



FEC*

* FONTYS EDUCATIEF CENTRUM
(BEROEPS)ONDERWIJS & BEDRIJFSLEVEN

DRIE JAAR CURSUSSEN DOOR FEC & FONTYS BVE-TEAM

Een overzichtsrapport

Dr. Frans Vergeer & Drs. Nicky Jansen

Fontys FEC BVE-team

Eindhoven

Januari 2015

INHOUD


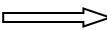
INHOUD	2
INLEIDING	3
1. HET ONDERZOEK	4
2.1 ONDERZOEKSVRAAG.....	4
2.2 HOOFDVRAAG.....	5
2.3 DEELVRAGEN.....	5
3. ONDERZOEKSMETHODE	5
4. UITVOERING ONDERZOEK	5
5. ALGEMENE KENMERKEN VAN DEELNEMERS EN UITVOERENDEN	6
5.1 DE DEELNEMERS/STERS.....	6
5.2 WERKPLEK VAN DEELNEMERS/STERS 'DIDACTISCH BEKWAAM VOOR HET MBO' EN 'INSTRUCTEUR(V)MBO'/COACHES	7
5.3 DOCENTEN OPLEIDINGSTRAJECTEN 'DIDACTISCH BEKWAAM VOOR HET MBO' EN 'INSTRUCTEUR (V)MBO'	7
6. CONTROLE VAN DE GEBRUIKTE INSTRUMENTEN/ GEHOUDEN ANALYSE	8
7. BESPREKING VAN DE RESULTATEN OP BASIS VAN DE DEELVRAGEN	9
7.1 DE LEERWERKPLEK.....	9
7.1.0 ALGEMENE OPMERKINGEN MET BETREKKING TOT CURSUS.....	9
7.2 DE OPLEIDER	15
7.3 DE COACH	16
7.4 ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING.....	17
7.5 EIGEN INBRENG.....	18
7.6 GROEI QUA COMPETENTIES	19
8. GROEI QUA ZELFBEELD ALS ONDERWIJSKUNDIGE	21
8.1 GROEI ALS ONDERWIJSGEVENDE.....	21
8.2 GROEI IN SAMENWERKEN EN PARTICIPEREN.....	22
8.3 GROEI IN ZELFSTANDIG LEREN (AANSTUREN EIGEN LEERPROCES)	22
8.4 GEMIDDELDE GROEI BINNEN ONDERWIJS	22
9. DE INVLOED VAN DE OPLEIDINGSKENMERKEN OP DE GROEI IN COMPETENTIES EN ONTWIKKELING VAN HET ZELFBEELD ALS DOCENT	23
10. OPMERKELIJKE VERSCHILLEN TUSSEN DE DRIE COHORTEN DEELNEMERS 2011,2012,2013 EN HET TOTAAL AANTAL CURSISTEN VAN DE AFGELOPEN DRIE JAAR.	25
11. CONCLUSIES	26
12. AANBEVELINGEN	26
13. NAWOORD	26

INLEIDING

Vakbekwame mensen uit de praktijk worden graag uitgenodigd om onderwijs te gaan geven binnen het beroepsonderwijs. Ze zijn dan vaak nog niet bevoegd om onderwijs te verzorgen. De vakken die in het beroepsonderwijs worden gegeven, beschikken evenwel niet altijd over een pendant binnen de lerarenopleiding om de vereiste bevoegdheid te verwerven. De wet verplicht anderzijds besturen van mbo-instellingen te zorgen voor bekwaam én bevoegd personeel. Voor deze situatie voorziet de wetgever door het introduceren van specifieke opleidingstrajecten, zoals het traject 'Didactisch bekwaam voor het mbo' en de Opleiding tot Instructeur(v)mbo); beiden o.a. gegeven door Fontys FEC, team BVE te Eindhoven. Het traject 'Didactisch bekwaam voor het mbo' van Fontys, omvatte tot augustus 2014 dertien bijeenkomsten, waarbij de studieduur is vastgesteld op 640 uur. Het werkelijk aantal te besteden uren en de moeilijkheidsgraad voor de deelnemer (lees ook: deelnemster) varieert door het grote verschil van instromers. Het mbo kent echter niet alleen docenten, maar ook onderwijsassistenten en instructeurs. Ook voor deze groepen heeft het BVE-team van Fontys een opleidingstraject ontwikkeld. De opleiding tot onderwijsassistent wordt niet meer aangeboden. Daarnaast biedt het BVE-team een Pedagogisch didactische cursus aan voor personen die zich pedagogisch-didactisch willen oriënteren binnen het kader van de functie die zij uitoefenen. De opleidingstrajecten gegeven door Fontys blijken - zie het intern onderzoek van 2011 en 2012 - in grote lijnen te beantwoorden aan de wensen en verwachtingen van de deelnemers. Op basis van deze evaluatierapporten en ontwikkelingen binnen het beroepsonderwijs zijn door het BVE-team verbeteringsvoorstellen doorgevoerd. Vanuit het ministerie is bepaald dat de opleiding Didactisch bekwaam voor het mbo wordt opgerekt tot anderhalf jaar. Overleg is gaande over de te hanteren opleidingseisen. De HBO-raad heeft geen convenant willen afsluiten met het ministerie. Desondanks is met ingang van augustus 2014 de cursusduur aangepast tot anderhalf jaar. Deze ontwikkeling binnen de opleiding heeft ertoe geleid dat dit rapport het karakter heeft van een overzichtsrapportage. Het rapport vergelijkt de stand van zaken van afgelopen drie jaar. Daarbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende trajecten.

1. HET ONDERZOEK

Met het laten invullen van een vragenlijst onder deelnemers van het BVE-team van Fontys Hogescholen wordt niet alleen de tevredenheid van de deelnemers gemeten, maar verkrijgt het BVE-team ook handreikingen die de realisatie van deze duale trajecten ten goede komen. In het rapport van Vergeer 2011 en Vergeer/Jansen 2012 is het onderzoeksdesign uitgebreid beschreven. Ook hier gaan we nader in op de opzet van het onderzoek. Verondersteld wordt dat algemene kenmerken van de deelnemers en kenmerken van de opleiding uiteindelijk invloed zullen hebben op het niveau van de beheersing van competenties, zoals de deelnemer die bij zichzelf vaststellen. Zij hanteren daarbij de competenties voor het voortgezet onderwijs en de BVE, zoals beschreven in de wet BIO uit 2004. Deelnemers van het traject 'Didactisch bekwaam voor het mbo' en 'Instructeur (v/(mbo))' worden uitgenodigd zelf leervragen te ontwikkelen, die leiden tot het verwerven van het door de wet beoogde niveau van handelen als didactisch bekwaam docent dan wel instructeur. De deelnemer ontwikkelt daarbij tevens een beeld van zichzelf als onderwijkskundige. Dit alles levert in schema het volgende onderzoeksdesign op:

Algemene kenmerken	Opleidingskenmerken	Competenties
	Docent	
Geslacht	Coach	
Leeftijd		
Vooropleiding 	Organisatie/werkplek; Cursusmateriaal ; Topics cursus; Relevantie inhoud cursus Collectief leren (wordt zichtbaar in zelfbeeld docenten en competenties samenwerking collega's en extern) Eigen inbreng 	Competenties (8) Zelfbeeld docenten(3)
Gevolgd traject		
Administratie		

Figuur 1: onderzoeksdesign

Als algemene kenmerken van de deelnemers is voor de volgende variabelen gekozen: geslacht, leeftijd, vooropleiding deelnemer, traject dat deelnemer volgt en administratie/organisatie Fontys. Aan deelnemers die het opleidingstraject 'Instructeur (v)mbo' en 'Didactisch bekwaam voor het mbo' volgen, is dezelfde vragenlijst voorgelegd. Nagegaan wordt of deze algemene kenmerken van invloed zijn op de opleidingskenmerken. De opleidingskenmerken betreffen: de docent die het opleidingstraject geeft, de coach van de deelnemer, kenmerken van de werkplek van de deelnemer (de werkwijze, de topics besproken tijdens het opleidingstraject en de uitgereikte materialen) de eigen inbreng van deelnemers. Er wordt nagegaan middels dit onderzoek of de opleidingskenmerken het verwerven van competenties en het beroepsbeeld als onderwijkskundige bevorderen.

Negentien collega's hebben gedurende de afgelopen drie jaar het opleidingstraject 'Instructeur (v)mbo' of 'Didactisch Bekwaam voor het mbo', de Pedagogisch didactische cursus uitgevoerd. Eén collega heeft het opleidingstraject Pedagogisch didactische cursus uitgevoerd. De vragenlijst van deze laatste cursus was niet identiek met die van het opleidingstraject Didactisch bekwaam voor het mbo/ Instructeur (v)mbo. Deze Pedagogisch didactische cursus is vanwege het verschil in vraagstelling dan ook nu niet meegenomen in deze rapportage.

2.1 ONDERZOEKSVRAAG

Het BVE-team van Fontys Hogescholen heeft gezamenlijk een aantal enquêtevragen geformuleerd die betrekking hebben op de betreffende gebieden op basis van het design hierboven beschreven. De vragenlijst voor de drie cohorten is ongewijzigd gebleven wegens wisselingen binnen het administratieve personeel. Enkele vragen die in de analyse niet leken te voldoen zijn daardoor toch nog in de vragenlijst terechtgekomen. Het BVE-team hoopt ook nu bevestiging te vinden voor de gekozen wijze van werken volgens het concept "dual opleiden". Gezocht wordt opnieuw naar een antwoord op de vraag: is er een relatie tussen de gevolgde opleiding, zoals gegeven door het BVE-team van Fontys Hogescholen en de individuele groei in competenties van deelnemers en hun zelfbeeld als onderwijkskundige? Dit leidt tevens tot het antwoord op de vraag die externen zich stellen als ze bij Fontys Hogescholen een cursus inhuren dan wel zich individueel laten inschrijven. Docenten hopen een positieve relatie aan te treffen op basis van hun interventies als het gaat om de groei van de deelnemers qua competenties. Maar ook aan het begin van het opleidingstraject stelt het team zich vragen. Als deelnemers bepaalde algemene kenmerken hebben en hun cursus/opleiding waarderen, verschilt dan tevens hun perceptie qua groei in competenties? Een antwoord op al deze vragen lijkt op basis van de enquête alleen slechts beperkt te kunnen worden gegeven. Ook coaches horen graag hoe hun bemoeienis met hun collega's uitpakt. De definitieve onderzoeksvraag wordt daarom algemener omschreven. Aan de eerste hoofdvraag voegen we een tweede vraag toe, samenhangend met het karakter van dit onderzoek als vergelijkingsrapportage:

2.2 HOOFDVRAAG

1. In welke mate waarderen deelnemers met hun eigen specifieke kenmerken de gevolgde opleiding/cursus in relatie tot hun groei in hun competenties op de werkplek?
2. In welke mate is er een verschil qua waardering van de gegeven cursussen tussen de cohorten van de afgelopen drie jaar?

2.3 DEELVRAGEN

1. In welke mate vinden deelnemers hun opleiding relevant?
2. In welke mate waarderen deelnemers het door de Fontys Hogescholen uitgereikte onderwijsmateriaal?
3. In welke mate waarderen deelnemers de thema's die binnen het opleidingstraject aan de orde worden gesteld?
4. In welke mate is er sprake van collectief leren tijdens de opleiding?
5. In welke mate zijn deelnemers tevreden over de randvoorwaarden van hun opleiding?
6. Als deelnemers hun cursus/opleiding waarderen en als ze bepaalde algemene kenmerken hebben, verschilt dan hun perceptie qua groei in competenties?
7. In welke mate is de groei in competenties afhankelijk van de opleiding?
8. In welke mate verschillen deelnemers qua perceptie van hun groei en zelfbeeld ten opzichte van hun oordeel per cohort en de drie cohorten samen?

3. ONDERZOEKSMETHODE

Deelnemers van het cursusjaar 2011-2012 ontvangen kort voor het beëindigen van hun cursus digitaal het verzoek om de vragenlijst, die door het BVE-team is ontworpen, in te vullen. Analyse van de data vindt plaats conform de methode die gehanteerd is in het rapport 'De werkplek werkt' (Vergeer, 2011). De algemene kenmerken van deelnemers worden beschreven op basis van frequenties dan wel gemiddelden en standaarddeviatie. Er wordt vervolgens ook nagegaan of de ontwikkelde vragenlijst consistent is (Alpha Cronbach) en of mogelijke clusters/factoren gevonden kunnen worden rond de gebieden die de docenten van het BVE-team hebben aangegeven. Mocht dit het geval zijn dan worden de resultaten beschreven conform de gevonden clusters dan wel factoren op basis van frequenties, gemiddelden en standaarddeviatie. Regressieanalyse zou uiteindelijk informatie moeten opleveren over de invloed van het opleidingstraject op de groei in competenties en van het zelfbeeld van docenten.

4. UITVOERING ONDERZOEK

Aan het eind van de cursus zijn de afgelopen drie jaar alle deelnemers, die geparticipeerd hebben in de cursussen, gegeven in de periode augustus 2011 tot augustus 2014, uitgenodigd om een digitale vragenlijst te beantwoorden. Van het totaal aantal uitgenodigde cursisten heeft gemiddeld 54 % de vragenlijst beantwoord. Cursisten die tussentijds gestopt zijn met invullen zijn daarbij niet meegeteld. Wisseling van taken binnen Fontys zorgde ervoor dat bij het cohort 2013-2014 het aanvankelijk lastig bleek alle data te achterhalen. We zijn de administratie dankbaar dat dit uiteindelijk toch gelukt is.

5. ALGEMENE KENMERKEN VAN DEELNEMERS EN UITVOERENDEN

Hieronder volgt een beschrijving van de personen en instellingen die aan dit onderzoek hebben bijgedragen.

5.1 DE DEELNEMERS/STERS

Meer mannen (175) dan vrouwen (150) hebben de enquête volledig teruggestuurd. De leeftijdsopbouw bij de deelnemers ligt, een enkele deelnemer uitgezonderd, boven de 30 jaar. Als deelnemers treffen we bij de mannen vooral de leeftijdsgroep 41-50 en boven de 50 aan. Bij de leeftijdsgroep 41-50 treffen we het grootste aantal vrouwen aan. Boven de 50 nemen mannen nog in grote mate deel aan de cursus, terwijl het aantal vrouwen dat aan het traject deelneemt boven de 50 sterk afneemt. De deelnemers komen vooral van het mbo (N=110) of hbo (N=154). Enkeligen hebben vmbo, havo of een universitaire opleiding als hoogst genoten opleiding. Elf deelnemers hebben een niet nader gedefinieerde opleiding. Omdat 54% van de deelnemers de enquête heeft teruggestuurd wordt ruimschoots voldoen aan de eis van Fontys Hogescholen van het minimum 33% retour aan ingevulde vragenlijsten om beleid te maken op basis van dit rapport.

Hoogst opleiding	genoten	Geslacht en leeftijd onderverdeeld in cohorten								Totaal 2011-2013	Totaal 2013	Totaal 2012	Totaal 2011
		Man N=175				Vrouw N=150							
		20-30	31-40	41-50	50 >	20-30	31-40	41-50	50 >				
VMBO	0	0	3	3	1	1	1	0	9	4	5	1	
MBO	2	14	29	20	4	7	24	9	109	51	36	22	
HBO	10	15	27	24	14	23	26	12	151	69	44	38	
VWO	0	3	5	3	0	3	5	1	20	10	4	6	
HAVO	0	2	3	2	0	1	2	2	12	1	7	4	
MAVO	0	1	0	0	0	0	1	0	2		1	1	
WO	0	0	1	2	2	1	4	0	10	8	2		
Anders	1	0	0	5	1	1	2	1	11	6	3	2	
Totaal	13	35	68	59	22	37	65	26	325	149	102	74	

Tabel 1: Hoogst genoten vooropleiding van de deelnemers naar geslacht en leeftijd ingedeeld op basis van de cohorten 20-30, 31-40, 41-50, 50>

Fontys biedt de mogelijkheid om de cursussen te volgen via een regulier traject of op basis van maatwerk. Maatwerk wordt pas aangeboden als na een gesprek en beoordeling via een bezoek aan de werkplek van de potentiële cursist een positief advies is uitgegeven door een medewerker van het BVE-team na beoordeling van de aanwezige kwaliteit van de cursist. Van de betreffende cursist worden aanvullingen gevraagd. Als hieraan is voldaan door de individuele cursist wordt een certificaat uitgereikt. Van het maatwerktraject heeft rond de 11% van de cursisten gebruik gemaakt.

Traject/Jaar	2011	2012	2013	Totaal
Regulier	63	91	126	280
	85,1%	89,2%	84,0%	85,9%
Maatwerk	11	11	15	37
	14,9%	10,8%	10,0%	11,3%
Onbekend	0	0	9	9
	,0%	,0%	6,0%	2,8%
Total	74	102	150	326
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tabel 2: Soort traject gevolgd door deelnemers

5.2 WERKPLEK VAN DEELNEMERS/STERS 'DIDACTISCH BEKWAAM VOOR HET MBO' EN 'INSTRUCTEUR(V)MBO'/COACHES

De deelnemers, die de enquête geretourneerd hebben, werken op ROC's verspreid over Zuid-Nederland, Utrecht, Noord- en Zuidholland. Albeda College; Amarantis Onderwijsgroep; Arcus College; Business School Eindhoven; Calvijn College; Cosmo Academy en Arke Academy; Da Vinci College; De Hoenderloo Groep; De Mandemakers Groep; De Rooi Pannen; DHTA; Diamant-groep; DMG Academy; Eigen leerwerkbedrijf; Ety Hillecum Lyceum; Fontys; Getijde College; GGzE; Gilde opleidingen; Grafisch Lyceum Rotterdam; Haarinstituut Le Marquis; Heerenlandcollege; Helicon Opleidingen; HMC Rotterdam; Horizon College Hoorn; ID College; Koning Willem I College; Leeuwenborgh Opleidingen; Licum NV; Markland; Ministerie van Defensie; Ministerie van Veiligheid en J; Myachi Europe BV; NCVB; Nova bedrijfsopleidingen; Omo scholengroep; OVD; Pluryn / DHG; Politieacademie; Prinsentuin College; ROC ASA; ROC De Leijgraaf; ROC de Vinci College Dordrecht; ROC Eindhoven(voorheen); ROC Leiden; ROC MN; ROC MN Amersfoort; ROC Rivor; ROC Ter AA; ROC Tilburg; ROC TOP; Roc West-Brabant; ROC Zeeland; SBRH Mierlo; SCALDA; SG De Rooi Pannen; Sint Lucas Eindhoven; SOR Peelland; STC-group; Summa College Eindhoven; SVO Veldhoven; TMO College TTC; TTC / NCVB; Van Lente en de Vos; VAPRO BV; VLDV; Westerschelde; WSD-Groep Boxtel; Zelfstandig ondernemer.

Deze instellingen hebben vervolgens de coaches aangesteld die de deelnemers hebben begeleid. Een coach kan meerdere deelnemers begeleiden.

5.3 DOCENTEN OPLEIDINGSTRAJECTEN 'DIDACTISCH BEKWAAM VOOR HET MBO' EN 'INSTRUCTEUR (V)MBO'

De afgelopen drie jaar hebben negentien docenten van Fontys aan ruim 650 deelnemer het opleidingstraject 'Didactisch bekwaam voor het mbo' dan wel 'Instructeur (v)mbo' aangeboden. De kern bestaat uit zeven docenten, die ruim 70% van het onderwijs verzorgd hebben gedurende de afgelopen drie jaar. Allen geven daarbij onderwijs aan groepen, die qua vooropleiding en werkplek sterk verschillen. Ook het aantal deelnemers per cursus verschilt.

	2011	2012	2013	Total
Uitvoerend docent(e)	Aantal studenten	Aantal studenten	Aantal studenten	Aantal studenten
1	8,10%	11,80%	22,00%	15,00%
2	9,50%	10,80%	21,30%	13,80%
3	10,80%	10,80%	12,00%	12,30%
4	10,80%	9,80%	9,30%	10,10%
5	14,90%	9,80%	8,00%	9,20%
6	17,60%	7,80%	8,00%	7,10%
7	28,40%	7,80%	6,00%	5,50%
8		6,90%	6,00%	4,60%
9		6,90%	3,30%	4,30%
10		6,90%	2,00%	3,70%
11		4,90%	2,00%	3,40%
12		2,00%		2,80%
13		2,00%		2,50%
14		1,00%		2,10%
15		1,00%		1,50%
16				0,90%
17				0,60%
18				0,30%
19				0,30%
Totaal	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Tabel 3: Overzicht van uitvoerende docenten gedurende 2011-2013, gerangschikt op percentage cursisten gerelateerd aan het aantal deelnemers, dat aan de enquête heeft deelgenomen gedurende 2011-2013.

In de afgelopen drie jaar zijn 19 docenten ingezet voor het uitvoeren van de cursussen. Hiervan hadden zeven docenten over de verschillende jaren heen een taakomvang van meer dan 5%. Van hen hadden 12 docenten een taakomvang minder dan 5% bij de uitvoering van de trajecten gedurende deze drie jaren. Het bestand docenten is qua personeel over de drie jaren qua samenstelling vrij constant gebleven.

6. CONTROLE VAN DE GEBRUIKTE INSTRUMENTEN/ GEHOUDEN ANALYSE

De consistentie van de door het BVE-team gekozen opleidingskenmerken is nagegaan voor het jaar 2011, 2012 en 2013. Allereerst werd berekend in hoeverre de geplande opleidingskenmerken over drie jaar gemeten consistent waren. De gekozen schalen betreffen evenals de twee eerdere rapporten vijf gebieden. De schalen tonen als geheel een bevredigende consistentie. De consistentie van de opleidingskenmerken coach, opleider leerwerkplek en administratie liggen in de meting van 2013 hoger dan voorheen. De schaal eigen inbreng van cursisten schommelt enigszins, maar is nog altijd hoog te noemen. (Cronbach's Alpha). Opvallend is de lagere score voor het opleidingskenmerk leerwerkplek in 2012. Het totale bestand toont op alle kenmerken een score .74 en hoger. Deze uitkomst geeft voldoende vertrouwen om de gekozen opleidingskenmerken ook in dit rapport als uitgangspunt te hanteren.

Vervolgens is via factoranalyse berekend of de benoemde opleidingskenmerken over metingen van drie jaar inderdaad teruggevonden worden. Dit bleek het geval. Twee items bleken niet te voldoen. De mening over de opleidingslocatie. Over dit item kwamen ook opmerkingen van cursisten binnen, die dit item niet konden plaatsen. Daarnaast bleek opnieuw het item met betrekking tot de ondersteunende waarde van de hand-outs/ PowerPoints niet te voldoen. Deze beide items zijn vervolgens uit de analyse gelaten. Factoranalyse op basis van zeven factoren bleek het beste resultaat op te leveren, waarbij het opleidingskenmerk leerwerkplek werd uitgesplitst in drie componenten, namelijk: relevantie van cursusaanbod, de werkplek als criterium van planning en aansluiting bij de eigen situatie van de cursist. In dit voortgangsrapport is gekozen om deze indeling te gebruiken. Het lijkt een bruikbare indeling voor de bespreking van het cursusaanbod door Fontys aangeboden gedurende de afgelopen drie jaar. In grote lijnen blijken de opleidingskenmerken zoals destijds gepland door het BVE-team te kunnen worden gehandhaafd. Bij de beschrijving van de resultaten wordt in dit rapport teruggevallen op deze indeling. Wel geven we bij het onderdeel leerwerkplek de resultaten weer op basis van de drie genoemde componenten.

Opleidingskenmerken	Cronbach's Alpha 2011-2013	Cronbach's Alpha 2013	Cronbach's Alpha 2012	Cronbach's Alpha 2011
1 Leerwerkplek	.74	.79	.63	.77
2 Coach	.85	.87	.87	.77
3 Opleider	.89	.89	.90	.86
4 Eigen inbreng deelnemer/ster	.80	.80	.85	.76
5 Administratie	.77	.78	.76	.72

Tabel 4: Consistentie van de schalen opleidingskenmerken Cronbach's Alpha

Omschrijving van factoren	Componenten						
	1	2	3	4	5	6	7
De opleider beschikte over de noodzakelijke didactische vaardigheden	.810	.231	.150	.193	.099	.102	.036
De opleider begeleidde mij goed bij mijn leerproces	.788	.155	.274	.177	.144	.217	.116
De opleider stimuleerde me om actief bezig te zijn	.785	.185	.248	.201	.028	.277	.100
De opleiding bood voldoende inbreng voor eigen inbreng	.205	.833	.053	.060	.010	.107	.146
Bij de portfolio-ontwikkeling werd ik toegestaan die vorm te kiezen die mijn prestaties het beste aan het licht brachten	.116	.770	.236	.153	.112	.156	-.027
Mijn eigen leerdoelen zijn voldoende behaald	.160	.769	.145	.083	.029	.077	.187
De coach begeleidde mij goed bij mijn leerproces	.170	.110	.906	.088	.016	.043	.055
De coach stimuleerde me om actief bezig te zijn	.208	.172	.879	.132	-.010	.090	.089
De coach en opleider zaten bij de beoordeling op een lijn	.385	.362	.549	.152	-.051	-.011	.125
De manier van inschrijven vond ik gemakkelijk	.112	.097	.085	.871	.009	.021	.084
Als ik vragen had over administratieve of procedurele vragen, werd ik goed geholpen	.091	.073	.230	.761	.118	.188	.042
Vooraf heb ik voldoende praktische informatie ontvangen zoals tijd, locatie.	.282	.123	-.003	.736	.075	-.019	.113
Praktische bruikbaarheid van het studiemateriaal	.016	.085	.011	.074	.919	.025	.059
De kwaliteit van het studiemateriaal	.152	.019	-.022	.082	.902	.025	.068
Op de bijeenkomsten werd oefenstof aangereikt die ik kon toepassen op mijn stageplek	.153	.088	.079	.069	-.019	.815	.140
De werkplek stond tijdens de opleiding centraal	.193	.165	.014	.055	.067	.798	.033
De opleiding sloot aan op eerder opgedane kennis	.114	.221	.144	.180	.139	.145	.869
Wat ik in de opleiding heb geleerd kan ik toepassen op mijn werkplek	.400	.380	.132	.165	.046	.349	.449

Tabel 5: Factor analyse (Rotated Component Matrix) op basis van 7 componenten. (Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization. a. Rotation converged in 6 iterations.

7. BESPREKING VAN DE RESULTATEN OP BASIS VAN DE DEELVRAGEN

7.1 DE LEERWERKPLEK

In het centrum van de duale opleidingen, aangeboden door Fontys, staat de overtuiging dat de leerwerkplek volop kansen biedt om als cursist jezelf te ontwikkelen qua competenties. Beroepsproducten waaraan tijdens de cursus gewerkt wordt zijn hierbij voor de ontwikkeling van competenties van doorslaggevende betekenis. Bij de uitwerking maken cursisten gebruik van het aangeboden studiemateriaal en theorie die in het theoretisch gedeelte wordt aangereikt. Op de werkplek zelf moet echter ook kansen geboden worden om jezelf te ontwikkelen. Hoe waarderen cursisten hun werkplek als leerwerkplek in relatie tot de gevolgde cursus. De volgende algemene kenmerken geven hierop een eerste antwoord.

7.1.0 ALGEMENE OPMERKINGEN MET BETREKKING TOT CURSUS

In de afgelopen drie jaar is de tevredenheid over de leerwerkplek onder cursisten een constante. Rond 90% van de cursisten beoordeelt hun leerwerkplek als positief. Slechts 15 cursisten op een totaal van 325 cursisten verklaren dat ze ontevreden zijn over hun werkplek. Cursisten verschillen daarbij over de jaren heen niet van mening. Hun waardering is gemiddeld over drie jaar 4.21. Binnen de cohorten blijkt er weinig verschil (zie standaarddeviatie tussen de jaargroepen). Tevredenheid over de opleidingslocatie blijkt door cursisten verschillend te worden opgevat. Soms denkt men aan het eigen instituut, soms aan de lesplaats. We laten dit item verder buiten beschouwing. Over de hoeveelheid contacturen tonen cursisten overwegend een neutrale houding over de laatste drie jaar. Bijzonder opvallend is het grote aantal cursisten van het cohort 2013, dat aangeeft het aantal voldoende te vinden. Meer dan de helft van hen zegt met het aantal bijeenkomsten van nu in te stemmen. Het cohort 2012 toonde zich gemiddeld (2.91) minder gelukkig met het aantal bijeenkomsten dan het cohort 2013 (3.56). Komende veranderingen in het nieuwe academisch jaar qua cursusduur lijken van invloed op deze score.

Tabel 7.1.0.1: Ik ben tevreden over de werkplek als leerplek

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	1	4	5	40	23	73
	1,4%	5,5%	6,8%	54,8%	31,5%	100,0%
2012	2	2	6	48	44	102
	2,0%	2,0%	5,9%	47,1%	43,1%	100,0%
2013	5	1	9	75	60	150
	3,3%	,7%	6,0%	50,0%	40,0%	100,0%
2011-2013	8	7	20	163	127	325
	2,5%	2,2%	6,2%	50,2%	39,1%	100,0%

Tabel 7.1.0.2 De hoeveelheid contacturen vond ik voldoende

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	6	61	6	0	73
	,0%	8,2%	83,6%	8,2%	,0%	100,0%
2012	0	11	88	2	0	101
	,0%	10,9%	87,1%	2,0%	,0%	100,0%
2013	5	10	50	66	19	150
	3,3%	6,7%	33,3%	44,0%	12,7%	100,0%
2011-2013	5	27	199	74	19	324
	1,5%	8,3%	61,4%	22,8%	5,9%	100,0%

Soms (27,7%) is volgens cursisten sprake van overlap tussen de verschillende onderdelen van de cursus. De overgrote meerderheid (62,7%) meent echter dat hiervan geen sprake is. Bij het cohort 2012 zien we een minderheid (10,8%) die van oordeel is dat er sprake is van overlap. Het gemiddelde over de jaren (3,57) laat zien dat cursisten weinig problemen zien qua overlap tussen cursusonderdelen.

Tabel 7.1.0.3: Tussen de onderdelen zit inhoudelijk geen overbodige overlap

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	4	24	38	2	68
	,0%	5,9%	35,3%	55,9%	2,9%	100,0%
2012	3	11	23	62	3	102
	2,9%	10,8%	22,5%	60,8%	2,9%	100,0%
2013	3	9	40	80	12	144
	2,1%	6,3%	27,8%	55,6%	8,3%	100,0%
2011-2013	6	24	87	180	17	314
	1,9%	7,6%	27,7%	57,3%	5,4%	100,0%

Over het begrip opleidingslocatie bestaat verwarring. Sommige respondenten interpreteren dit als de opleiding waarbij ze werkzaam zijn, anderen de plek waar de cursus wordt aangeboden. Bedoeld was inderdaad om na te gaan of de locatie van de cursus voldeed aan de verwachtingen van de deelnemers.

Tabel 7.1.0.4: Ik ben tevreden over de opleidingslocatie

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	
2011	1	5	8	41	18	73
	1,4%	6,8%	11,0%	56,2%	24,7%	100,0%
2012	4	7	9	51	31	102
	3,9%	6,9%	8,8%	50,0%	30,4%	100,0%
2013	6	11	20	86	27	150
	4,0%	7,3%	13,3%	57,3%	18,0%	100,0%
2011-2013	11	23	37	178	76	325
	3,4%	7,1%	11,4%	54,8%	23,4%	100,0%

Het PowerPoint gebruik tijdens de bijeenkomsten wordt gemiddeld hoog (3.76) gewaardeerd. Toch varieert het oordeel van de cursisten tussen de jaren. Cursisten van het cohort 2012 noemen de PowerPoints overduidelijk (85.3%) ondersteunend. Niet duidelijk wordt de reden van het verschil tussen de cohorten. Met name het cohort 2013 vindt de PowerPoints minder ondersteunend.

Tabel 7.1.0.5 De power-points/hand-outs waren ondersteunend

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	1	4	20	35	8	68
	1,5%	5,9%	29,4%	51,5%	11,8%	100,0%
2012	1	4	10	77	10	102
	1,0%	3,9%	9,8%	75,5%	9,8%	100,0%
2013	3	18	22	74	26	143
	2,1%	12,6%	15,4%	51,7%	18,2%	100,0%
2011-2013	5	26	52	186	44	313
	1,6%	8,3%	16,6%	59,4%	14,1%	100,0%

Over de werkplek als leerplek blijken gemiddeld (4.21) alle cohorten erg tevreden. De cursisten van het cohort 2011 en 2012 scoren gemiddeld lager dan die van het cohort 2013, als ze gevraagd worden naar hun oordeel over het aantal contacturen.

Tabel 7.1.0.6: Gemiddelde score t.a.v. algemene kenmerken werkplek/ cursus	N 2011	Mean	Std.	N 2012	Mean	Std.	N 2013	Mean	Std.	N 2011-2013	Mean	Std.
De hoeveelheid contacturen vond ik	73	3,00	,408	101	2,91	,349	150	3,56	,916	324	3,23	,746
Ik ben tevreden over de opleidings-locatie	73	3,96	,873	102	3,96	1,014	150	3,78	,961	325	3,88	,961
Ik ben tevreden over de werkplek als leerplek	73	4,10	,853	102	4,27	,822	150	4,23	,860	325	4,21	,847
Tussen de onderdelen zit inhoudelijk geen overbodige overlap	68	3,56	,655	102	3,50	,841	144	3,62	,811	314	3,57	,789
De PowerPoints/handouts waren ondersteunend	68	3,66	,822	102	3,89	,659	143	3,71	,976	313	3,76	,853

7.1.1.RELEVANTIE VAN DE OPLEIDING

De kwaliteit van het studiemateriaal is gedurende de afgelopen drie jaar duidelijk toegenomen. Slechts een zeer gering aantal (3) cursisten noemt het materiaal slecht. Een grote meerderheid noemt het materiaal goed (61%) tot zeer goed (10.2%. Het cohort 2012 is het meest (80%) te spreken over het studiemateriaal dat is aangeboden door de opleiding. Gemiddeld (rond 4.0) ervaren het materiaal als goed. Sinds 2011 is de waardering voor het aangeboden materiaal duidelijk toegenomen. Deze trend is ook waarneembaar met betrekking tot de bruikbaarheid van het studiemateriaal. Minder cursisten spreken zich neutraal uit over het materiaal en een enkeling is van mening dat het materiaal niet bruikbaar zou zijn.

Tabel 7.1.1.1 De kwaliteit van het studiemateriaal

	Score 0	Slecht	Niet slecht	Neutraal	Goed	Zeer goed	nvt/gem	Totaal
2011	2	1	4	21	33	9	0	70
	2,9%	1,4%	5,7%	30,0%	47,1%	12,9%	,0%	100,0%
2012	0	0	3	14	66	17	2	102
	,0%	,0%	2,9%	13,7%	64,7%	16,7%	2,0%	100,0%
2013	0	2	6	17	93	11	14	143
	,0%	1,4%	4,2%	11,9%	65,0%	7,7%	9,8%	100,0%
2011-2013	2	3	13	52	192	37	16	315
	,6%	1,0%	4,1%	16,5%	61,0%	11,7%	5,1%	100,0%

Tabel 7.1.1.2. Praktische bruikbaarheid van het studiemateriaal

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	nvt	Totaal
2011	0	7	24	33	6	0	70
	,0%	10,0%	34,3%	47,1%	8,6%	,0%	100,0%
2012	0	2	23	58	15	4	102
	,0%	2,0%	22,5%	56,9%	14,7%	3,9%	100,0%
2013	1	7	18	94	11	12	143
	,7%	4,9%	12,6%	65,7%	7,7%	8,4%	100,0%
2011-2013	1	16	65	185	32	16	315
	,3%	5,1%	20,6%	58,7%	10,2%	5,1%	100,0%

Tabel 7.1.1.3 Gemiddelde score t.a.v. relevantie aangeboden studiemateriaal

Tabel 7.1.0.6 Gemiddelde score t.a.v. relevantie cursus voor werkplek

	N 2011	Mean	Std.	N 2012	Mean	Std.	N 2013	Mean	Std.	N 2011-2013	Mean	Std.
De kwaliteit van het studiemateriaal	70	3,56	1,030	102	4,01	,711	143	4,03	,942	315	3,92	,913
Praktische bruikbaarheid van het studiemateriaal	70	3,54	,793	102	3,96	,783	143	4,00	,896	315	3,89	,856

7.1.2 DE WERKPLEK ALS CRITERIUM PLANNING

De cursus streeft een relatie tussen theorie en praktijk nadrukkelijk na. Daarom is het van belang dat in de planning van de cursus de werkplek bewust betrokken wordt. De verschuiving bij het cohort 2013 laat duidelijk zien dat meer en meer oefenstof wordt aangeboden tijdens de cursus, waarbij de werkplek centraal staat. Van de cursisten uit dit cohort geeft 25% aan dat ze het helemaal eens zijn met de stelling dat hiervan sprake is. Cursisten beweren dat opleiders al jaren oefenstof aangereikt hebben in samenhang met de werkplek (gemiddelde rond 4.0). Dezelfde situatie doet zich voor als cursisten hun mening wordt gevraagd in hoeverre de werkplek tijdens de opleiding centraal staat. Ook hierop geven cursisten een positief (rond 80%, gemiddeld 4.0) antwoord gedurende de afgelopen drie jaar.

Tabel 7.1.2.1: Op de bijeenkomsten werd oefenstof aangereikt die ik kon toepassen op mijn werkplek

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	4	12	41	14	71
	,0%	5,6%	16,9%	57,7%	19,7%	100,0%
2012	0	9	8	62	20	99
	,0%	9,1%	8,1%	62,6%	20,2%	100,0%
2013	4	7	25	69	36	141
	2,8%	5,0%	17,7%	48,9%	25,5%	100,0%
2011-2013	4	20	45	172	70	311
	1,3%	6,4%	14,5%	55,3%	22,5%	100,0%

Tabel 7.1.2.2 De werkplek stond tijdens de opleiding centraal

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	3	11	43	16	73
	,0%	4,1%	15,1%	58,9%	21,9%	100,0%
2012	1	5	14	51	28	99
	1,0%	5,1%	14,1%	51,5%	28,3%	100,0%
2013	4	10	14	83	37	148
	2,7%	6,8%	9,5%	56,1%	25,0%	100,0%
2011-2013	5	18	39	177	81	320
	1,6%	5,6%	12,2%	55,3%	25,3%	100,0%

Tabel 7.2.2.3 Gemiddelde score t.a.v. de werkplek als criterium planning

	N 2011	Mean	Std.	N 2012	Mean	Std.	N 2013	Mean	Std.	N 2011-2013	Mean	Std.
Op de bijeenkomsten werd oefenstof aangereikt die ik kon toepassen op mijn stageplek	71	3,92	,770	99	3,94	,806	141	3,89	,939	311	3,91	,859
De werkplek stond tijdens de opleiding centraal	73	3,99	,736	99	4,01	,851	148	3,94	,927	320	3,97	,861

7.1.3 AANSLUITING BIJ EIGEN SITUATIE CURSIST

Een grote meerderheid (55%) is het eens met de uitspraak dat de opleiding aansluit bij hun eerder opgedane kennis. Een aantal (rond 20%) geeft zelfs te kennen het hiermee helemaal mee eens te zijn. De opvatting van cursisten is duidelijk veranderd ten opzichte van het cohort 2011. Dit cohort sprak zich nog neutraal (28.8%) uit in het betreffende cursusjaar. Gemiddeld zien we een gestage positieve trend in de reactie van de cursisten. De overgrote meerderheid (86%) kan het geleerde toepassen op hun werkplek. Het aantal cursisten dat geen mogelijkheid ziet om het geleerde toe te passen is gering (5%), terwijl de groep die neutraal reageert qua omvang eveneens laag (9%) blijft. De gemiddelde score van cursisten ten aanzien van de aansluiting van de cursus op hun eigen situatie blijft onverminderd hoog (rond 4.0).

Tabel 7.1.3.1 De opleiding sloot aan op eerder opgedane kennis

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	1	3	21	40	8	73
	1,4%	4,1%	28,8%	54,8%	11,0%	100,0%
2012	0	8	18	55	21	102
	,0%	7,8%	17,6%	53,9%	20,6%	100,0%
2013	2	6	21	74	27	130
	1,5%	4,6%	16,2%	56,9%	20,8%	100,0%
2011-2013	3	17	60	169	56	305
	1,0%	5,6%	19,7%	55,4%	18,4%	100,0%

Tabel 7.1.3.2. Wat ik in de opleiding heb geleerd kan ik toepassen op mijn werkplek

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	3	7	39	24	73
	,0%	4,1%	9,6%	53,4%	32,9%	100,0%
2012	3	1	5	49	44	102
	2,9%	1,0%	4,9%	48,0%	43,1%	100,0%
2013	2	6	17	65	58	148
	1,4%	4,1%	11,5%	43,9%	39,2%	100,0%
2011-2013	5	10	29	153	126	323
	1,5%	3,1%	9,0%	47,4%	39,0%	100,0%

Tabel 7.1.3.3 Gemiddelde score t.a.v. aansluiting cursus bij situatie cursist

	N 2011	Mean	Std.	N 2012	Mean	Std.	N 2013	Mean	Std.	N 2011-2013	Mean	Std.
De opleiding sloot aan op eerder opgedane kennis	73	3,70	,776	102	3,87	,829	130	3,91	,830	305	3,85	,819
Wat ik in de opleiding heb geleerd kan ik toepassen op mijn werkplek	73	4,15	,758	102	4,27	,846	148	4,16	,878	323	4,19	,842

7.2 DE OPLEIDER

Bij de factor analyse bleken werkplek en opleider met elkaar verweven. De band tussen opleider en deelnemers blijkt duidelijk aanwezig. Men vindt dat de opleider goed begeleidt (83%). De opleider blijkt stimulerend (83%) en beschikt over de noodzakelijke didactische vaardigheden (86%). Desondanks is er een kleine groep die deze kwaliteiten niet terugziet bij hun opleiders (8%).

De waardering voor de begeleiding van cursisten door de opleider schommelt per cohort. Zo zeggen cursisten uit het cohort 2012 dat ze goede (50%) tot zeer goede (33.3%) begeleiding hebben gekregen, terwijl van het cohort 2011 slechts (18.9%) van de cursisten deze kwalificatie geeft in 2013 (26.7%). Het cohort 2012 kent bijna geen cursisten die zich neutraal (8.8%) uitspreken over de begeleiding. Let men op het gemiddelde (rond 4.0) dan is sprake van een goede begeleiding in alle voorbije jaren. Opleiders stimuleren de cursisten duidelijk om actief bezig te zijn. Dit vinden cursisten van het cohort 2012 het meest (83.3%), terwijl haast niemand (8.8%) het stimuleren door hun opleiders als neutraal beoordeelt. Opleiders beschikken verder over de noodzakelijke didactisch vaardigheden zegt de helft van de cursisten met zeer duidelijke instemming (rond 50%). In het cohort 2013 valt echter enig verschil waar te nemen in de beoordeling hiervan door individuele cursisten. Toch blijft de gemiddelde score ook bij dit cohort hoog (4.1).

Tabel 7.2.1 De opleider begeleidde mij goed bij mijn leerproces

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	4	14	42	14	74
	,0%	5,4%	18,9%	56,8%	18,9%	100,0%
2012	1	7	9	51	34	102
	1,0%	6,9%	8,8%	50,0%	33,3%	100,0%
2013	5	8	27	70	40	150
	3,3%	5,3%	18,0%	46,7%	26,7%	100,0%
2011-2013	6	19	50	163	88	326
	1,8%	5,8%	15,3%	50,0%	27,0%	100,0%

Tabel 7.2.2 De opleider stimuleerde me om actief bezig te zijn

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	4	9	43	18	74
	,0%	5,4%	12,2%	58,1%	24,3%	100,0%
2012	0	8	7	47	40	102
	,0%	7,8%	6,9%	46,1%	39,2%	100,0%
2013	5	9	22	75	39	150
	3,3%	6,0%	14,7%	50,0%	26,0%	100,0%
2011-2013	5	21	38	165	97	326
	1,5%	6,4%	11,7%	50,6%	29,8%	100,0%

Tabel 7.2.3 De opleider beschikte over de noodzakelijke didactische vaardigheden

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	4	4	28	38	74
	,0%	5,4%	5,4%	37,8%	51,4%	100,0%
2012	4	4	6	31	57	102
	3,9%	3,9%	5,9%	30,4%	55,9%	100,0%
2013	5	8	13	57	67	150
	3,3%	5,3%	8,7%	38,0%	44,7%	100,0%
2011-2013	9	16	23	116	162	326
	2,8%	4,9%	7,1%	35,6%	49,7%	100,0%

Tabel 7.2.4:

Gemiddelde score opleider	2011			2012			2013			2011-2013		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
De opleider begeleidde mij goed bij mijn leerproces	74	3,89	,769	102	4,08	,886	141	3,84	,980	317	3,93	,908
De opleider stimuleerde me om actief bezig te zijn	74	4,01	,767	102	4,17	,868	141	3,87	,992	317	4,00	,911
De opleider beschikte over de noodzakelijke didactische vaardigheden	74	4,35	,818	102	4,30	1,022	141	4,11	1,029	317	4,23	,984

7.3 DE COACH

Naar het oordeel van de deelnemers begeleiden de coaches hun collega's goed (46.7%) tot zeer goed (29.5%). Ze stimuleren hun collega's duidelijk (78%). In hun beoordeling zijn coaches het eens met de opleiders (77.1%). Aandacht blijft nodig voor de deelnemers die vinden dat beiden niet op één lijn zitten. Met name binnen het cohort 2013 melden 6 personen dat de opleider en coach helemaal niet op één lijn zaten. Dat is duidelijk meer dan in de andere cohorten. Ook het aantal cursisten dat in mindere mate 'mee oneens' als mening had over de verschillen qua beoordeling tussen opleider en coach, daalde ten opzichte van het cohort 2011, maar steeg ten opzichte van het cohort 2012. Het gemiddelde (rond 3.8) over de afgelopen jaren laat echter geen alarmerend probleem zien. Het gemiddelde blijft vrijwel constant. Coach en opleider tonen in wezen eenzelfde lijn in hun beoordeling. De eigen beoordeling van cursisten/ zelfperceptie kunnen hierbij een rol spelen.

Tabel 7.3.1 De coach begeleidde mij goed bij mijn leerproces

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	1	10	8	37	18	74
	1,4%	13,5%	10,8%	50,0%	24,3%	100,0%
2012	1	6	16	44	35	102
	1,0%	5,9%	15,7%	43,1%	34,3%	100,0%
2013	6	12	16	68	41	143
	4,2%	8,4%	11,2%	47,6%	28,7%	100,0%
2011-2013	8	28	40	149	94	319
	2,5%	8,8%	12,5%	46,7%	29,5%	100,0%

Tabel 7.3.2: De coach stimuleerde me om actief bezig te zijn

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	8	14	33	19	74
	,0%	10,8%	18,9%	44,6%	25,7%	100,0%
2012	2	7	16	49	28	102
	2,0%	6,9%	15,7%	48,0%	27,5%	100,0%
2013	6	10	17	81	36	150
	4,0%	6,7%	11,3%	54,0%	24,0%	100,0%
2011-2013	8	25	47	163	83	326
	2,5%	7,7%	14,4%	50,0%	25,5%	100,0%

7.3.3: De coach en opleider zaten bij de beoordeling op een lijn

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	1	6	13	42	12	74
	1,4%	8,1%	17,6%	56,8%	16,2%	100,0%
2012	3	2	14	53	30	102
	2,9%	2,0%	13,7%	52,0%	29,4%	100,0%
2013	4	5	24	57	42	132
	3,0%	3,8%	18,2%	43,2%	31,8%	100,0%
2011-2013	8	13	51	152	84	308
	2,6%	4,2%	16,6%	49,4%	27,3%	100,0%

7.3.4: Gemiddelde score coach

	N	Mean	Std.	N	Mean	Std.	N	Mean	Std.	N	Mean	Std.
De coach begeleidde mij goed bij mijn leerproces	74	3,82	,998	102	4,04	,911	143	3,88	1,051	319	3,92	,997
De coach stimuleerde me om actief bezig te zijn	74	3,85	,932	102	3,92	,941	150	3,87	,985	326	3,88	,957
De coach en opleider zaten bij de beoordeling op een lijn	74	3,78	,864	102	4,03	,884	132	3,97	,965	308	3,94	,917

7.4 ADMINISTRATIEVE ONDERSTEUNING

De administratieve ondersteuning wordt door de cursisten steeds meer gewaardeerd. Ook hier vormt het cohort 2012 een uitzondering. In dat jaar stelde bijna de helft (45.1%) van de deelnemers zich neutraal op of was het eens (48.1%). Cursisten van het cohort 2013 waren het er 'mee eens' (48%) of 'zeer mee eens' (14.7%) dat ze goed geholpen worden door de administratie. In de loop der jaren vinden ze steeds beter hun weg wat betreft de inschrijving. Nu vindt 82% van het cohort 2013 de manier van inschrijving gemakkelijk. Ook is men nu (72% in 2013) van oordeel dat men voldoende praktische informatie ontvangt van de administratie. Let men evenwel op de verschillen tussen de cohorten dan blijken deelnemers onderling sterker te verschillen. Dit effect lijkt vooral veroorzaakt door het hoge aantal cursisten van het cohort 2011, dat moeite had met de inschrijfprocedure.

Tabel 7.4.1: Als ik vragen had over administratieve of procedurele vragen, werd ik goed geholpen

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	2 2,7%	7 9,6%	29 39,7%	34 46,6%	1 1,4%	73 100,0%
2012	1 1,0%	6 5,9%	46 45,1%	43 42,2%	6 5,9%	102 100,0%
2013	2 1,3%	7 4,7%	47 31,3%	72 48,0%	22 14,7%	150 100,0%
2011-2013	5 1,5%	20 6,2%	122 37,5%	149 45,8%	29 8,9%	325 100,0%

Tabel 7.4.1.2 De manier van inschrijven vond ik gemakkelijk

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	1 1,4%	9 12,3%	25 34,2%	33 45,2%	5 6,8%	73 100,0%
2012	2 2,0%	6 5,9%	25 24,5%	58 56,9%	11 10,8%	102 100,0%
2013	2 1,3%	10 6,7%	30 20,0%	83 55,3%	25 16,7%	150 100,0%
2011-2013	5 1,5%	25 7,7%	80 24,6%	174 53,5%	41 12,6%	325 100,0%

Tabel 7.4.1.3 Vooraf heb ik voldoende praktische informatie ontvangen zoals tijd, locatie.

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	1 1,4%	9 12,3%	11 15,1%	48 65,8%	4 5,5%	73 100,0%
2012	2 2,0%	12 11,8%	13 12,7%	60 58,8%	15 14,7%	102 100,0%
2013	3 2,0%	7 4,7%	23 15,3%	82 54,7%	35 23,3%	150 100,0%
2011-2013	6 1,8%	28 8,6%	47 14,5%	190 58,5%	54 16,6%	325 100,0%

Tabel 7.4.1.4 Administratieve ondersteuning Fontys

	2011			2012			2013			2011-2013		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
Als ik vragen had over administratieve of procedurele vragen werd ik goed geholpen	73	3,34	,786	102	3,46	,740	141	3,69	,829	316	3,53	,802
De manier van inschrijven vond ik gemakkelijk	73	3,44	,850	102	3,69	,820	141	3,77	,857	316	3,67	,851
Vooraf heb ik voldoende praktische informatie ontvangen zoals tijd, locatie.	73	3,62	,827	102	3,73	,924	141	3,94	,852	316	3,80	,878

7.5 EIGEN INBRENG

Bijna unaniem (88.2%) stellen cursisten vast dat de opleiding hen toestond een vorm van portfolio te kiezen, die het beste hun prestaties aan het licht brachten. Toch zien we verschillen (zie standaarddeviatie) tussen de beleving van de vrijheid tussen cursisten binnen de verschillende cohorten. Individuele studenten kunnen deze vrijheid heel anders beleven. Ook over het behalen van hun eigen doelen zijn cursisten het eens. Rond 90% van alle cursisten heeft de doelen bereikt die men zich gesteld heeft. Ook gemiddeld (rond 4.2) ervaren ze dat hun eigen doelen voldoende werden behaald. Een zelfde positieve beoordeling laten cursisten ook zien met betrekking tot de mogelijkheden die de opleiding biedt om een eigen inbreng te realiseren. Ook hier is het percentage dat 'eens' en 'helemaal eens' is hoog (rond 90%, gemiddeld 4.19). Cohorten verschillen nauwelijks in hun oordeel.

Tabel 7.5.1: Bij de portfolio-ontwikkeling werd ik toegestaan die vorm te kiezen die mijn prestaties het beste aan het licht brachten

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	3	5	48	16	72
	,0%	4,2%	6,9%	66,7%	22,2%	100,0%
2012	1	2	6	59	34	102
	1,0%	2,0%	5,9%	57,8%	33,3%	100,0%
2013	5	6	10	79	48	148
	3,4%	4,1%	6,8%	53,4%	32,4%	100,0%
2011-2013	6	11	21	186	98	322
	1,9%	3,4%	6,5%	57,8%	30,4%	100,0%

Tabel 7.5.2: Mijn eigen leerdoelen zijn voldoende behaald

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	3	3	48	18	72
	,0%	4,2%	4,2%	66,7%	25,0%	100,0%
2012	1	3	2	68	28	102
	1,0%	2,9%	2,0%	66,7%	27,5%	100,0%
2013	1	6	6	82	53	148
	,7%	4,1%	4,1%	55,4%	35,8%	100,0%
2011-2013	2	12	11	198	99	322
	,6%	3,7%	3,4%	61,5%	30,7%	100,0%

Tabel 7.5.3: De opleiding bood voldoende mogelijkheden voor eigen inbreng

	Helemaal mee oneens	Mee oneens	Neutraal	Mee eens	Helemaal mee eens	Totaal
2011	0	1	5	43	23	72
	,0%	1,4%	6,9%	59,7%	31,9%	100,0%
2012	1	4	3	59	35	102
	1,0%	3,9%	2,9%	57,8%	34,3%	100,0%
2013	2	10	8	71	57	148
	1,4%	6,8%	5,4%	48,0%	38,5%	100,0%
2011-2013	3	15	16	173	115	322
	,9%	4,7%	5,0%	53,7%	35,7%	100,0%

Tabel 7.5.4 Gemiddelde score t.a.v. eigen inbreng cursist

	2011			2012			2013			2011-2013		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
Bij de portfolio-ontwikkeling werd ik toegestaan die vorm te kiezen die mijn prestaties het beste aan het licht brachten	72	4,07	,678	102	4,21	,722	148	4,07	,926	322	4,11	,814
Mijn eigen leerdoelen zijn voldoende behaald	72	4,13	,670	102	4,17	,691	148	4,22	,761	322	4,18	,718
De opleiding bood voldoende inbreng voor eigen inbreng	72	4,22	,633	102	4,21	,762	148	4,16	,901	322	4,19	,803

7.6 GROEI QUA COMPETENTIES

Cursisten werd de mogelijkheid geboden om op basis van een schaal lopend van -5 (helemaal geen groei) tot +5 (zeer grote groei) hun groei qua competentie te duiden. Hieronder volgen per competentie de scores van de cursisten ten aanzien van de groei die ze naar hun oordeel doorgemaakt hebben tijdens de cursus. Sturende factor binnen de opleidingen vormen de competenties zoals die in de wet worden omschreven voor docenten in het BVE-veld. Omdat het werk en de vooropleiding van de deelnemers sterk verschilt, kunnen de competenties niet uniform worden getoetst. Deelnemers stellen de opleider en coach voor om te werken aan de ontwikkeling van hun competenties via beroepsproducten die ze aanleveren. De coach heeft hierbij een belangrijke rol. Immers hij kent de werkplek van de deelnemers en kan ertoe bijdragen dat geleverde producten ook voor het instituut waar de deelnemer werkt van betekenis zijn. De opleider bespreekt met de deelnemers de voorstellen van de deelnemers en koppelt waar mogelijk hun activiteiten aan theorie. Competentiegericht leren kent immers niet alleen een handelende component, maar ook een reflectief moment. Dit samen vormt de essentie van het duaal opleiden.

7.6.1 GROEI IN COMPETENTIE 1 INTERPERSOONLIJK COMPETENT

Cursisten hebben gedurende de afgelopen drie jaar naar hun zeggen een grote (29.8) tot zeer grote (13.9) groei ervaren met betrekking tot hun interpersoonlijke competentie. Bij het cohort 2013 wordt deze groei echter aanzienlijk minder ervaren. Dit cohort geeft aan dat ze groei doorgemaakt hebben. Het cohort 2012 heeft naar zeggen van de cursisten de grootste groei (63.1%) beleefd.

Tabel 7.6.1	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	0		2	2	0	6	9	12	25	13	69
	,0%		2,9%	2,9%	,0%	8,7%	13,0%	17,4%	36,2%	18,8%	100,0%
2012	0		0	0	0	7	10	21	41	23	102
	,0%		,0%	,0%	,0%	6,9%	9,8%	20,6%	40,2%	22,5%	100,0%
2013	1		1	0	3	10	36	54	26	7	138
	,7%		,7%	,0%	2,2%	7,2%	26,1%	39,1%	18,8%	5,1%	100,0%
2011-2013	1		3	2	3	23	55	87	92	43	309
	,3%		1,0%	,6%	1,0%	7,4%	17,8%	28,2%	29,8%	13,9%	100,0%

LEGENDA= -5=HELEMAAL GEEN GROEI +5=ZEER DUIDELIJKE GROEI

7.6.2 GROEI IN COMPETENTIE 2 PEDAGOGISCHE COMPETENT

De cohorten 2011 (57.9) en 2012 (62.9) hebben zich qua pedagogische competentie het sterkst ontwikkeld. Het cohort 2013 blijft ook hier achter qua groei ten opzichte van de twee andere cohorten. Van het cohort 2013 zegt 35.5% dat er sprake is van een duidelijke groei.

Tabel 7.6.2	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	0	1	0	2	0	2	3	21	33	7	69
	,0%	1,4%	,0%	2,9%	,0%	2,9%	4,3%	30,4%	47,8%	10,1%	100,0%
2012	0	0	0	0	0	3	8	29	39	23	102
	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	2,9%	7,8%	28,4%	38,2%	22,5%	100,0%
2013	1	1	2	0	3	10	40	49	27	5	138
	,7%	,7%	1,4%	,0%	2,2%	7,2%	29,0%	35,5%	19,6%	3,6%	100,0%
2011-2013	1	2	2	2	3	15	51	99	99	35	309
	,3%	,6%	,6%	,6%	1,0%	4,9%	16,5%	32,0%	32,0%	11,3%	100,0%

LEGENDA= -5=HELEMAAL GEEN GROEI +5=ZEER DUIDELIJKE GROEI

7.6.3 GROEI IN COMPETENTIE 3 VAKINHOUDELIJK EN DIDACTISCH COMPETENT

Bij het cohort 2011 (64.3%) (70.6%) en 2012 treffen we een zeer hoge score op waarde 4 en 5 aan ten aanzien van de vakinhoudelijke en didactische groei die cursisten hebben doorgemaakt. Door de lagere score in 2013 blijft de score over de hele periode echter achter (46.4%). Meer dan de helft van de cursisten blijkt een duidelijke groei (score 3 en hoger) te hebben ervaren tijdens de opleiding.

Tabel 7.6.3	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	0	1		1	0	7	4	12	30	15	70
	,0%	1,4%		1,4%	,0%	10,0%	5,7%	17,1%	42,9%	21,4%	100,0%
2012	0	0		0	0	2	7	21	45	27	102
	,0%	,0%		,0%	,0%	2,0%	6,9%	20,6%	44,1%	26,5%	100,0%
2013	1	2		2	7	6	41	52	24	3	138
	,7%	1,4%		1,4%	5,1%	4,3%	29,7%	37,7%	17,4%	2,2%	100,0%
2011-2013	1	3		3	7	15	52	85	99	45	310
	,3%	1,0%		1,0%	2,3%	4,8%	16,8%	27,4%	31,9%	14,5%	100,0%

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

7.6.4 GROEI IN COMPETENTIE 4 ORGANISATORISCH COMPETENT

Het valt op dat cursisten van het cohort 2013 met betrekking tot de competentie organisatorisch zichzelf duidelijk minder groei bij zichzelf (bij de waarde 4 en vijf de helft minder) heeft doorgemaakt dan de overige twee cohorten.

Tabel 7.6.4	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	1	1	0	1	0	8	1	11	25	22	70
	1,4%	1,4%	,0%	1,4%	,0%	11,4%	1,4%	15,7%	35,7%	31,4%	100,0%
2012	0	0	0	0	0	9	7	21	35	30	102
	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	8,8%	6,9%	20,6%	34,3%	29,4%	100,0%
2013	1	0	4	2	4	8	33	44	26	16	138
	,7%	,0%	2,9%	1,4%	2,9%	5,8%	23,9%	31,9%	18,8%	11,6%	100,0%
2011-2013	2	1	4	3	4	25	41	76	86	68	310
	,6%	,3%	1,3%	1,0%	1,3%	8,1%	13,2%	24,5%	27,7%	21,9%	100,0%

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

7.6.5 GROEI IN COMPETENTIE 5 COMPETENT IN SAMENWERKING MET COLLEGA'S

Gedurende de afgelopen drie jaar hebben cursisten duidelijk (score 3, 4, 5) beter leren gaan samenwerken. De cohorten 2011 (67.1%) en 2012 (63.7%) geven ook bij deze competentie te kennen hun groei duidelijk hoog tot zeer hoog in te schatten. Het aantal cursisten dat zegt géén groei te hebben doorgemaakt beperkt zich in absolute aantallen tot 14 personen van in totaal 310 respondenten dat op dit item antwoord heeft gegeven.

Tabel 7.6.3	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	1	1	0	1	0	8	1	11	25	22	70
	1,4%	1,4%	,0%	1,4%	,0%	11,4%	1,4%	15,7%	35,7%	31,4%	100,0%
2012	0	0	0	0	0	9	7	21	35	30	102
	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	8,8%	6,9%	20,6%	34,3%	29,4%	100,0%
2013	1	0	4	2	4	8	33	44	26	16	138
	,7%	,0%	2,9%	1,4%	2,9%	5,8%	23,9%	31,9%	18,8%	11,6%	100,0%
2011-2013	2	1	4	3	4	25	41	76	86	68	310
	,6%	,3%	1,3%	1,0%	1,3%	8,1%	13,2%	24,5%	27,7%	21,9%	100,0%

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

7.6.6 GROEI IN COMPETENTIE 6 SAMENWERKEN MET DE OMGEVING

Het absolute aantal cursisten dat bij zichzelf geen groei heeft kunnen constateren qua samenwerking met de omgeving bedraagt dertien cursisten. Elf van hen blijken te behoren tot het cohort 2013, terwijl van het cohort 2012 niemand deze ervaring deelt. Het cohort 2013 ervaart als geheel minder (58% op waarde 2 en 3) progressie met betrekking tot deze competentie.

Tabel 7.6.6	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	0	1	1		0	9	5	10	28	16	70
	,0%	1,4%	1,4%		,0%	12,9%	7,1%	14,3%	40,0%	22,9%	100,0%
2012	0	0	0		0	7	11	21	39	24	102
	,0%	,0%	,0%		,0%	6,9%	10,8%	20,6%	38,2%	23,5%	100,0%
2013	2	0	3		6	16	31	49	21	10	138
	1,4%	,0%	2,2%		4,3%	11,6%	22,5%	35,5%	15,2%	7,2%	100,0%
2011-2013	2	1	4		6	32	47	80	88	50	310
	,6%	,3%	1,3%		1,9%	10,3%	15,2%	25,8%	28,4%	16,1%	100,0%

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

7.6.7 GROEI IN COMPETENTIE 7 COMPETENT IN REFLECTIE EN ONTWIKKELING

In absolute aantallen hebben 6 cursisten te weinig groei ervaren met betrekking tot de competentie reflecteren. Op één na behoren alle cursisten met deze ervaring tot het cohort 2013. De cohorten 2011 (68.6%) en 2012 (71.6%) scoren opnieuw hoog. Zij waarderen hun groei met een score van 4 of hoger. Het cohort 2013 waardeert de groei met waarde 2 of 3 (55.8%).

Tabel 7.6.7	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	0	1		0	0	5	6	10	31	17	70
	,0%	1,4%		,0%	,0%	7,1%	8,6%	14,3%	44,3%	24,3%	100,0%
2012	0	0		0	0	4	5	20	48	25	102
	,0%	,0%		,0%	,0%	3,9%	4,9%	19,6%	47,1%	24,5%	100,0%
2013	1	0		1	3	8	24	53	35	13	138
	,7%	,0%		,7%	2,2%	5,8%	17,4%	38,4%	25,4%	9,4%	100,0%
2011-2013	1	1		1	3	17	35	83	114	55	310
	,3%	,3%		,3%	1,0%	5,5%	11,3%	26,8%	36,8%	17,7%	100,0%

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

7.6.8 GROEI IN COMPETENTIE 8 COMPETENT IN ONDERZOEK

Op de competentie onderzoek blijkt slechts een kleine (9.7%) groep hoog (waarde 5) te scoren. Vooral binnen het cohort 2011 treffen we deze groep aan. Van geen tot weinig groei qua onderzoeksvaardigheid is sprake bij 18 cursisten (rond 6%). Opnieuw constateren de cohorten 2011 en 2012 bij zichzelf meer groei qua onderzoeksvaardigheid dan hun collega's van het cohort 2013.

Tabel 7.6.8	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	0		0	2	0	8	6	19	23	12	70
	,0%		,0%	2,9%	,0%	11,4%	8,6%	27,1%	32,9%	17,1%	100,0%
2012	1		0	0	1	6	8	36	40	10	102
	1,0%		,0%	,0%	1,0%	5,9%	7,8%	35,3%	39,2%	9,8%	100,0%
2013	2		2	2	8	26	37	34	19	8	138
	1,4%		1,4%	1,4%	5,8%	18,8%	26,8%	24,6%	13,8%	5,8%	100,0%
2011-2013	3		2	4	9	40	51	89	82	30	310
	1,0%		,6%	1,3%	2,9%	12,9%	16,5%	28,7%	26,5%	9,7%	100,0%

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

8 Verschillen (gemiddelde en standaarddeviatie op een schaal van -5 tot +5 tussen deelnemer qua groei in competenties. De betreffende waarden zijn herberekend op een schaal van 1 tot 10. Een waarde van 7 komt dus overeen met het cijfer zeven. (tabel 8.1)

Tabel 8.1	2011			2012			2013			2011-2013		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
Groei in competentie 1 Interpersoonlijk competent	69	8,17	1,67	102	8,62	1,14	138	7,73	1,27	309	8,12	1,38
Groei in competentie 2 Pedagogisch competent	69	8,38	1,38	102	8,70	1,00	138	7,60	1,40	309	8,14	1,37
Groei in competentie 3 Vakinhoudelijk en didactisch competent	70	8,46	1,52	102	8,86	0,95	138	7,49	1,43	310	8,16	1,45
Groei in competentie 4 Organisatorisch competent	70	8,49	1,53	102	8,87	1,07	138	7,57	1,58	310	8,20	1,53
Groei in competentie 5 Competent in samenwerking met collega's	70	8,50	1,82	102	8,69	1,22	138	7,72	1,62	310	8,22	1,61
Groei in competentie 6 Samenwerken met de omgeving	70	8,37	1,63	102	8,61	1,16	138	7,50	1,59	310	8,06	1,56
Groei in competentie 7 Competent in reflectie en ontwikkeling	70	8,61	1,40	102	8,83	0,99	138	8,01	1,31	310	8,42	1,29
Groei in competentie 8 Competent in onderzoek	70	8,24	1,41	102	8,29	1,26	138	7,20	1,61	310	7,80	1,55

8. GROEI QUA ZELFBEELD ALS ONDERWIJSKUNDIGE

Belangrijk voor iemand die binnen het onderwijs actief wil zijn als docent is het ontwikkelen van een goed zelfbeeld. Dit zelfbeeld is geen constante, maar ontwikkelt zich naarmate onderwijskundige medewerkers langer in hun beroep actief zijn. Een belangrijke ontwikkeling binnen de onderwijssector is het verdwijnen van het individualistisch denken ten bate van het coöperatief leren en werken binnen het onderwijs. Daarnaast krijgt ook het zelfstandig leren binnen het onderwijs een belangrijkere plaats toegemeten. Cursisten is gevraagd naar deze ontwikkeling.

8.1 GROEI ALS ONDERWIJSGEVENDE

De cohorten 2011 en 2012 hebben naar hun zeggen een sterke tot zeer sterke groei doorgemaakt. Zij waarderen hun groei met een 4 of 5, waarvan 20% tot het geven van een 5 besluit. Dit in tegenstelling tot het cohort 2013 waarvan slechts 4.3% (6 cursisten) een 5 wil geven voor zijn/haar groei als onderwijsgevende. Binnen het cohort 2013 treffen we zes van de zeven cursisten aan die geen of slechts minimale groei melden

Tabel 9.1	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	0		1		0	4	5	16	29	15	70
	,0%		1,4%		,0%	5,7%	7,1%	22,9%	41,4%	21,4%	100,0%
2012	0		0		0	1	4	19	56	22	102
	,0%		,0%		,0%	1,0%	3,9%	18,6%	54,9%	21,6%	100,0%
2013	1		0		5	2	39	50	35	6	138
	,7%		,0%		3,6%	1,4%	28,3%	36,2%	25,4%	4,3%	100,0%
2011-2013	1		1		5	7	48	85	120	43	310
	,3%		,3%		1,6%	2,3%	15,5%	27,4%	38,7%	13,9%	100,0%

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

8.2 GROEI IN SAMENWERKEN EN PARTICIPEREN

Het samenwerken met collega's blijkt eveneens sterker ontwikkeld bij de cohorten 2011 en 2012 dan bij het cohort 2013. Van een groot aantal cursisten in dit cohort zeggen slechts 9 personen (6.5%) een groei te hebben doorgemaakt qua samenwerking en participatie. Het cohort 2012 blijkt opnieuw het cohort waar een overduidelijke groei heeft plaatsgevonden in het samenwerken en participeren.

Tabel 9.2	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	1		1	0	0	5	4	21	25	13	70
	1,4%		1,4%	,0%	,0%	7,1%	5,7%	30,0%	35,7%	18,6%	100,0%
2012	0		0	0	0	3	7	26	53	13	102
	,0%		,0%	,0%	,0%	2,9%	6,9%	25,5%	52,0%	12,7%	100,0%
2013	1		3	1	2	15	33	48	26	9	138
	,7%		2,2%	,7%	1,4%	10,9%	23,9%	34,8%	18,8%	6,5%	100,0%
2011-2013	2		4	1	2	23	44	95	104	35	310
	,6%		1,3%	,3%	,6%	7,4%	14,2%	30,6%	33,5%	11,3%	100,0%

LEGENDA= -5=HELEMAAL GEEN GROEI +5=ZEER DUIDELIJKE GROEI

8.3 GROEI IN ZELFSTANDIG LEREN (AANSTUREN EIGEN LEERPROCES)

Het cohort 2012 ervaart en ongehoord hoge groei als onderwijskundige. De helft van deze groep cursisten waardeert hun groei hier met waarde 5, waarbij een vijfde van hen de waarde 5 als score hanteert voor hun groei. Van het cohort 2013 vinden 66.6% cursisten dat ze op het gebied van zelfstandig leren een groei hebben doorgemaakt. Zij waarderen deze groei met waarde 3 en 4. Geen (1) of weinig groei (6) hebben zeven cursisten niet kunnen bespeuren naar hun zeggen. Dit aantal valt op, omdat juist het competentie gericht en duaal leren een sterk beroep doet op de zelfstandigheid van een cursist.

Tabel 9.3	-5	-4	-3	-2	-1	1	2	3	4	5	totaal
2011	1	1			0	5	3	19	26	15	70
	1,4%	1,4%			,0%	7,1%	4,3%	27,1%	37,1%	21,4%	100,0%
2012	0	0			0	3	7	21	49	22	102
	,0%	,0%			,0%	2,9%	6,9%	20,6%	48,0%	21,6%	100,0%
2013	1	0			6	7	33	51	27	13	138
	,7%	,0%			4,3%	5,1%	23,9%	37,0%	19,6%	9,4%	100,0%
2011-2013	2	1			6	15	43	91	102	50	310
	,6%	,3%			1,9%	4,8%	13,9%	29,4%	32,9%	16,1%	100,0%

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

8.4 GEMIDDELDE GROEI BINNEN ONDERWIJS

Tabel 9.4 Groei binnen onderwijs	2011			2012			2013			2011-2013		
	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std	N	Mean	Std
Groei als onderwijsgevende	70	8,59	1,27	102	8,92	0,80	138	7,87	1,20	310	8,38	1,20
Groei in samenwerken en participeren	70	8,36	1,55	102	8,65	0,90	138	7,63	1,47	310	8,13	1,40
Groei in zelfstandig leren (aansturen eigen leerproces)	70	8,43	1,62	102	8,78	0,96	138	7,86	1,32	310	8,29	1,35

Legenda= -5=helemaal geen groei +5=zeer duidelijke groei

9. DE INVLOED VAN DE OPLEIDINGSKENMERKEN OP DE GROEI IN COMPETENTIES EN ONTWIKKELING VAN HET ZELFBEELD ALS DOCENT

Een stimulerende opleider blijkt een (bijna)significante invloed te hebben op de ontwikkeling van de competentie interpersoonlijk, vakdidactisch, reflectie en onderzoek. De coach en de opleider hebben beiden eveneens invloed op de ontwikkeling van de competentie interpersoonlijk en vakdidactisch. Daarnaast blijken beiden invloed te hebben op de competentie omgaan met collega's en samenwerking. Voldoende praktische informatie over de cursus vooraf blijkt de competentie samenwerking met collega's positief te beïnvloeden. Belangrijk blijkt ook de invloed van de keuzevrijheid die cursisten gegeven wordt om zelf hun portfolio vorm te geven. De competenties interpersoonlijk, organisatorisch, samenwerking en onderzoek blijken positief te worden bevorderd. Opvallend is de negatieve invloed die het aantal contacturen heeft op alle competenties. Toepassing van oefenstof tijdens de bijeenkomsten beïnvloedt significant de competentie interpersoonlijk, pedagogisch, reflectie en onderzoek. Het gegeven dat de opleiding aansluit bij de eerder opgedane kennis van een cursist heeft enige significante invloed op de competentie interpersoonlijk, pedagogisch, vakdidactisch. Ondersteuning via powerpoints bewerkt een groei qua competentie pedagogisch, vakdidactisch, samenwerking met collega's en samenwerking met externen. De groei in samenwerking met collega's lijkt bevorderend door de positieve waardering van de werkplek waar men het beroep uitoefent.

Tabel 10 deel 1	1	1a	2	2a	3	3a	4	4a	5	5a	6	6a	7	7a	8	8a
Kenmerken van de opleiding	beta	sig	beta	sig	beta	sig	beta	sig	beta	sig	beta	sig	beta	sig	beta	sig
De opleider stimuleerde me om actief bezig te zijn	0,17	0,08			0,23	0,02							0,19	0,05	0,20	0,04
De opleider begeleidde mij goed bij mijn leerproces																
De coach en opleider zaten bij de beoordeling op een lijn	0,14	0,03			0,11	0,09			0,15	0,02	0,13	0,05				
Vooraf heb ik voldoende praktische informatie ontvangen zoals tijd, locatie.									0,19	0,00						
De manier van inschrijven vond ik gemakkelijk																
Bij de portfolio-ontwikkeling werd ik toegestaan die vorm te kiezen die mijn prestaties het beste aan het licht brachten	0,14	0,04					0,13	0,07			0,13	0,07			0,18	0,01
Mijn eigen leerdoelen zijn voldoende behaald			0,18	0,01	0,15	0,04										
De hoeveelheid contacturen vond ik	-0,12	0,04	-0,10	0,08	-0,14	0,02	-0,17	0,00	-0,11	0,06	-0,13	0,03	-0,13	0,03	-0,16	0,01
Op de bijeenkomsten werd oefenstof aangereikt die ik kon toepassen op mijn stageplek	0,14	0,04	0,15	0,02									0,17	0,01	0,13	0,05
De opleiding sloot aan op eerder opgedane kennis	0,11	0,10	0,11	0,09	0,11	0,09										
De powerpoints/handouts waren ondersteunend			0,15	0,02	0,12	0,07			0,17	0,01	0,18	0,01				
Ik ben tevreden over de opleidingslocatie									-0,12	0,06						

Tabel 10 deel 1. De invloed van opleidingskenmerken op de verwerving van competenties (Regressie-coëfficiënten en significantie)

Tabel 10 deel 2: De invloed van opleidingskenmerken op het zelfbeeld als docent	9		10		11	
	mean	sig	mean	sig	mean	sig
Kenmerken van de opleiding						
De opleider stimuleerde me om actief bezig te zijn			0,15	0,03		
De opleider begeleidde mij goed bij mijn leerproces	0,12	0,06	0,14	0,04		
De coach en opleider zaten bij de beoordeling op een lijn	-0,16	0,01	-0,17	0,00	-0,16	0,01
Vooraf heb ik voldoende praktische informatie ontvangen zoals tijd, locatie.	0,13	0,08				
De manier van inschrijven vond ik gemakkelijk	0,23	0,02				
Bij de portfolio-ontwikkeling werd ik toegestaan die vorm te kiezen die mijn prestaties het beste aan het licht brachten					0,19	0,06
Mijn eigen leerdoelen zijn voldoende behaald	0,12	0,07	0,17	0,01	0,18	0,01
De hoeveelheid contacturen vond ik			0,18	0,01		
Op de bijeenkomsten werd oefenstof aangereikt die ik kon toepassen op mijn stageplek						
De opleiding sloot aan op eerder opgedane kennis						
De powerpoints/handouts waren ondersteunend			0,11	0,09	0,19	0,00
Ik ben tevreden over de opleidingslocatie						

10. OPMERKELIJKE VERSCHILLEN TUSSEN DE DRIE COHORTEN DEELNEMERS 2011,2012,2013 EN HET TOTAAL AANTAL CURSISTEN VAN DE AFGELOPEN DRIE JAAR.

Om inzicht te krijgen in de verschillende drie cohorten en het totaal aantal cursisten van de afgelopen drie jaar is per cohort het verschil berekend met het totale bestand van deze drie jaar. Duidelijk komt naar voren dat het cohort 2012 duidelijk beter de gegeven cursus waardeert dan de totale groep cursisten van de afgelopen drie jaar. In ons rapport (Vergeer/Jansen 2012) attendeerden we al op de zeer hoge score van dit cohort. We waarschuwden het management de lat niet te hoog te leggen qua beoordeling. De waardering die dit cohort gaf was immers absoluut gezien erg hoog. Een negatieve uitslag op het gemiddelde of standaarddeviatie betekent dat het totale bestand lager scoort op de betreffende items dan het afzonderlijk jaarcohort. Een positieve score betekent dat een jaargroep gemiddeld een hogere waardering uitspreekt voor het betreffende onderdeel. We constateren dat de mening over het aantal contacturen door het cohort 2013 ten opzichte van de andere twee cohorten duidelijk verschilt. Deze groep cursisten vindt het aantal contacturen voldoende. Dit cohort is tevens de laatste groep cursisten die op basis van een eenjarige opleiding kon afstuderen. Mogelijk heeft dit gegeven een rol gespeeld in hun beoordeling. In hun oordeel is het verschil tussen de cursisten van het cohort kleiner (zie standaarddeviatie) dan tussen de overige twee groepen. In hun waardering voor de groei die het cohort 2013 heeft doorgemaakt constateren we een verschil van een heel punt ten opzichte van het totaal aantal cursisten van de afgelopen drie jaar.

Totaal bestand(=A) minus jaarcohort jaar (11, 12, 13)	A-2011	A-2012	A-2013	A-2011	A-012	A-2013
Gemiddelde scores t.o. v totaalbestand en jaarcohort	mean	mean	mean	std	std	std
De coach begeleidde mij goed bij mijn leerproces	0,09	-0,12	0,04	0,00	0,09	-0,05
De coach stimuleerde me om actief bezig te zijn	0,03	-0,04	0,01	0,03	0,02	-0,03
De coach en opleider zaten bij de beoordeling op een lijn	0,16	-0,08	-0,02	0,05	0,03	-0,05
De opleider begeleidde mij goed bij mijn leerproces	0,05	-0,13	0,06	0,14	0,02	-0,07
De opleider stimuleerde me om actief bezig te zijn	-0,01	-0,16	0,11	0,13	0,03	-0,07
De opleider beschikte over de noodzakelijke didactische vaardigheden	-0,11	-0,06	0,09	0,16	-0,05	-0,04
Als ik vragen had over administratieve of procedurele vragen , werd ik goed geholpen	0,20	0,08	-0,16	0,02	0,06	-0,02
De manier van inschrijven vond ik gemakkelijk	0,24	-0,01	-0,11	0,00	0,03	0,00
Vooraf heb ik voldoende praktische informatie ontvangen zoals tijd, locatie.	0,18	0,07	-0,13	0,06	-0,04	0,02
De hoeveelheid contacturen vond ik	0,23	0,32	-0,33	0,34	0,40	-0,17
Ik ben tevreden over de opleidingslocatie	-0,08	-0,08	0,10	0,09	-0,05	0,00
Ik ben tevreden over de werkplek als leerplek	0,12	-0,06	-0,01	-0,01	0,02	-0,01
Tussen de onderdelen zit inhoudelijk geen overbodige overlap	0,01	0,07	-0,05	0,13	-0,05	-0,02
De power-points/handouts waren ondersteunend	0,10	-0,13	0,05	0,03	0,19	-0,12
Op de bijeenkomsten werd oefenstof aangereikt die ik kon toepassen op mijn stageplek	0,00	-0,03	0,02	0,09	0,05	-0,08
De werkplek stond tijdens de opleiding centraal	-0,01	-0,04	0,03	0,13	0,01	-0,07
Wat ik in de opleiding heb geleerd kan ik toepassen op mijn werkplek	0,04	-0,08	0,04	0,08	0,00	-0,04
De opleiding sloot aan op eerder opgedane kennis	0,15	-0,03	-0,06	0,04	-0,01	-0,01
Bij de portfolio-ontwikkeling werd ik toegestaan die vorm te kiezen die mijn prestaties het beste aan het licht brachten	0,05	-0,09	0,04	0,14	0,09	-0,11
Mijn eigen leerdoelen zijn voldoende behaald	0,06	0,01	-0,04	0,05	0,03	-0,04
De opleiding bood voldoende inbreng voor eigen inbreng	-0,04	-0,02	0,03	0,17	0,04	-0,10
De kwaliteit van het studiemateriaal	0,36	-0,09	-0,11	-0,12	0,20	-0,03
Praktische bruikbaarheid van het studiemateriaal	0,34	-0,08	-0,11	0,06	0,07	-0,04
Groei in competentie 1 Interpersoonlijk competent	-0,05	-0,49	0,39	-0,29	0,24	0,11
Groei in competentie 2 Pedagogisch competent	-0,24	-0,56	0,53	-0,02	0,36	-0,03
Groei in competentie 3Vakinhoudelijk en didactisch competent	-0,30	-0,70	0,67	-0,07	0,50	0,02
Groei in competentie 4Organisatorisch competent	-0,28	-0,67	0,64	0,00	0,46	-0,04
Groei in competentie 5Competent in samenwerking met collega's	-0,28	-0,47	0,49	-0,21	0,39	-0,01
Groei in competentie 6Samenwerken met de omgeving	-0,31	-0,55	0,56	-0,08	0,40	-0,04
Groei in competentie 7 Competent in reflectie en ontwikkeling	-0,20	-0,42	0,41	-0,11	0,30	-0,02
Groei in competentie 8 Competent in onderzoek	-0,45	-0,50	0,59	0,14	0,29	-0,06
Groei als onderwijsgevende	-0,21	-0,54	0,51	-0,07	0,39	0,00
Groei in samenwerken en participeren	-0,23	-0,52	0,50	-0,15	0,50	-0,06
Groei in zelfstandig leren (aansturen eigen leerproces)	-0,14	-0,49	0,43	-0,27	0,39	0,03

Tabel 11: Verschillen tussen cohorten op basis van gemiddelden en standaarddeviatie: Totaal bestand(=A) minus jaarcohort jaar (2011,2012, 2013) op basis van het gemiddelde en de standaarddeviatie van het totale bestand minus het cohort per jaargroep.

11. CONCLUSIES

1. Op basis van de resultaten kan gezegd worden dat het BVE-team van Fontys beschikt over een team docenten dat in staat is om structureel kwalitatief goed onderwijs te verstrekken. De waardering voor de geboden cursus blijft gedurende alle jaren op een niveau van minimaal 3.5 op een schaal van 1 tot 5.
2. Over de afgelopen drie jaar blijkt de cursus ruimschoots te voldoen aan de verwachtingen van cursisten.
3. De conclusie: “De hoge gemiddelde waardering die het cohort 2012 geeft, kan niet altijd leiden tot nog hogere waarderingen in de toekomst. Er moet rekening worden gehouden dat waardering voor een cursus fluctueert. Het model van continue verbetering is theoretisch onhoudbaar.” Dit wordt zichtbaar in het cohort 2013, waar de gemiddelde scores en percentages scores structureel lager uitvallen. Mogelijk is de samenstelling van dit cohort anders en speelt mee dat dit de laatste groep is die op basis van de eenjarige cursusduur mag afstuderen. De lage score bij het cohort 2013 ten aanzien van de groei in organisatorische competentie valt ook op in deze context.
4. De eigen inbreng, ook qua vormgeving van het portfolio, wordt door deelnemers gemiddeld hoog gewaardeerd. Bij de verwerving van de competenties is deze eigen inbreng van grote waarde.
5. De verbeteringen die Fontys heeft doorgevoerd binnen de administratie heeft een positieve uitwerking op de cursisten. Cursisten kunnen hierdoor beter omgaan met hun collega's.
6. Anders dan bij de afzonderlijke cohorten blijkt het totaalbestand de leerwerkplek te kunnen worden verdeeld in drie componenten: het cursusmateriaal, de aansluiting bij de cursist en de planningsvaardigheid.

12. AANBEVELINGEN

1. De variabele “ik ben tevreden over de opleidingslocatie” lijkt op basis van drie cohorten beter te interpreteren. Cursisten zien de opleidingslocatie soms als hun eigen werksituatie en soms als de locatie waar de opleiding plaats vindt. Dit item moet dus beslist anders worden geformuleerd in de toekomst. Ook de cursisten zelf melden dit aan de administratie.
2. Aandacht zal moeten worden besteed aan de deelnemer die zeggen geen groei te hebben waargenomen. Hoewel de groep zeer klein is, verdient het toch aanbeveling te achterhalen waarom deze groei niet heeft kunnen plaats vinden voor deze cursisten.
3. Hoewel de betrouwbaarheid van de gevormde schalen ruim voldoende was, lijkt statistische onderbouwing van deze schalen niet helemaal waar te kunnen worden gemaakt. Met name de leerwerkplek valt in drie componenten uiteen na factoranalyse, terwijl niet alle items kunnen worden opgenomen in de analyse. Mogelijk moeten de items betreffende de werkplek scherper worden geformuleerd.
4. De scores tussen de diverse cohorten tonen verschillen. Dit levert bruikbaar materiaal op voor discussie. Het cohort 2012 waardeert de cursus duidelijk hoger dan de andere cohorten. Bij een gelijke samenstelling van de opleiders lijkt samenstelling van de groepen/groepscohesie en groepsgedrag mogelijk een alternatieve verklaring voor de wisselende waardering. Daarom blijft het goed een minimum standaard te bepalen die het management van Fontys, maar ook de afnemers van de opleidingen kunnen hanteren bij hun beleid en beoordeling van de cursussen gegeven door het BVE-team. Het voorkomt teleurstellingen en ad hocbeleid.

13. NAWOORD

In dit onderzoek is naar voren gekomen dat de rol van de administratie duidelijk beter wordt gewaardeerd door de deelnemers en het functioneren ervan invloed heeft op de groei van de cursisten. Met name de samenwerking met collega's wordt erdoor beïnvloed. Cursisten van het cohort 2012 vormen een uitzonderlijk tevreden groep deelnemers. Dat stemt tot vreugde. We zijn echter ook dankbaar dat gedurende de afgelopen drie jaar als geheel de cursus gewaardeerd wordt. We bedanken onze deelnemers die elk jaar gehoor hebben gegeven aan onze vraag om de enquête in te vullen. Bijzondere dank gaat ook uit naar de coaches, met wie we alle drie jaren hebben mogen samenwerken. Zij zijn van groot belang bij het vormgeven van de cursus op basis van de verlengde cursusduur, die in september 2014 is gestart. Rest ons het management te bedanken dat al deze jaren dit onderzoek heeft gefaciliteerd.