



‘Bewust’ Regioleren

Lars Hermse

Dronten, 6 juni 2022

Een onderzoek naar het inzichtelijker maken van leren en ontwikkelen in Regioleren

Auteur:

Auteur: Lars Hermse
Studentnummer: 3025367
Opleiding (major): Agrarisch Ondernemerschap Dier & Veehouderij
Klas: 4DVO-21

Opdrachtgever:

Instituut: Aeres Hogeschool Dronten
Adres: De Drieslag 4, 8251 JZ Dronten
Afstudeerdocent: Jojanneke Zandvliet (verlof)
Jeroen Ludema (huidig)

Onderzoek locatie:

Instituut: Terra mbo Groningen
Adres: Hereweg 99, 9721 AA Groningen
Begeleiding: M. Bosman & M. van der Giezen



Dronten: 6 juni, 2022

Disclaimer

Dit rapport is gemaakt door een student van Aeres Hogeschool als onderdeel van zijn/haar opleiding. Het is géén officiële publicatie van Aeres Hogeschool. Dit rapport geeft niet de visie of mening van Aeres Hogeschool weer. Aeres Hogeschool aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige schade voortvloeiend uit het gebruik van de inhoud van dit rapport.

Voorwoord

Leren en ontwikkelen in samenwerking met de regio, dat is Regioleren. Deze vorm van Ondernemend Leren wordt omarmt door Terra mbo Groningen. In het kader van continue ontwikkeling van onderwijs, gaat dit onderzoek in op het inzichtelijker maken van het leren en ontwikkelen van de student in Regioleren op deze school. Als docent in opleiding en actieve coach in deze onderwijsvorm zie ik dit samen met collega's als een kans voor ons onderwijs.

Het onderwerp van dit afstudeeronderzoek is ontstaan in overleg met mijn werkplekbegeleider Marjan van der Giezen en schoolopleider Mischa Bosman, die mij hebben ondersteund in het proces van dit onderzoek. Dit complexe onderwerp is onderzocht met een kwalitatieve methode en heeft tot verschillende aanbevelingen geleid voor aanpassingen in deze onderwijsvorm. Tijdens het onderzoek is meermaals contact geweest met Jan Hoed van Aeres Hogeschool Wageningen, wie mij enthousiast heeft geholpen met het verhelderen van leertheorieën. In Hoofdstuk 1.2 'Theoretisch kader' is ter verduidelijking een beeldendere uitleg over Regioleren toegevoegd (figuur 1). Dit heeft geen verdere inhoudelijke veranderingen in theoretisch kader of methode opgeleverd.

Naast deze betrokken personen op Terra mbo en in Regioleren, wil ik graag Jozanneke Zandvliet en Jeroen Ludema bedanken, net als overige begeleiders van Aeres Hogeschool Dronten voor hun ondersteuning in dit proces. Tot slot wil ik alle respondenten bedanken die hebben deelgenomen aan de verschillende focusgroep interviews. Zonder deze studenten en coaches geen resultaat.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Lars Hermse

Meppel, 6 juni 2022

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	I
Samenvatting.....	III
Summary	IV
1: Inleiding.....	1
1.1 Inleiding	1
1.2 Theoretisch kader.....	2
1.3 Centrale vraagstelling en deelvragen	7
2: Methode.....	8
2.1 Onderzoeks-type	8
2.2 Deelnemers.....	8
2.3 Insteek	8
2.4 Instrument & analyse	9
3: Resultaat.....	10
3.1 Deelname focusgroep-interviews.....	10
3.2 Deelvraag 1.....	11
3.3 Deelvraag 2.....	12
3.4 Deelvraag 3.....	13
3.5 Deelvraag 4.....	13
3.6 Deelvraag 5.....	16
3.7 Deelvraag 6.....	17
3.8 Deelvraag 7.....	19
3.9 Deelvraag 8.....	20
4: Discussie.....	21
5: Conclusie en aanbevelingen	23
Bibliografie.....	25
Bijlagen	26
Bijlage 1: Focusgroep studenten.....	26
Bijlage 2: Focusgroep coaches.....	30
Bijlage 3: Likertschaal.....	34
Bijlage 4: Dataset 'Bewust' Regioleren.....	36
Bijlage 5: Checklist Schriftelijk Rapporteren.....	37

Samenvatting

Terra mbo Groningen probeert Ondernemend Leren in de uitvoeringsvorm Regioleren continu te verbeteren. Deze onderwijsvorm stimuleert een breed leer en ontwikkelproces van de student én de regio. Authentieke vraagstukken staan centraal en worden in projectvorm behandeld. Dit proces vraagt om een andere verhouding tussen student en docent, waarbij de docent in deze onderwijsvorm coach is. Verschillende coaches hebben aangegeven dat het leren en ontwikkelen van de studenten onvoldoende inzichtelijk wordt tijdens het proces, met name voor de student zelf. Het inzichtelijker maken van dit leren en ontwikkelen tijdens het proces is belangrijk voor de intrinsieke motivatie en geeft de student de kans deze ontwikkeling te sturen.

Het doel van dit onderzoek is om te achterhalen hoe Regioleren kan worden aangepast om dit leren en ontwikkelen inzichtelijker te maken. Hiervoor is de volgende onderzoeksvraag opgesteld: Hoe kan Regioleren worden aangepast, zodat het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijk wordt voor student en coach gedurende het Regioleer-traject in de opleiding Veehouderij bij Terra mbo Groningen?

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden zijn een drietal focusgroep-interviews uitgevoerd in verschillende samenstellingen. Het doel van deze interviews was om aanpassingen in kaart te brengen uit zowel student al coachperspectief. Deze interviews hebben tot brede inzichten geleid, waarvan relevante informatie is geselecteerd voor dit onderzoek. Een sterk overeenkomende succesfactor in de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen zijn gesprekken met een evaluerend karakter tussen student, coach en/of opdrachtgever. Met name studenten dragen aanpassingen aan in gebruikte producten, zoals: het bij te houden logboek en het overzicht werkprocessen. Formeel taalgebruik in de uitleg van werkprocessen en onvoldoende inzicht de te ontwikkelen competenties belemmeren het inzichtelijk maken van het leren en ontwikkelen voor de studenten.

Deze resultaten leiden tot een aantal aanbevelingen op de korte en lange termijn. Het vaker inplannen van evaluatiegesprekken, zoals eens per 8 weken kan de inzichtelijkheid tijdens het proces vergroten. Daarnaast kunnen een aantal producten worden aangepast, zodat deze een meer formatief karakter krijgen en studenten, dankzij begrijpelijk taalgebruik, hun eigen leren en ontwikkelen beter in kaart kunnen brengen. Deze ontwikkeling zou gecombineerd kunnen worden met vervolgonderzoek. Dit zou zich kunnen richten op het ontwerpen van en experimenteren met producten om in kaart te brengen welke specifieke producten bijdragen aan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen. De samenwerking met Aeres Hogeschool Wageningen zou voor een dergelijk onderzoek aangesproken kunnen worden.

Summary

Terra mbo Groningen is constantly trying to improve Ondernemend Leren (Entrepreneurial Learning) in its embodiment Regioleren (Regional Learning). This form of education stimulates a broad process of learning and development of the student and the region. Authentic issues are being solved by groups of students in a project form. This process requires a different relationship between student and teacher, the latter acting as coach in Regioleren. Several coaches have indicated that learning and development of students is not sufficiently transparent during the process, especially for the student. Making this learning and development more transparent is important to motivate the students and gives them the opportunity to adjust this development.

This research aims to find out how Regioleren can be adapted to make the students learning and development more transparent. The following main question has been formulated for this purpose: How can Regioleren be adapted so that the students' learning and development becomes transparent for the student and coach during the process within the education dairy farming at Terra mbo Groningen?

In order to answer this main question, three focus group interviews were conducted in different compositions. The purpose of these interviews was to map suggested changes from both a student and coach perspective. These interviews have led to broad insights, of which relevant information has been selected for this study. Evaluation interviews between students, coaches and 'clients' were suggested by both interviewed parties to improve the transparency of learning and development. Students in particular have suggested several adjustments to products that are used in Regioleren, such as the logbook and work-processes. Formal language used in the explanation of the product work-processes and insufficient insight into the competences to be developed in Regioleren, hinder the students' in describing their learning and development.

These results lead to several recommendations in short and long term. Scheduling evaluation interviews more often, such as once every 8 weeks, could increase transparency during the process. In addition, a number of products could be adapted by changing the used language so that these products acquire a more formative use. This could help students to map their learning and development. This development could be combined with follow-up research, which could focus on designing and experimenting with products that contribute to the transparency of learning and development. The collaboration with Aeres University of Applied Sciences Wageningen could be useful for such a study.

1: Inleiding

1.1 Inleiding

In dit onderzoek leest u over een vraagstuk aangaande Regioleren binnen Terra mbo Groningen. Terra mbo Groningen is een onderwijsinstelling dat onderwijs aanbiedt op mbo-niveau 2, 3 & 4, in het groene domein. Naast traditioneel onderwijs (les in een klaslokaal geleid door een docent), wordt Ondernemend Leren met de uitvoeringsvorm Regioleren toegepast in alle leerjaren voor BOL-niveau 3 en 4 (niveau 2 gedeeltelijk). Dit onderzoek gaat in op een vraag vanuit betrokken coaches binnen Regioleren en betreft het inzichtelijker maken van het leren en ontwikkelen in Regioleren. In dit hoofdstuk wordt Regioleren verdiepend uitgelegd en wordt de probleemstelling en bijbehorende vragen geïntroduceerd. Hoofdstuk 2 gaat in op de kwalitatieve methode die is gebruikt in dit onderzoek. In Hoofdstuk 3 worden de belangrijkste resultaten gepresenteerd. Hierna worden onderzoek en resultaten bediscussieerd in Hoofdstuk 4 en tot slot volgen in Hoofdstuk 5 de conclusie en aanbevelingen voor de korte en lange termijn.

1.1.2 Context en analyse

Regioleren is een concept dat een aantal jaren in gebruik is in Nederland en op Terra mbo. Sinds de introductie zijn er verschillende onderzoeken naar de uitvoering en werking van deze leerwijze uitgevoerd (o.a. op Terra mbo), waarna verbeterpunten zijn voorgedragen. Regioleren is een soort organisch proces voor zowel student als docent en is ieder jaar verschillend. Rollen en relaties nemen nieuwe vormen aan, iets dat meermaals kan voorkomen in het proces. Terra mbo staat als scholengroep achter het concept Regioleren. Op de verschillende mbo-locaties in Noord-Nederland (Groningen, Meppel & Emmen) wordt met dit concept gewerkt. Regioleren is gebaseerd op meerdere onderwijstheorieën en methoden. De vorm van leren wijkt af van klassiek onderwijs in een klaslokaal, waar de docent leidend is in de te ontwikkelen kennis. Regioleren betekent werken met de regio en is competentiegericht. Vraagstukken van bedrijfsleven en instellingen worden opgepakt door groepen studenten die zelf kiezen voor een dergelijk vraagstuk. Er zijn een aantal succesfactoren waar later op wordt ingegaan.

De coaches binnen Regioleren (tevens aandragers van dit onderzoek) gaven aan dat het leren en ontwikkelen van de student onvoldoende in beeld is. Dit zou gelden voor de student zelf maar ook voor de coaches, die de student beoordelen. Volgens dezelfde coaches is het beoordelingsformulier niet toereikend om dit in kaart te brengen. De auteur kan dit uit eigen ervaring bevestigen, omdat hij zelf het Regioleer-traject heeft meegemaakt als student en nu als coach actief is. Gedurende Regioleren komt onvoldoende naar voren wat wordt geleerd. Pas in het bedrijfsleven of een vervolgopleiding komt het besef bij de student dat er ontwikkeling heeft plaatsgevonden gedurende het Regioleer-traject.

Regioleren is meermaals onderwerp van onderzoek geweest. De focus van deze onderzoeken lag met name rond verbetering van dit concept. Dit is ook het uitgangspunt van dit onderzoek. Ondanks aangedragen verbeterpunten en te gebruiken producten na onderzoeken als die van (Beers, Gulikers, & Kortstee, 2013) en (Van den Berg, de Jong, & Seuneke, 2018), is 'bewust' leren nog steeds een uitdaging. Onder 'bewust' wordt in dit onderzoek verstaan: leren en ontwikkelen is inzichtelijk voor student.

Er bestaan verschillende argumenten die rechtvaardigen dat 'bewust' leren belangrijk is. Bij Regioleren is deze bewustwording extra belangrijk vanwege het competentiegerichte leren. Daarnaast heeft dit bewustzijn een motiverende werking. Als een student door heeft dat hij/zij leert en zich ontwikkelt, kan dit motiverend werken. Omgekeerd zal het demotiverend werken als een student zich niet bewust is van het feit dat er wordt geleerd en ontwikkeld. Het ontbreekt de coaches en studenten aan doeltreffende producten om deze ontwikkeling gedurende het traject in kaart te brengen. De leerofferte is een product dat bijdraagt aan het opzetten van een project en beschrijven van leerdoelen (Beers, Gulikers, & Kortstee, 2013). Hoewel dit product nu wordt ingezet als (leer)contract, is het onvoldoende persoonlijk en te groepsgericht (Van den Berg, de Jong, & Seuneke, 2018). Ondanks evaluatiemomenten (met bijbehorende evaluatieformulieren), ontbreekt het aan bewustwording gedurende het traject en kan de ontwikkeling niet in kaart worden gebracht met het huidige beoordelingsformulier.

Het onderzoek naar bewust leren en passende producten is in het belang van Terra mbo Groningen, maar mogelijk Terra mbo breed, op microniveau. Overige onderwijsinstellingen die werken met het concept Regioleren, kunnen mogelijk baat hebben bij de resultaten en producten van dit onderzoek op mesoniveau.

Binnen Terra mbo Groningen is onderzoek gedaan naar vormgeving van Regioleren. In dit onderzoek zijn succesfactoren en aandachtspunten beschreven, ervaren door betrokkenen. Uit dit onderzoek van Van den Berg et.al. (2018) is gebleken dat gebruikte producten niet optimaal ingezet worden. Dit is medeoorzaak van het onderzochte probleem in dit onderzoek.

Aangezien Regioleren een vast onderdeel is van de opleidingen binnen Terra mbo, wordt er gepoogd de kwaliteit continu te verbeteren. Aangedragen verbeterpunten uit eerdere onderzoeken zijn gedeeltelijk opgepakt, maar puur theoretische resultaten zijn soms niet verwerkt in het huidige Regioleren. Dit onderzoek heeft als doel om in kaart te brengen hoe de student 'bewust' kan leren en ontwikkelen gedurende Regioleren en dat deze ontwikkeling ook in beeld is bij de coach. Naar aanleiding van de resultaten kunnen producten of processen worden ontwikkeld of aangepast die de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen bevorderen.

1.2 Theoretisch kader

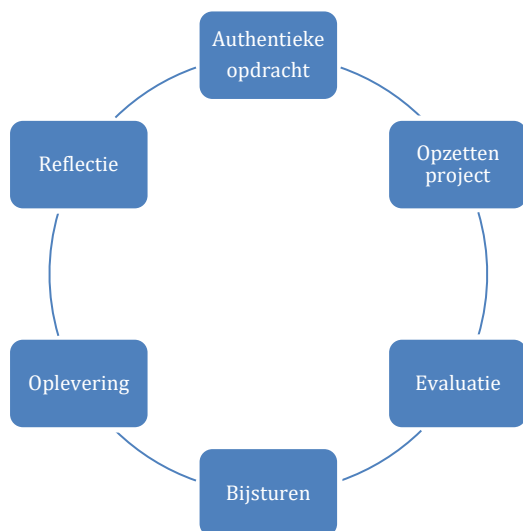
In het theoretisch kader wordt Regioleren verdiepend uitgelegd. Zo worden de argumenten achter Regioleren en de onderwijstheorieën die hier ten grondslag aan liggen toegelicht. Ook begrippen als leren, ontwikkelen en beoordelen worden beschreven.

Regioleren

Afwijkend van traditioneel onderwijs, organiseert Terra Ondernemend Leren, waar Regioleren een uitvoeringsvorm van is. In 2005 is de gerichte ontwikkeling van dit onderwijsconcept gestart en sindsdien door verschillende Nederlandse onderwijsinstellingen toegepast (Bomers, et al., 2014). Reden achter deze onderwijsontwikkeling is de drang om het onderwijs meer aan te passen aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt. Terra mbo (destijds AOC Terra) is in 2012 gestart met Regioleren. Oonk (2017) beschrijft Regioleren als volgt:

Met dit concept wordt gestreefd naar een regionale multidisciplinaire en multi-stakeholder leeromgeving voor studenten en regionale partners zoals ondernemers en overheden. Studenten werken – begeleid door hun docenten (coaches) – in bijvoorbeeld studentenstichtingen samen aan het verwerven en uitvoeren van opdrachten uit de regio: 'echte wereld'-problemen en opdrachten van 'echte' klanten.

De traditionele rollen van student en docent worden niet overgenomen in Regioleren. De student heeft meer zeggenschap en verantwoordelijkheid en de docent heeft een coachende rol. Het is echter niet zo dat een coach geen zeggenschap meer heeft. Naast coach en student komt er een extra partij (stakeholder) kijken bij Regioleren. Dit is de opdrachtgever, vaak uit het bedrijfsleven of een maatschappelijke organisatie. Er zijn een aantal fasen tijdens Regioleren. De eerstejaars studenten worden op het traject voorbereid in voorbereidend Regioleren. De focus van dit traject ligt op de bij te houden producten en de structuur hiervan (logboek, urenverantwoording, leerofferte, et cetera). Rond april van het eerste leerjaar worden deze studenten geïntroduceerd in het gekozen project en wordt kennis gemaakt met groepsgenoten, waarna gestart wordt in uitvoerende rol. In april van het tweede schooljaar verandert de rol van deze student (niveau 4) in de rol van projectleider. Het aannemen van verschillende rollen gedurende het traject zorgt voor leren en ontwikkelen. Naast projectgroepen bestaat stichting VOR (Verantwoord Ondernemen Regio). Studenten kunnen solliciteren op functies binnen deze stichting, waar een scheiding bestaat van bestuur (niveau 4) en werknemers (niveau 3). Deze stichting is verantwoordelijk voor acquisitie, overzicht van projecten en personen, maar ook de financiële afhandeling van (opgeleverde) projecten, waardoor de stichting een belangrijke rol heeft in dit concept. In figuur 1 wordt het proces in Regioleren geschetst:



De standaard stappen in een project. In werkelijkheid wordt er tijdens het proces vaker bijgestuurd door opgedane ervaringen. Belangrijk in het gehele proces is de driehoek van opdrachtgever, coach en student. Er vinden groepsprocessen plaats, komen tegenslagen voor, maar ook successen. De authentieke omgeving waarin wordt gewerkt en gereflecteerd, maakt dit tot een leerzaam proces voor student, school en regio.

Figuur 1: Proces in Regioleren

Terra heeft bewust gekozen voor het concept Regioleren. In het document 'Manifest Regioleren' (2013) wordt deze keuze onderbouwd; De maatschappij vraagt om een andere startend beroepsbeoefenaar. Dit heeft tot gevolg dat de student van nu flexibel en creatief moet zijn, moet kunnen communiceren, samenwerken, plannen en leerbereid moet zijn. Deze competenties, die gelinkt kunnen worden aan ondernemerschap, vragen om ander onderwijs. De samenwerking met de omgeving creëert een bredere leeromgeving voor de student, waar deze competenties kunnen worden ontwikkeld. Het leren van nu is meer actief en kan een rommelig proces zijn. Zo is Regioleren een vrij organisch proces waarbij niet alleen de student leert. Ook de docent in de rol van coach en de meewerkende organisaties leren van het proces gedurende Regioleren (de regio leert). Dit benadrukt dat een diploma geen eindpunt is, maar dat men een leven lang leert (dit typeert de huidige maatschappij), aldus Terra (2013).

De rol van de school wijzigt in deze omgeving, waardoor het wordt getypeerd als een kenniscentrum. Kenniscentra leveren een bijdrage aan het oplossen van problemen en vraagstukken uit het bedrijfsleven en de maatschappelijke omgeving. Het betreft vraagstukken die kunnen worden omgezet naar educatieve ontwerpen. Dat het om 'echte' vraagstukken gaat is belangrijk voor het leerproces en werkt motiverend. Terra heeft een visie op leren opgesteld:

- *Omgevingsbewust leren, gericht op een samenhangende en duurzame ontwikkeling, het leidt tot professionals die zelf een leven lang leren kunnen sturen*
- *Effectief en efficiënt leren verloopt vraag-gestuurd, is doelgericht, sluit aan bij de leerstijlen van leerlingen en vindt plaats in een authentieke omgeving en in relatie met anderen*
- *Leren is in verantwoordelijkheid en in samenwerking met anderen betekenis geven aan de werkelijkheid die zicht voordoet, door betekenissen te ontdekken, vakkennis te bestuderen en routines te oefenen en te reflecteren*

In het document 'Regioleren als rode draad voor het mbo Ontwerp 2013' (AOC Terra, 2013) – vanaf nu: 'Manifest Regioleren' - worden een aantal doelstellingen beschreven waaraan Regioleren moet voldoen. Hierin wordt ingegaan op de wijze van leren, waar de student de leiding neemt en er een vraag-gestuurd proces plaatsvindt. Ook de rol van de school als kenniscentrum en netwerkschool. Hierbij worden de 5 O's genoemd; onderwijs, overheid, ondernemers, omgeving en onderzoek (AOC Terra, 2013). Ook wordt er in dit Manifest Regioleren ingegaan op de eisen waar een project aan moet voldoen. Voor het leerproces zijn de belangrijkste punten: de authentieke probleemstellingen/kansen en het eigenaarschap van de student gedurende het project. In de volgende paragrafen wordt ingegaan op de leervormen.

Leren en ontwikkelen

De termen leren en ontwikkelen zijn veelvoorkomend in dit onderzoek. Het is soms lastig deze termen uit elkaar te houden in theorie en praktijk. Zo geven verschillende docenten op Terra aan hier weinig verschil of minstens overlap in te zien, waar anderen een duidelijke scheiding aanbrengen tussen deze termen. Bolhuis (2016) beschrijft 'leren' als een proces waarin we de wereld om ons heen en onszelf betekenis toekennen. Deze betekenisgeving komt tot stand door interactie met en in een sociaal-culturele wereld, op een bepaalde plaats, in een bepaalde tijd. Het tot stand komen van betekenis of het veranderen hiervan is de kern van leren, waar emotie, gedrag en kennis de aspecten zijn die leren bepalen (Bolhuis, 2016). Simons (2021) beschrijft leren als: 'het opdoen van essentiële ervaringen die ook op langere termijn nog effect hebben'. De jongvolwassenen op Terra leren anders dan een jong kind. Deze studenten hebben een referentiekader opgebouwd van ervaring en verandering van betekenisgeving. Leertheorieën bestaan veelvuldig, maar zijn allen gebaseerd op betekenisgeving en het samenspel van emotie, gedrag en kennis. Ontwikkelen onderscheidt zich met name doordat dit voorkomt bij een andere dynamiek en omgeving. Waar leren wordt gelinkt aan een cognitief proces van kennis opdoen, wat verandering van gedrag oplevert, gaat ontwikkelen over verandering in persoonlijke veronderstellingen, overtuigingen, normen en waarden (Goedhart & Van der Steen, 2009). Ontwikkelen zoals hierboven toegelicht kan worden omschreven als of worden ondergebracht bij 'transitieleren', een wijze van leren (en ontwikkelen) dat past bij Regioleren.

Leren kan daarnaast worden opgedeeld in drie leervormen, namelijk formeel, informeel en non-formeel, welke plaatsvinden in een andere context/omgeving (J. Hoed, interview, 6 april 2021). Een mix van deze vormen is belangrijk bij competentieontwikkeling, waar Regioleren aan bijdraagt. Bij traditioneel onderwijs in een klaslokaal, is het onderwijs vaak formeel vanwege de gebruikte didactiek. Dit heeft te maken met de context en de sturing in het leerproces, waarin veel structuur is aangebracht door een gespecialiseerde instelling (Manolescu, Florea, & Arustei, 2018). Monalescu et al. (2018) beschrijft dat non-formeel onderwijs zich afspeelt in een andere context zoals vrije tijd, waarin vaardigheden of kennis worden uitgediept, maar nog steeds structuur wordt aangeboden waardoor deze vorm complementair kan zijn aan formeel onderwijs. De leervorm in Regioleren heeft soms juist het karakter van informeel onderwijs (J. Hoed, interview, 6 april 2021). Hoed beschrijft informeel onderwijs als 'incidenteel, en niet gestructureerd met weinig begeleiding'. De context is opnieuw anders. Deze onderwijsvorm vindt plaats buiten het formeel onderwijs, waarbij kennis en vaardigheden worden ontwikkeld door het uitvoeren van taken (Manolescu, Florea, & Arustei, 2018). De verschillende context in Regioleren maakt dat naast formeel ook informeel onderwijs wordt aangeboden door Terra. Informeel leren vindt met name plaats buiten schooltijd, maar wordt op deze wijze geïntegreerd. Deze vorm sluit aan op het ervaringsleren waar Regioleren onder andere op is gebaseerd.

Onderwijstheorieën achter Regioleren

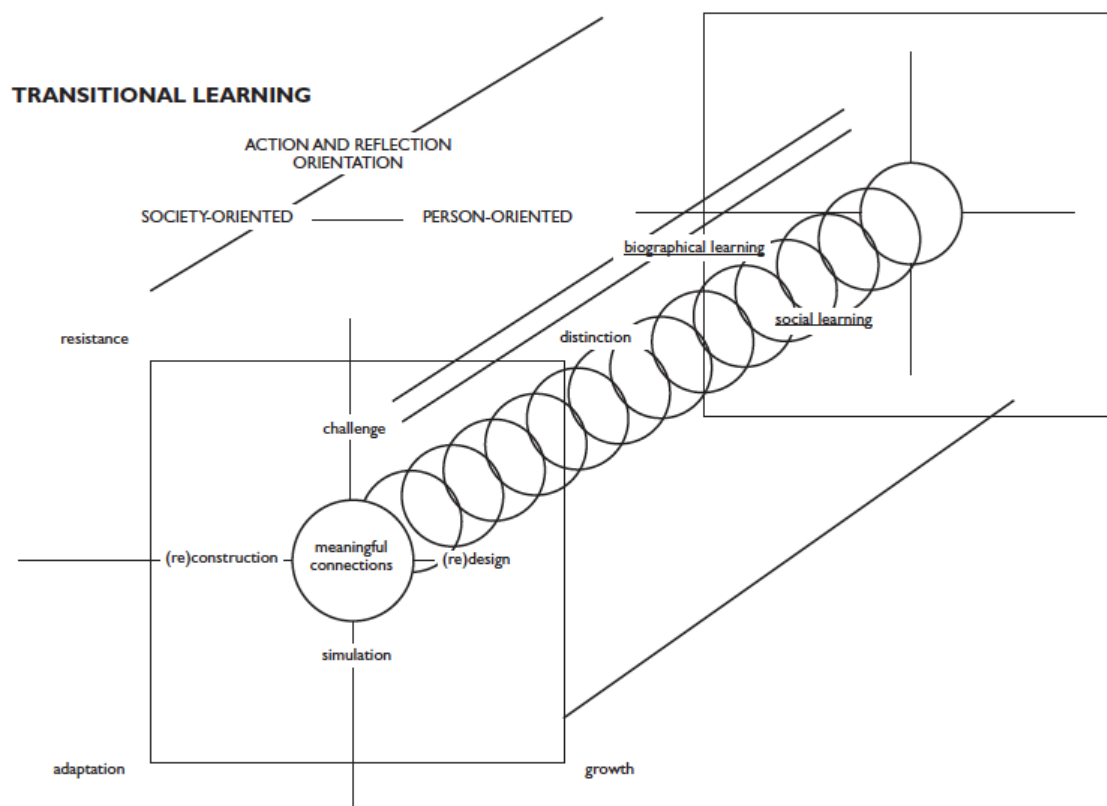
Regioleren is gebaseerd op een ander type leren. Termen als holistisch en transitieleren worden door J. Hoed -als docent van Aeres Hogeschool Wageningen betrokken bij ontwikkeling van Regioleren- genoemd (J. Hoed, interview, 23 juni 2021). Sociaal constructivisme en waarde-vormend onderwijs zijn aanvullende leertheorieën achter Regioleren. Eigenaarschap in projecten en de realistische aspecten rond de vraagstukken zorgen dat er wordt geleerd en gemotiveerd. Sociaal constructivisme is een vorm van leren waarbij kennis geconstrueerd wordt op basis van eerder opgedane kennis en ervaring (Karels, 2020). Er zijn een aantal factoren waar een leeromgeving aan moet voldoen, wil (sociaal) constructivisme werken. Ten eerste is een 'authentieke' leeromgeving belangrijk. De term authentiek leren, is ook gebaseerd op betekenisvol of ervaringsleren (AOC Terra, 2013, p. 6). Opnieuw wordt de koppeling gemaakt met eigen en eerder opgedane ervaring en/of kennis. Volgens Terra leren studenten in een dergelijke vorm het best. Een tweede factor is de wijziging van rollen. De docent doceert niet, maar coacht door vragen te stellen en het onderzoekend vermogen van de student aan te spreken. Indien het de student ontbreekt aan informatie, kan het de coach zijn die deze informatie stapsgewijs introduceert, maar tegelijkertijd waakt voor eigenaarschap van de student. Karels (2020) noemt dat basiskennis vanuit eerder onderwijs belangrijk is om de student het zelfvertrouwen te geven om deze rol (beginnend expert) aan te nemen. Het is daarom belangrijk dat projecten aansluiten op de kennis, ervaring en interesses van de student. Reflectie is een derde en belangrijke factor. Door reflectie ontstaat bewustwording en kan het leren worden gestuurd. Sociaal constructivisme stimuleert samenwerking in groepsverband en werken in projectvorm.

Er bestaan verschillende onderwijstheorieën achter holistisch leren. Deze wijze van leren wordt met name 'bewuster' toegepast bij volwassenen en sluit aan bij het leven lang leren (door Terra beschreven in 'Manifest Regioleren (2013)) (Van Dellen, 2014). De leermodellen van Kolb, Jarvis en Illeris beschrijven deze wijze van leren. Al deze theorieën halen aan dat er wordt geleerd door ervaring, het zogenoemde 'experiential learning'. Holistisch leren is: leren door te doen, te observeren, te reflecteren en te wijzigen, zodat een nieuwe leerervaring kan worden opgedaan. De leerervaring/leerwinst is hierbij belangrijker dan de uitkomst. Dit sluit aan op de filosofie achter Regioleren, waar studenten beoordeeld horen te worden op ontwikkeling gedurende het traject en niet op het opgeleverde resultaat naar de opdrachtgever.

Een andere onderliggende theorie is transitieeleren (transitional learning). Illeris (2018) beschrijft dat:

Transitieleren ontstaat wanneer individuen worden geconfronteerd met onvoorspelbare veranderingen in de dynamiek tussen hun levensloop en de veranderende context, en wanneer ze worden geconfronteerd met de noodzaak om te (leren) anticiperen, omgaan met en reorganiseren van deze veranderende omstandigheden. Deze situatie leidt tot een continu proces van betekenisconstructie, keuzes maken, verantwoordelijkheden opnemen en omgaan met veranderingen in de persoonlijke en maatschappelijke context.

Studenten hebben te maken met veranderende context. De agrarische sector, waar deze studenten 'leven' is onderhevig aan veranderingen. Dit brengt authentieke problemen met zich mee. Regioleren probeert de student met deze veranderende context (in de vorm van projecten) te prikkelen tot het hierboven beschreven proces. Transitieeleren is gebaseerd op vier basisstrategieën: aanpassing, groei, onderscheid en weerstand, zoals geschetst in figuur 2. Transitieeleren staat hiermee in lijn met holistisch leren en kan worden gelinkt waarde-vormend onderwijs (ethiek). Uit figuur 2 blijkt dat transitieeleren gekoppeld is aan wat een persoon voelt/ervaart (biographical learning) en de maatschappij. De persoon ervaart, reflecteert, stuurt bij, groeit, controleert sociale effecten en begint opnieuw.



Figuur 2: Transitieeleren geschetst (Illeris, 2018, p. 248)

De genoemde theorieën en methoden tonen veelvuldig overeenkomsten en kennen een gemeenschappelijke basis. 'Authentiek', ofwel betekenisvol/ervaringsleren is de basis van het concept Regioleren. Koppelingen naar werkelijkheid en maatschappij, gegoten in probleemstellingen en vraagstukken blijken onmisbaar in het leerproces. Reflectie blijkt een andere terugkerende term. Immers kan zonder reflectie niet worden aangetoond dat er is geleerd en ontwikkeld en kan er niet worden bijgestuurd tijdens het traject. De student kan worden gezien als een beginnend expert die beschikt over basiskennis. Overdracht van kennis vindt plaats door een onderzoekende houding van de student en begeleiding van de coach.

Leren voor duurzame ontwikkeling (LVDO) richt zich op de ontwikkeling van kennis, begrip en inzicht op het gebied van duurzaamheid gerelateerde thema's en daarnaast op actieve participatie in deze ontwikkelingen (Frijters, 2016). Frijters beschrijft dat Regioleren een mogelijkheid biedt om vanuit het perspectief van duurzame ontwikkeling een vraag uit de sector te benaderen. Onderwijs als Regioleren moet rond dergelijke vraagstukken voldoen aan verschillende didactische uitgangspunten:

- Leerlinggericht
- Waardengeoriënteerd en gericht op kritisch denken
- Participatie en samenwerking
- Actie- en handelingsgericht
- Complexiteit en samenhang
- Onderzoekende houding

Deze didactische voorwaarden komen sterk terug in Regioleren, waar eigenaarschap van studenten en actie vanuit intrinsieke motivatie belangrijk zijn. De onderwerpen van projecten zijn veelal werkelijke problemen/vragen uit het bedrijfsleven, wat bijdraagt aan de complexiteit en samenhang en tegelijkertijd een onderzoekende houding vraagt. Er wordt gewerkt aan competenties als: samenwerken en houding en gedurende het traject vindt waardenvorming plaats door omgang met personen en situaties. Waar de docent als coach zeer belangrijk is in het proces, zal deze moeten waken voor toe-eigening van het project. Zolang Regioleren blijft voldoen aan deze voorwaarden, is het leren en ontwikkelen in Regioleren gewaarborgd.

Formatief beoordelen

Waar traditioneel onderwijs vaak summatief wordt getoetst, is Regioleren in meerdere mate formatief, wat vraagt om een dergelijke beoordeling. Een formatief proces bestaat uit vijf fases, welke (soms herhaaldelijk) worden doorlopen: doelen verhelderen, studentreacties ontlokken, studentreacties analyseren en interpreteren, met studenten communiceren over resultaten en vervolgactiviteiten ondernemen (Geerdink, 2018). In Regioleren is het leren en de ontwikkeling van de student het belangrijkste, maar wordt niet naar wens beoordeeld (gedeeltelijke aanleiding voor dit onderzoek). Het is belangrijk om te bepalen waar de student staat in zijn/haar leren en ontwikkelen aan het begin van het traject (na het eerste jaar) en aan het eind (voor de proeve van bekwaamheid). Gedurende het traject kan door formatief beoordelen een leertraject worden bepaald met de student. Deze wijze van beoordelen past hierdoor bij dit concept, maar is nog niet naar wens geïntegreerd.

Eerder onderzoek

Een aantal jaren na de introductie van Regioleren is in opdracht van Terra een onderzoek uitgevoerd naar de werking van Regioleren. Dit onderzoek heeft een aantal (mogelijke) valkuilen en succesfactoren benoemd. Hierin wordt onderscheid gemaakt tussen leren, instrumenten, didactiek en cultuur. Onderzoek van Beers, Gulikers en Kortstee (2013) concludeerde dat de authentieke omgeving en projecten studenten motiveren en betrekken. Daarnaast wordt geschetst dat het eigenaarschap en ruimte voor eigen inbreng door studenten worden aangedragen als succesfactoren. Ook blijkt dat door de andere wijze van leren, andere studenten kunnen floreren ten opzichte van het traditionele onderwijs. Wel wordt genoemd dat het belangrijk is een volledig traject mee te maken, omdat oplevering van het product als leerzaam wordt ervaren. Aan de andere kant toont het onderzoek aan dat niet elke student gemotiveerd wordt om te presteren en dat medestudenten dit als valkuil ervaren. Voor het onderwerp leren wordt nog een belangrijke bedreiging aangedragen; de praktijk is niet altijd passend te maken in het format en het werken met een format kan beperkend werken, omdat out of de box denken wordt belemmerd. De gebruikte instrumenten blijken ook sterke en zwakke kanten te hebben. Producten als de leerofferte en vereiste driehoek gesprekken tussen opdrachtgever, student en coach leiden tot leren van alle betrokken partijen en scheppen duidelijkheid. Het onderzoek toont echter aan dat de studenten het portfolio niet ervaren als ondersteunend, net als de urenverantwoording. Hier blijken mbo studenten 'doeners'. **Het beter inzichtelijk maken van leeropbrengsten wordt uit dit onderzoek als kans aangedragen.** Op het gebied van didactiek worden ook een aantal zaken beschreven. De betrokkenheid en deskundigheid van de docenten in combinatie met passende begeleiding wordt beschreven als een sterk punt. Er zal gewaakt moeten worden voor het toe-eigenen door de coach en de verbinding met het reguliere onderwijs. Tot slot blijkt dat er op bovenstaande punten weinig verschillen lijken te zijn tussen locaties (Groningen, Emmen en Meppel), maar meer tussen vakrichtingen (Beers, Gulikers, & Kortstee, 2013).

1.3 Centrale vraagstelling en deelvragen

Naar aanleiding van het vooronderzoek en eigen ervaring met het onderwerp zijn de onderstaande doelstelling, hoofdvraag en deelvragen opgesteld.

1.3.1 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het ontwikkelen van een product(en) of manier(en) om het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijk te maken voor zowel student als coach gedurende Regioleren, zodat dit kan motiveren en bij kan dragen bij beoordeling.

1.3.2 Hoofdvraag

Hoe kan Regioleren worden aangepast, zodat het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijk wordt voor student en coach gedurende het Regioleer-traject in de opleiding Veehouderij bij Terra mbo Groningen?

1.3.3 Deelvragen

- 1: Welk type leren past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?
- 2: Welk type begeleiding past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?
- 3: Welk type beoordelen past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?
- 4: Hoe wordt op dit moment het leren en ontwikkelen voor de student inzichtelijk tijdens het proces?
- 5: Hoe wordt op dit moment het leren en ontwikkelen van de student voor de coach inzichtelijk tijdens het proces?
- 6: Welke succesfactoren worden door studenten benoemd om het leren en ontwikkelen inzichtelijk te maken?
- 7: Welke succesfactoren worden door coaches benoemd om het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijk te maken?
- 8: Hoe maak je leren en ontwikkeling voor de student en coach inzichtelijk(er) tijdens het proces?

2: Methode

In dit hoofdstuk worden de gekozen materialen en methode toegelicht. Deze vormen de leidraad van dit onderzoek.

2.1 Onderzoeks-type

Aangezien ervaring en beleving onderwerp zijn van dit onderzoek, is gekozen voor een kwalitatief onderzoek zodat voldoende context kan worden gecreëerd rond de opbrengst. De gekozen methode voor dit onderzoek is N=1 onderzoek ofwel casestudie, ondersteund door kwalitatief bureauonderzoek en raadpleging van expert(s) (Verhoeven, 2014). De case is in dit geval 'bewust' Regioleren. Het onderzoek kent verschillende benaderingen (triangulatie) van personen en middelen, waarbij gebruik wordt gemaakt van focusgroep-interviews. Aangezien dit onderzoek zowel studenten als coaches aangaat, werden beide partijen betrokken. Wel werden focusgroep-interviews met deze partijen afzonderlijk gevoerd, omdat beide partijen een andere rol hebben in dit traject en zo een andere beleving (kunnen) hebben. Het onderzoek beperkt zich tot Regioleren in de opleiding veehouderij op Terra mbo Groningen.

2.2 Deelnemers

Het team Veehouderij is een van de meest betrokken teams binnen Regioleren in Groningen en is daarom geschikt voor input via een focusgroep. Hoewel het totale team uit 12 personen bestaat, zijn slechts vier docenten betrokken bij Regioleren als coach. Deze vier coaches hebben uiteenlopende ervaring en in alle waarschijnlijkheid verschillende ideeën en argumenten rond Regioleren. Tijdens de focusgroep interviews kon deze ervaring aangesproken worden om de passende deelvragen te beantwoorden. De goede verhoudingen in dit team maakten dat de participanten zich uit durven spreken, wat het resultaat heeft bevorderd.

De onderzoeker is als vijfde coach betrokken bij Regioleren en is actief bij twee projectgroepen. Deze projectgroepen werden als groep ingezet bij twee focusgroep-interviews (totaal 13 personen). Hoewel er op deze wijze twee groepen ontstonden van verschillend formaat (4 en 9), is deze keuze bewust gemaakt. De groepen functioneerden destijds recentelijk in deze samenstelling. Gedurende deze periode is een groepsdynamiek ontstaan die mogelijk kon worden benut en teniet werd gedaan zodra de groepen zouden worden ingedeeld naar bijvoorbeeld functie. Bij een dergelijk focusgroep-interview is het van belang dat de deelnemers zich zoveel mogelijk op hun gemak voelen en durven te spreken. Zoals Regioleren is opgezet bestaan deze groepen uit projectleiders en 'werknemers'. Op het moment van de interviews functioneerden deze groepen ongeveer anderhalve maand in deze samenstelling (de oude projectleiders zijn uitgetreden vanwege afronding voor diplomering). De verschillende niveaus van functioneren en instelling maken deze groepen vrij representatief voor generalisatie binnen het kader veehouderij. Andere opleidingen bieden ook Regioleren aan, waarbij Teelt & Loonwerk functioneren onder dezelfde stichting als Veehouderij. Echter kan de aanpak en dus de ervaring van deze coaches en studenten afwijken.

In het geval de focusgroep-interviews onvoldoende resultaat opleverden, konden diepte-interviews met drie uitgetreden projectleiders aanvullende resultaten opleveren. Deze personen hebben het volledige traject doorlopen. De resultaten zijn besproken met J. Hoed (Aeres Hogeschool Wageningen) als docent van Aeres Hogeschool Wageningen betrokken bij ontwikkeling van Regioleren. Dit resultatenreview kon een onderbouwing geven aan de resultaten en de onderzoeker bijstaan in het advies rond ontwikkeling van de juiste producten, processen of methoden.

2.3 Insteek

Het betrof een onderzoek waarin wordt gezocht naar mogelijkheden om het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijker te maken. Dit neigt naar exploratief onderzoek, waarbij het toetsen van een hypothese uitblijft en de resultaten van de focusgroep-interviews worden behandeld als onderzoeksresultaat. Dit vormt de basis voor het advies en te ontwikkelen en/of aan te passen producten of processen.

2.4 Instrument & analyse

Het instrument dat werd ingezet om de hoofd en deelvragen te beantwoorden is het focusgroep-interview. De opzet van deze focusgroep-interviews is van tevoren opgesteld in samenwerking met een van de betrokken coaches (interviews met studenten). De deelnemers en achtergrond is in paragraaf 2.2 'Deelnemers' beschreven. In totaal werden drie van deze interviews gehouden waarvan tweemaal met studenten en eenmaal met de coaches. Bijlage 1, 2 en 3 tonen de opzet voor de gehouden interviews en de Likertschaal. Voor het opstellen hiervan is gebruik gemaakt van 'Het focusgroep-interview: een stappenplan' (Van Assema, Meesters, & Kok, 1992). Deze bijeenkomsten bestonden uit twee of drie onderdelen, namelijk open vragen, een Likertschaal via Forms (bij de studenten) en een brainstormsessie. Dit heeft gezorgd voor triangulatie binnen de bijeenkomst en het laatste onderdeel leende zich om direct op de hoofdvraag in te gaan. De bijeenkomsten met studenten zijn geleid door een van de coaches, zodat de onderzoeker zich kon richten op notulen en procesbewaking. De (kleinschalige) bijeenkomst met de coaches werd door de onderzoeker zelf geleid.

Deze bijeenkomsten werden opgenomen via een Teams vergadering met conference-microfoon. Deze geluidsopnames zijn volledig (letterlijk) getranscribeerd waarna deze zijn gecodeerd en uitgewerkt volgens de methode van Verhoeven (2014). De Likertschaal is een kleinschalige kwantitatieve onderbouwing van de open vragen en is als zodanig verwerkt. Deze tool is gedurende het interview ingezet om de discussie over een aantal onderwerpen opnieuw aan te wakkeren. De respons is te laag om hier conclusies aan te verbinden, maar kan extra inzicht geven in de antwoorden tijdens het interview.

Deelvragen

De methodologie rond de deelvragen 4 tot en met 8 is gelijk. Deze zijn allemaal beantwoord tijdens de focusgroep-interviews. De deelvragen kunnen worden opgedeeld in twee categorieën, namelijk: geschikt voor studenten en geschikt voor coaches. Dit onderscheid werd ook gemaakt in de bijeenkomsten. De focusgroepen met studenten gingen in op deelvragen:

- 4: Hoe wordt **op dit moment** het leren en ontwikkelen voor de student inzichtelijk tijdens het proces?
- 6: Welke succesfactoren worden door studenten benoemd om het leren en ontwikkelen inzichtelijk te maken?
- 8: Hoe maak je leren en ontwikkeling voor de **student** en coach inzichtelijk(er) tijdens het proces?

Zoals in bijlage 1 & 2 naar voren komt, werden de interviews eerst ingeleid met bewustwordingsvragen als: in welke mate merken jullie gedurende Regioleren dat je jezelf ontwikkelt? Deze deelvragen moesten inzicht geven in: of de student doorheeft dat hij/zij zich ontwikkelt, waarin, hoe inzichtelijk dit is voor hen en hoe dit op dit moment inzichtelijk wordt (gemaakt). Gedurende de bijeenkomst werd een Likertschaal ingevuld waarin deze vragen ook beantwoord werden (triangulatie). Deelvraag 8 werd behandeld door middel van een brainstormsessie waarin studenten de vrijheid hebben verbeteringen aan te dragen.

De focusgroep met de coaches ging in op deelvragen:

- 1: Welk type leren past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?
- 2: Welk type begeleiding past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?
- 3: Welk type beoordelen past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?
- 5: Hoe wordt **op dit moment** het leren en ontwikkelen van de student voor de coach inzichtelijk tijdens het proces?
- 7: Welke succesfactoren worden door coaches benoemd om het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijk te maken?
- 8: Hoe maak je leren en ontwikkeling voor de **student** en coach inzichtelijk(er) tijdens het proces?

Deelvragen 1, 2 en 3 werden beantwoord in de focusgroep en zijn aanvullend beantwoord door gesprekken met betrokkenen. Deelvraag 5 moest inzicht geven in de huidige inzichtelijkheid van de ontwikkeling van de student. Deelvraag 7 moest inzicht geven in de huidige succesfactoren rond het inzichtelijk (maken) van de ontwikkeling van de student. Deelvraag 8 werd net als bij de studenten beantwoord in een brainstormsessie gedurende de bijeenkomst. Hierin werd aanspraak gemaakt op de ervaring van de coaches en onderwijskundige kennis om verbeteringen te achterhalen.

3: Resultaat

Drie verschillende focusgroep-interviews hebben plaatsgevonden in verschillende samenstellingen. Deze interviews worden in dit hoofdstuk geanalyseerd. In 3.1 wordt de deelname aan de focusgroep-interviews toegelicht, waarna vanaf 3.2 de resultaten per deelvraag worden behandeld. In dit hoofdstuk wordt meermaals verwezen naar interviews, deze zijn inzichtelijk in het meegeleverde bestand *Dataset 'Bewust' Regioleren* (bijlage 4). Gezien de theoretische aard van deelvragen 1 t/m 3, wordt in deze vragen het theoretisch kader aangehaald en worden deze vragen gedeeltelijk aan de hand van gevoerde gesprekken beantwoord.

3.1 Deelname focusgroep-interviews

Zoals in hoofdstuk 2 'Methode' wordt omschreven, hebben er twee focusgroep-interviews plaatsgevonden met studenten welke actief zijn in Regioleren en één focusgroep-interview met coaches. De samenstellingen worden weergegeven in tabel 1, 2 en 3.

Tabel 1: Interview 1

Interview 1 (studenten)			
Code bij transcriptie	Functie interview	Functie in Regioleren	Ervaring
M	Interviewer/gespreksleider	Coach	5 > jaren
L	Onderzoeker/notulist/procesbewaking	Coach	1 jaar (als coach)
A	Geïnterviewde	Projectleider	2 jaren
B	Geïnterviewde	Projectleider	2 jaren
C	Geïnterviewde	Medewerker	1 jaar
D	Geïnterviewde	Medewerker	1 jaar

Alle uitgenodigde studenten hebben deelgenomen aan interview 1. Marjan van der Giezen, één van de coaches binnen team Veehouderij, heeft dit interview geleid. Hier is voor gekozen om de onderzoeker in staat te stellen om te observeren/notuleren en waar nodig in te grijpen als procesbewaker. Het volledige interview is opgenomen en getranscribeerd.

Tabel 2: Interview 2

Interview 2 (studenten)			
Code bij transcriptie	Functie interview	Functie in Regioleren	Ervaring
M	Interviewer/gespreksleider	Coach	5 > jaren
L	Onderzoeker/notulist/procesbewaking	Coach	1 jaar (als coach)
A	Geïnterviewde	Projectleider	2 jaren
B	Geïnterviewde	Projectleider	2 jaren
C	Geïnterviewde	Medewerker	1 jaar
D	Geïnterviewde	Medewerker	1 jaar
E	Geïnterviewde	Medewerker	1 jaar
F	Geïnterviewde	Medewerker	1 jaar
G	Geïnterviewde	Medewerker	1 jaar
H	Geïnterviewde	Medewerker	1 jaar

Alle uitgenodigde studenten hebben deelgenomen aan interview 2. Marjan van der Giezen, één van de coaches binnen team Veehouderij, heeft dit interview geleid. Hier is voor gekozen om de onderzoeker in staat te stellen om te observeren/notuleren en waar nodig in te grijpen als procesbewaker. Het volledige interview is opgenomen en getranscribeerd.

Tabel 3: Interview 3

Interview 3 (coaches)			
Code bij transcriptie	Rol tijdens interview	Functie in Regioleren	Ervaring
L	Interviewer/gespreksleider	Coach	1 jaar (als coach)
M	Geïnterviewde	Coach	5 > jaren
G	Geïnterviewde	Coach	5 > jaren
A	Geïnterviewde	Coach	2 > jaren
S	Geïnterviewde	Coach	2 > jaren

Het derde interview is geleid door de onderzoeker. Alle coaches binnen team Veehouderij waren aanwezig. Het volledige interview is opgenomen en getranscribeerd.

3.2 Deelvraag 1

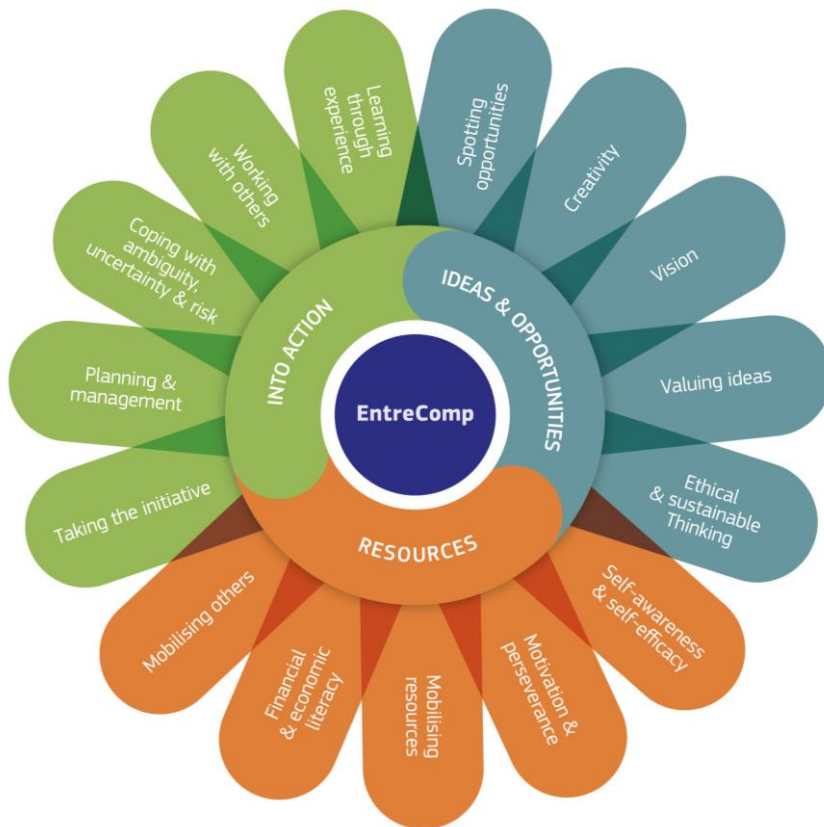
Welk type leren past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?

In het theoretisch kader van dit onderzoek worden verschillende onderwijstheorieën achter Regioleren beschreven. Leertheorieën als: holistisch leren, sociaal constructivisme, transitileren en ervaringsleren liggen ten grondslag aan Regioleren. Regioleren is een van de vormen van Ondernemend Leren (OL). Dit Ondernemend Leren wordt door de coaches genoemd als de nagestreefde vorm van leren. Een aantal aspecten zijn van belang om deze vorm van leren plaats te laten vinden, G (interview 3) benoemt het volgende:

De context is heel belangrijk, dat je het doet in samenwerking met het bedrijfsleven/opdrachtgever, dat er eigenaarschap is en dat het gaat om het proces en niet het resultaat. Dat je bezig bent met actuele vraagstukken van nu en de toekomst en dat je gebruik maakt van moderne middelen en technieken.

Het Ondernemend Leren wordt verder geïmplementeerd in het onderwijsaanbod van Terra en is gebaseerd op het EntreComp raamwerk, weergegeven in figuur 3 op de volgende pagina (I. Sturkenboom, gesprek, 24 november 2021). Deze onderwijsvorm wordt in aanraking gebracht met transitileren. Een vorm van onderwijs waarbij context, creativiteit, actie en (mogelijk de belangrijkste) reflectie van groot belang zijn. Om de overeenkomsten te benadrukken volgt de uitleg van transitileren nogmaals

Transitileren ontstaat wanneer individuen worden geconfronteerd met onvoorspelbare veranderingen in de dynamiek tussen hun levensloop en de veranderende context, en wanneer ze worden geconfronteerd met de noodzaak om te (leren) anticiperen, omgaan met en reorganiseren van deze veranderende omstandigheden. Deze situatie leidt tot een continu proces van betekenisconstructie, keuzes maken, verantwoordelijkheden opnemen en omgaan met veranderingen in de persoonlijke en maatschappelijke context. (Illeris, 2018).



Figuur 3: Ondernemerscompetenties EntreComp (European Commission, 2019)

Leren en ontwikkelen is niet hetzelfde. Waar leren met name het opdoen van kennis is, vindt ontwikkelen plaats op het competentiegebied in figuur 3. Regioleren biedt een omgeving waarin zowel leren als ontwikkelen plaatsvindt. Er zijn coaches die leren en ontwikkelen duidelijk scheiden, maar ook coaches die deze twee termen minder los van elkaar zien. Leren doet ontwikkelen en ontwikkelen doet leren. Met deze reden worden deze begrippen telkens samen genoemd in dit onderzoek.

Het type leren is niet eenduidig in deze onderwijsvorm. Ondernemend Leren is de nagestreefde vorm van leren. Transitieleren vormt de meest brede onderbouwing van Regioleren, waar verder sociaal constructivisme, ervaringsleren en holistisch leren tot uiting komen. Dit onderwijs vindt plaats in een informele setting, waardoor competentieontwikkeling plaats kan vinden.

3.3 Deelvraag 2

Welk type begeleiding past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?

In het theoretisch kader wordt beschreven dat de onderwijsvorm Regioleren vraagt om coaches, met op de dag van uitvoering een andere relatie met de student dan tijdens reguliere lessen (dan docent). De onderwijstheorieën waarop Regioleren is gebaseerd vragen om een authentieke leersituatie: een 'echte' vraag, uitdaging, mogelijkheid tot mislukking, een groepsproces, et cetera. Van het begin van een opdracht tot oplevering doorloopt een groep meermalen een cyclus van groepsprocessen, vorderingen en tegenslagen richting oplevering. Fouten mogen gemaakt worden, zolang dit leidt tot een leerproces. Uit het interview met de coaches blijkt dat het voor kan komen dat een student zelfgemaakte fouten inziet, maar meestal is de coach nodig om een moment van (zelf)reflectie te creëren.

Hetgeen dat wordt nagestreefd op Terra is passende coaching per groep of student. Door de coaches werden gedurende het interview een aantal succesfactoren en streven genoemd rond coaching in Regioleren:

- Maatwerk
- Keuzevrijheid van student
- Kwetsbaarheid van coach
- Coachstijl
- Aandacht voor student en groep

Coaching is de passende vorm van begeleiding in onderwijsvormen als Regioleren. Terra past deze vorm van begeleiding toe en de actieve coaches hebben een duidelijk beeld van succesfactoren in deze vorm van begeleiding.

3.4 Deelvraag 3

Welk type beoordelen past bij Regioleren en wordt gebruikt of nagestreefd op Terra?

De onderwijstheorieën achter Regioleren beschrijven een proces van verschillende cycli op persoonlijk vlak, maar ook op professioneel vlak. Regioleren is een proces waarin een student zich gedurende drie jaren (voorbereidend Regioleren meegenomen) ontwikkelt in brede zin. Deze ontwikkeling vindt plaats in de 15 competenties van het EntreComp model (figuur 3). Typerend voor competenties is dat deze uit verschillende niveaus bestaan, van (globaal gezien) startend tot expert. Dit is het gebied waarbinnen een student kan ontwikkelen. Een formatieve beoordeling is passend bij een dergelijk proces. Een formatief proces bestaat uit vijf fases, welke (soms herhaaldelijk) worden doorlopen; doelen verhelderen, studentreacties ontlokken, studentreacties analyseren en interpreteren, met studenten communiceren over resultaten en vervolgvactiteiten ondernemen (Geerdink, 2018).

Gedurende het interview gaven coaches aan formatief te beoordelen. *“Ik vind dat het veel belangrijker is dat de leerling zijn eigen groei ziet, dat we ze kunnen leren van h   je groeit.”* Een andere coach stelt dat er niet wordt beoordeeld in Regioleren. Een formatieve beoordeling is het doel van de coaches welke deelnemen aan dit interview, maar ook blijkt dat dit nog niet altijd naar wens verloopt. G (interview 3) schetst het volgende:

Dat kan nog beter, omdat ik vind dat alle andere, de harde zaken als; er staat een handtekening op de leerofferte, dat dat nog wel heel dwingend is en dat de andere zaken, dat we daar nog wat moeilijk aan durven komen, omdat dat soms ook wel subjectief is. Of je bent te laat met een coaching gesprek en dat je zegt ik vind dat je dat niet goed doet. Ja dan moet hij nog wel tijd krijgen om daar nog aan te kunnen werken. Ik denk dat wij de andere competenties als houding, leidinggeven, samenwerking en communiceren nog, ik denk dat we als we meer coaching gesprekken gaan hebben, we daar meer body aan kunnen geven. Nu hangen we nog te veel aan het portfolio is dat op orde, vinkje, vinkje...

Regioleren is een proces van verschillende cycli, met als doel een meer competente student. Een formatieve beoordeling is de meest passende vorm van beoordeling in deze onderwijsvorm. Terra streeft deze vorm van beoordeling na, maar coaches geven aan kansen te zien dit verder te integreren.

3.5 Deelvraag 4

Hoe wordt op dit moment het leren en ontwikkelen voor de student inzichtelijk tijdens het proces?

Om deze deelvraag volledig te kunnen beantwoorden, moet eerst worden geanalyseerd of studenten momenteel inzicht hebben in hun eigen leren en ontwikkelen. Uit de twee interviews met projectgroepen blijkt dat een meerderheid van de studenten aangeeft te leren en ontwikkelen gedurende Regioleren. Ook geeft een meerderheid aan dit (enigszins) specifiek in beeld te hebben. Tabel 4 toont een aantal segmenten uit deze interviews.

Tabel 4: Inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen

Interview	Onderwerp	Deelnemer	Segment
1	Leren/ontwikkelen in beeld	A	"Je start met een project. Wij zijn met niks begonnen maar dat ontwikkel je steeds verder naar iets dat je wil hebben/hoe je het ziet. Je komt dan dingen tegen die moeilijker gaan; zoals je moet bellen en dan nemen mensen niet op, je moet als team gaan werken en zorgen dat het wel goed gaat. Je leert samenwerken en nu in het 2e jaar leer je dit nog meer omdat je ook nog mensen moet aansturen, en meedelen wat je van plan bent om te doen, dus overleggen en uiteindelijk hoop je dat het project goed verloopt en je dingen bereikt"
1	Leren/ontwikkelen in beeld	B	"Nou ik denk dat je je inderdaad ontwikkeld in samenwerken en dat je je ontwikkeld in contact leggen met mensen die je niet kent. Zoals bellen met een onbekende en dat je niet weet hoe hij is en dat je hem dingen moet vragen, dat is ook niet altijd even makkelijk. Dus ook het uitvoeren leer je van"
1	Leren/ontwikkelen in beeld	C	"Je hebt niks voorgekauwd, (...). Dan ga je een plan bedenken, wat gaan we doen; en dat zijn dingen die je in een gewone les niet hoeft te doen. Dan doet de docent dat"
2	Leren/ontwikkelen in beeld	A	"Je ontwikkelt je in sociale contacten en om te gaan met mensen en situaties"
2	Leren/ontwikkelen in beeld	E	"Verantwoording krijgen en nemen"
2	Leren/ontwikkelen in beeld	H	"Nou wat leer je. Sociaal zijn. Dingen regelen maar niet echt bewust"

Competenties als samenwerken, communiceren en organiseren worden door verschillende studenten benoemd. Twee studenten geven aan dat het leren gedurende het proces niet 'bewust' is. Op de vraag of de studenten doorhebben aan verschillende (geschetste) competenties te werken, gaf nog een tweede student aan dit niet door te hebben (C, interview 1, bijlage 4): *"Niet bewust. Je doet wat je doet. Als je samenwerkt, dan werk je samen."* Naast

In Regioleren worden verschillende producten gebruikt om het proces vast te leggen. Om inzicht te bieden in deze producten, worden deze kort toegelicht in tabel 5:

Tabel 5: Toelichting verschillende producten

Product	Gebruik
Portfolio	Verzameling van alle producten. Inzichtelijk voor student en coach. Gebruikt voor vastlegging van het proces, maar ook van resultaat, feedback en beoordeling.
Leerofferte	Wordt opgesteld in de beginfase van het project. Een contract waarin gewenst resultaat en de weg hiernaartoe worden beschreven. Studenten worden daarnaast gevraagd leerdoelen en werkprocessen te beschrijven.
Urenverantwoording en logboek	Studenten houden de gewerkte uren bij en bewijzen deze door het benoemen van activiteiten. Bijzondere activiteiten als bedrijfsbezoeken of een gesprek met een extern expert worden vastgelegd in het logboek.
Feedback (360 graden)	Studenten geven elkaar feedback op competenties als samenwerken en communiceren en op hun bijdrage aan het project.
Werkprocessen	Studenten brengen activiteiten van het project in verband met werkprocessen welke zijn opgenomen in het kwalificatiedossier van hun opleiding (werkprocessen verschillen per niveau).
Evaluatie	Evaluatiegesprekken met de coaches worden samengevat door de student.

Uit de interviews blijkt dat studenten leren en ontwikkelen en dat een aantal dit specifiek kunnen benoemen. Tijdens het interview is gevraagd naar welke producten dit inzicht in leren en ontwikkelen bieden. Een aantal producten werden meermaals genoemd, deze worden in tabel 6 weergegeven.

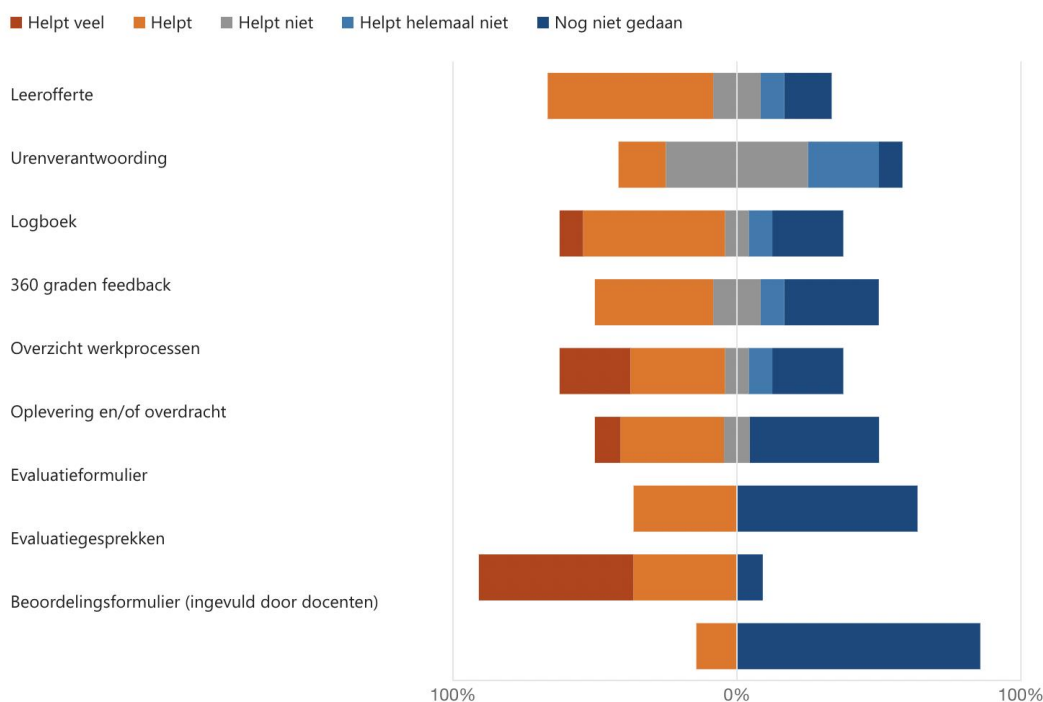
Tabel 6: Producten die inzichtelijkheid bevorderen

Interview	Onderwerp	Deelnemer	Segment
1	Portfolio	B	"Ik ben eens, niet omdat ik het leuk vind, maar omdat het wel zinvol is. Als ik de vraag krijg wil je een eigen portfolio bijhouden, zou ik nee zeggen"
1	Producten <i>Leerofferte</i> <i>Werkprocessen</i> <i>Feedback</i>	A & C	"Ja vooral leerofferte want anders loopt het in de soep. Werkprocessen wel handig en 360 feedback is handig. C: DAT IS EIGENLIJK EEN VAN DE BELANGRIJKSTE.
1	Producten <i>Leerofferte</i>	A & B	Leerofferte leidt je door het project. Harde regels. Een van de belangrijkste.
2	Producten <i>Feedback</i>	E	"Was wel wat pijnlijk maar ook nuttig. Je krijgt wel voorgeschoteld wat je volgend jaar moet verbeteren anders komt het ook niet goed"

Het portfolio als geheel wordt als hulpmiddel gezien om het eigen leren en ontwikkelen in kaart te brengen. Het zijn een aantal producten in dit portfolio, welke door studenten aan worden aangemerkt als bijdragend aan inzichtelijkheid van eigen leren en ontwikkelen. De leerofferte wordt beschreven als 'rode draad' van het proces en wordt door meerdere studenten genoemd. Feedback is een ander product dat volgens studenten bijdraagt aan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen. Hoewel de Likertschaal vooral is gebruikt om de discussie op gang te brengen, geven de antwoorden in figuur 4 overzichtelijk weer welke producten volgens studenten de grootste bijdrage leveren.

3. Welke documenten en/of processen geven jou het meeste inzicht in jouw ontwikkeling (wanneer heb je door dat je hebt geleerd)? (0 punt)

[Meer details](#)



Figuur 4: Producten die inzicht bieden in leren en ontwikkelen

Uit figuur 4 blijkt dat de leerofferte, het logboek en overzicht werkprocessen volgens de geïnterviewde studenten het meest bijdragen aan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen. Deze producten worden tevens aangehaald in tabel 6 Een aantal van de studenten geeft aan verschillende producten nog niet te hebben gebruikt (donkerblauw).

Naast producten die de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen bevorderen, werden er verschillende momenten benoemd die door studenten worden gekwalificeerd als leermomenten. Gesprekken, in verschillende samenstellingen en met verschillende achtergronden worden aangedragen als inzichtelijk moment. Het betreft evaluatiegesprekken met of zonder coach, maar ook gesprekken met de coach om te 'sparren' over het project. In interview 2 benoemde A het volgende: *"Je komt er in deze gesprekken (evaluatiegesprek en deze (lees: interview)) wel achter wat je hebt geleerd, maar dat haal ik niet van de papieren die ik heb ingevuld"*. Andere studenten bevestigden deze stelling van A. Naast gesprekken vinden er andere leermomenten plaats. Zo wordt er geleerd van elkaar, van vreemden (zoals opdrachtgevers en experts), maar wordt leren van fouten specifiek benoemd door een tweetal studenten. C beschreef het volgende in interview 2: *"Vorig jaar zijn wij dus erg op onze bek gegaan, maar daar leer je wel ontzettend van en dat neem je mee"*. Dit voorbeeld is een vorm van ervaringsleren. Dergelijke voorbeelden waren een terugkerend onderwerp in de interviews.

De studenten geven aan te leren van verschillende situaties en personen. In sommige gevallen betreft dit ervaringsleren door bijvoorbeeld fouten te maken en hierop te reflecteren. Er zijn verschillende bestaande producten die in combinatie met het portfolio als geheel bijdragen aan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen van de student. Gesprekken (met evaluerend karakter) worden aangedragen als een moment dat dit leren en ontwikkelen écht in beeld is.

3.6 Deelvraag 5

Hoe wordt op dit moment het leren en ontwikkelen van de student voor de coach inzichtelijk tijdens het proces?

Uit het interview met de coaches blijkt dat gesprekken met de studenten (als groep) de grootste bijdrage leveren aan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen van de student. In tabel 7 op de volgende pagina worden een aantal segmenten uit dit interview weergegeven.

Tabel 7: Inzichtelijkheid voor coaches

Interview	Onderwerp	Deelnemer	Segment
3	Inzichtelijkheid voor coach	M	"Ik vind het beoordelingsformulier en het evaluatieformulier dat we gebruiken, zijn hele goede tools om het gesprek aan te gaan en vast te stellen. Dat vind ik echt. Kan altijd beter. Maar het is en het gesprek, het reflecteren en dit is een niveau 4 leerlingen en die moet daarin dingen organiseren, ja nee, doe je het wel/niet en wat is mijn beeld als coach, dat vind ik een hele goede manier en tool. Hoeveel kg hij gegroeid is of wat hij nog te doen heeft t.o.v. het eindresultaat dat hebben we nog niet helemaal perfect in beeld, maar ik vind die formulieren als hulpmiddel + gevoel en gesprek.
3	Inzichtelijkheid voor coach	A	"Nou ik denk ook wel die poppetjes, maar dat is geen document. Ik vind het altijd zo moeilijk als G zegt, dat is echt een parel in RL, en als je dan ziet wat voor figuur dat is in de klas... Dat is een proces, maar dat is geen...".
3	Inzichtelijkheid voor coach	G	"De driehoeksgesprekken moeten we niet te lichtzinnig oppakken. Als ik met de opdrachtgever zo'n moment pak dan denk ik oeh. Dan krijg je het goede beeld en de werkelijkheid voor ogen en zie je wat de opdrachtgever denkt. Dan kan je veel beter op het proces coachen dan op het resultaat. Als wij die driehoek gesprekken vergeten, dan wordt het een heel lastig verhaal".
3	Inzichtelijkheid voor coach	M	Kijk, ik weet zeker dat de leerlingen zich ontwikkelen ik weet ook zeker dat de leerlingen leren, maar ik weet ook zeker dat wij op dit moment nog niet de helft hiervan in beeld brengen.

Door de coaches worden naast gesprekken ook een aantal andere momenten of acties genoemd. Het is belangrijk om in contact te staan met de studenten. Als coachteam kan in onderling overleg een beeld ontstaan van het leren en ontwikkelen van een student. Coach M draagt aan dat het beoordelingsformulier en het evaluatieformulier bijdragen aan het in beeld brengen van het leren en ontwikkelen. Echter is dit altijd in combinatie met het daaropvolgende gesprek met de student.

Het leren en ontwikkelen van de student wordt voor de coach het meest inzichtelijk tijdens gesprekken van verschillende aard. Evaluatiegesprekken leiden tot het meeste inzicht, net als driehoek gesprekken waar ook de opdrachtgever aan deelneemt.

3.7 Deelvraag 6

Welke succesfactoren worden door studenten benoemd om het leren inzichtelijk te maken?

In paragraaf 3.5 worden alle producten en processen welke volgens de studenten op dit moment bijdragen aan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen benoemd. In beide interviews wordt door studenten aangedragen dat gesprekken dé succesfactor zijn aangaande deze inzichtelijkheid. Dit betreft gesprekken in verschillende samenstellingen:

- Gesprek als groep met coach
- Gesprekken als groep zonder coach (projectleiders en medewerkers in rol)
- Gesprekken met opdrachtgevers

In tabel 8 worden een aantal segmenten van de twee interviews weergegeven.

Tabel 8: Succesfactoren inzichtelijkheid volgens studenten

Interview	Onderwerp	Deelnemer	Segment
1	Succesfactor	B	"Vaker een evaluatiegesprek dat een kwartiertje duurt"
1	Succesfactor	A	(Gesprekken) "Niet 2x per jaar, maar een keer per maand. Hoe gaat het, wat heb je bereikt, wat zijn je leerpunten"? "Ik denk wel dat het vaker kan, maar we moeten er ook niet mee doodgegooid worden. We zouden bijvoorbeeld ook onderling als groep zo'n gesprek kunnen houden. Zeg maar, wat is de tussenstand"?
2	Succesfactor	B	"Alles wordt nu even naast elkaar gezet. Als je nu zegt; maak over de dingen die nu naar voren zijn gekomen een verhaaltje, dan lukt het wel denk ik".
2	Succesfactor	H	"Ik vind wel het gesprek. Met vragen van jullie (coaches) maakt het wel dat je ziet wat je hebt geleerd".

Alle studenten geven aan dat er gedurende het project meermaals een gesprek plaats moet vinden met de coach. Dit varieert van gesprekken over de inhoud van het project ('sparren') tot evaluaties en feedbackmomenten. Student A (interview 1) geeft aan dat deze gesprekken met een bepaalde regelmaat terug zouden moeten keren in het proces. Het gaat in deze gevallen om gesprekken met een evaluerend karakter.

Naast de producten (paragraaf: 3.5) en gesprekken, welke volgens de studenten momenteel bijdragen aan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen, hebben de studenten in beide interviews suggesties gegeven ter verbetering van deze inzichtelijkheid. Hoewel een deel van de studenten overtuigd is van de bijdrage van het portfolio, vinden een aantal studenten dat dit te weinig of niet bijdraagt aan de inzichtelijkheid van het leren en ontwikkelen. Argumenten die worden gebruikt zijn: "Vastlegging voor de docenten, wordt niet serieus ingevuld en mee omgegaan en er zijn te veel producten in het portfolio die niet bijdragen aan de inzichtelijkheid". Zo schetste A (interview 2) het volgende: *"je komt er in deze gesprekken (evaluatiegesprek en dit interview) wel achter wat je hebt geleerd, **maar dat haal ik niet van de papieren die ik heb ingevuld**"*. De studenten benoemen een aantal aanpassingen aan producten welke de inzichtelijkheid zouden moeten vergroten, deze worden weergegeven in tabel 9:

Tabel 9: Suggesties voor aanpassingen

Interview	Onderwerp	Deelnemer	Segment
2	Suggestie <i>Logboek</i>	G	"Wat zijn de belangrijke dingen die je hebt geleerd"
1	Suggestie <i>Logboek</i>	A	"Meer onzin dan zin. Omdat je opschrijft wat je hebt gedaan. Je moet het geen logboek noemen. Je moet het anders doen, inderdaad van; wat heb je bereikt? Daar gaat het om, want als je op een dag weinig hebt bereikt dan loop je daarop vast"
1	Suggestie <i>Werkprocessen</i>	B	"Beetje apart. Mag van mij duidelijker. Nu niet duidelijk dus helpt niet" & "wat zeker inzichtelijker mag is het document rond werkprocessen"

Tijdens de interviews gaven studenten aan dat in het logboek mogelijk de verkeerde vraag wordt gesteld. Gegeven suggesties leiden tot de vraagrichting: wat heb je geleerd/wat neem je mee? Daarnaast werd aangekaart dat er onduidelijkheden bestaan rond producten. Zo behoeft het product overzicht werkprocessen verduidelijking rond het doel en hoe dit product moet worden gebruikt door de student. Werkprocessen zijn de verschillende handelingen om een kerntaak uit te voeren. In dit product wordt van de student gevraagd om verrichte werkzaamheden te koppelen aan werkprocessen welke beschreven staan in het kwalificatiedossier van de opleiding. Per niveau kunnen deze werkprocessen verschillen (hoger niveau, meer/andere werkprocessen). Deze werkprocessen zijn volgens studenten te formeel geschreven. Tot slot geven studenten aan een slecht beeld te hebben van de verschillende competenties waaraan gewerkt wordt in Regioleren of niet kunnen benoemen wat competenties zijn.

Gesprekken in verschillende samenstellingen wordt aangedragen als grootste succesfactor in inzichtelijkheid van het leren en ontwikkelen voor de student. Deze gesprekken zouden vaker plaats mogen vinden. Een aantal producten behoeft aanpassingen en of extra uitleg om het leer en ontwikkelproces inzichtelijk te maken.

3.8 Deelvraag 7

Welke succesfactoren worden door coaches benoemd om het leren van de student inzichtelijk te maken?

In paragraaf 3.6 wordt beschreven dat een aantal formulieren in combinatie met gesprekken (met een evaluerend karakter) een succesfactor is om het leren van de student inzichtelijk te maken. Uit het interview blijkt dat de juiste begeleiding een tweede succesfactor is. Coaches geven aan dat de vertrouwensband tussen studenten en coaches van groot belang is. Zodra er iets niet lukt of een student loopt ergens tegenaan binnen de projectgroep, dan durft een student een coach naar keuze op te zoeken. Er is altijd een coach waarbij de student zich veilig voelt. In paragraaf 3.3 worden verschillende succesfactoren van coaching genoemd: maatwerk, keuzevrijheid, kwetsbaarheid van coach, coachstijl en aandacht hebben voor student of groep. Het onderstaande fragment uit interview 3 schetst het belang van de band tussen studenten en coach:

G: "Maar ze durven, en dat vind ik echt in RL, ze voelen dat ze niet zozeer beoordeeld worden. Ik heb het gevoel dat we steeds een sfeer kunnen neerzetten tijdens die gesprekken, in allerlei samenstellingen, dat ze heel kwetsbaar durven zijn".

A: "Ze durven ook te komen he, met een echt probleem wat speelt in hun..."

G: "De shit komt ook op de vrijdag".

A: "Dat vind ik zo bijzonder, dat iets dat niet lukt ook komt".

M: "Maar wel in de match. Ik denk dat dat wel een voorwaarde is, is dat onze groepen hun eigen coach mogen kiezen. Anders kan dat niet. Als ze G hebben gekozen, dan kan dat ook met haar, als het met mij een mismatch is dan zou dat niet gebeuren. De coach – groep combinatie is wel heel belangrijk, eigenlijk een voorwaarde".

Naast succesfactoren constateren de coaches dat er meer inhoud kan worden gegeven aan de evaluatiegesprekken door de studenten vooraf te laten denken. A (interview 3) schetste dit als volgt:

Nou gewoon dat zij een formuliertje of iets maken van he voor het gesprek, hoe ben ik gegroeid... dat zij dat zelf voorbereiden. Ze komen nu gewoon op het gesprek en wuh wuh, maar dan komen ze voorbereid op een gesprek en dat moet je proberen te bereiken.

Tot slot zouden de coaches een certificaat Regioleren willen instellen. Dit certificaat zal de groei van de student aan moeten tonen in bepaalde competenties. Dit certificaat zal een formatieve invulling moeten krijgen, om de student inzicht te geven in de doorgemaakte ontwikkeling en niveau van competentie.

De (vertrouwens)band tussen student en coach is een reden dat studenten zich voldoende veilig voelen om het gesprek aan te gaan over tegenslagen in het project, maar ook durven reflecteren. Deze gesprekken geven de coaches het meeste inzicht in het leer en ontwikkelproces van de student. De ingeplande evaluatiemomenten kunnen meer inhoud krijgen, door de studenten vooraf terug te laten kijken naar de afgelopen periode. Een certificaat dat competentiegroei formatief aantoont, is een wens van verschillende coaches.

3.9 Deelvraag 8

Hoe maak je ontwikkeling voor de student en coach inzichtelijk(er) tijdens het proces?

In de drie interviews werden verschillende succesfactoren van huidige producten en momenten beschreven. Gesprekken, leerofferte en oplevering worden onder andere aangedragen als bijdragend aan de inzichtelijkheid van leren. Naast deze positieve responsen, werden er verschillende kansen genoemd door beide partijen. In deze paragraaf worden de aangedragen aanpassingen van beide partijen samen weergegeven in tabel 10.

Tabel 10: Samenvatting aanpassingen

Aanpassing	Aangedragen door
Meer (evaluerende) gesprekken	Studenten en coaches
Aanpassing van logboek	Studenten
Verduidelijking van werkprocessen	Studenten
Verduidelijking van competenties	Studenten
Vorbereiding studenten op evaluatiegesprek	Coaches

Uit de interviews blijkt dat er verschillende aanpassingen kunnen worden gedaan om het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijker te maken tijdens het proces. Dit kan gaan om momenten als gesprekken, maar ook om producten in het portfolio.

4: Discussie

Het doel van dit onderzoek was om mogelijke aanpassingen in Regioleren te achterhalen, welke het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijker maakt voor student en coach binnen de opleiding Veehouderij op Terra mbo Groningen. In dit hoofdstuk worden methode en resultaat bediscussieerd en geïnterpreteerd.

Deze vraag heeft geleid tot een kwalitatief onderzoek met exploratief karakter. Voor dit onderzoek zijn drie focusgroep-interviews georganiseerd in verschillende samenstellingen. Het betrof twee interviews met studenten in de huidige projectgroep formatie en één interview met actieve coaches van team Veehouderij. De beschreven methode en gecreëerde interview-formats zijn gehanteerd. Er is voor gekozen om een docent als gesprek/interviewleider aan te wijzen. De formats zijn formeel opgesteld, wat de begrijpelijkheid voor studenten kan belemmeren. De gevraagde docent is bekend met de doelgroep (studenten) en het niveau, waardoor te moeilijke vragen waar nodig opnieuw geformuleerd konden worden tijdens het interview en passende vervolgvragen snel konden worden gesteld. De ruimte voor doorvragen en voor discussie is opzettelijk gecreëerd en aangekaart bij aanvang van het interview.

De kwalitatieve onderzoeksmethode is passend geweest bij dit exploratieve onderzoek. Kwantitatieve analyse zou de gedachtegang achter de gegeven antwoorden onvoldoende hebben weergegeven en onderlinge discussie heeft tot verschillende inzichten geleid. Dit onderzoek is beperkt tot Regioleren binnen opleiding Veehouderij, desondanks geeft dit onderzoek voldoende inzichten om aanbevelingen te doen voor Regioleren binnen de stichting VOR (Veehouderij, Teelt en Loonwerk). De projectgroepen waren representatief voor de opleiding Veehouderij. De aanbevelingen (inclusief het volledige onderzoek) zullen worden gedeeld met Aeres Hogeschool Wageningen, waar mede naar aanleiding van dit onderzoek zal worden geëxperimenteerd met aanpassingen van gebruikte producten en processen. De gekozen opbouw van de interviews met studenten: open vragen + discussie, Likertschaal + discussie en brainstorm, zal bij een volgend onderzoek niet hetzelfde zijn. De Likertschaal heeft tot enige discussie geleid, maar heeft onvoldoende diepgang gegeven binnen dit deel van het onderzoek. De grafische resultaten geven enigszins een beeld van behulpzame producten, echter is het aantal studenten dat dit product volledig in kon vullen te klein (een aantal studenten bleek onbekend met verschillende producten). Een brede verspreiding van dit instrument had tot een representatiever resultaat geleid. Het interview met de coaches is door de onderzoeker zelf geleid. Het was een uitdaging om zowel gespreksleider te zijn als procesbewaker met de focus op het onderzoek. Een objectieve externe gespreksleider zou een welkome toevoeging zijn in het vervolg. De letterlijk getranscribeerde interviews zijn gecodeerd in ATLAS.ti. Dit exploratieve onderzoek is gecodeerd tot axiaal niveau. Axiaal coderen behoudt een bepaalde mate van abstractie, wat nodig is voor interpretatie en vervolgonderzoek op dit onderwerp.

Uit de interviews kan worden opgemaakt dat er verschillende aanpassingen gemaakt kunnen worden in de onderwijsvorm Regioleren om het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijker te maken voor zowel de student als coach. Deze aanpassingen worden aangedragen door studenten en coaches vanuit de eigen perspectieven op het leren en ontwikkelen van de student. De studenten zijn zich over het algemeen bewust dat er wordt geleerd en ontwikkeld tijdens het proces. Een aantal kan dit specifiek benoemen, maar een aantal ook niet. Dat dit niet altijd benoemd kan worden is niet onverwacht, in het onderzoek 'Een foto van Regioleren' wordt het beter inzichtelijk maken van leeropbrengsten als kans aangedragen (Van den Berg, de Jong, & Seuneke, 2018). Door dit onderzoek aangedragen aanpassingen liggen in lijn met de resultaten van dit onderzoek; dat de producten in het portfolio ingezet kunnen worden op een meer reflectieve en formatieve wijze. Studenten geven aan dat verschillende producten bij kunnen dragen aan het inzichtelijk maken van leren en ontwikkelen, maar (evaluerende) gesprekken worden genoemd als meest inzichtelijke moment. Ook de coaches geven aan dat deze gesprekken leiden tot het inzicht in leren en ontwikkelen. Het belang van de coach in dit proces moge duidelijk zijn. De coach is nodig om de juiste vragen te stellen en het reflectief vermogen van de studenten aan te spreken.

De resultaten van dit onderzoek liggen in lijn met de verwachtingen van de onderzoeker. Als coach in Regioleren valt op dat studenten hun leren en ontwikkelen moeilijk onder woorden kunnen brengen en vaak een coach nodig hebben om reflectiemomenten te creëren. Hoewel een aantal studenten duidelijk leermomenten kunnen benoemen, zijn deze vaak niet terug te vinden in de verschillende producten die het proces in kaart moeten brengen. Het zijn de gesprekken met de coaches die deze momenten bovenhalen. Desondanks was de verwachting van de onderzoeker dat studenten door zouden hebben competenties te ontwikkelen, dit bleek niet 'bewust' zo te zijn. In het theoretisch kader van dit onderzoek wordt motivatie aangehaald. Onvoldoende inzicht in de competenties waaraan wordt gewerkt en onvoldoende duidelijke uitleg rond het product overzicht werkprocessen kan leiden tot tegenvallende motivatie rond formulering van leerdoelen in de leerofferte, het beschrijven van de ontwikkelde competenties en uitgevoerde werkprocessen. Het onderzoek 'Een foto van Regioleren' beschrijft mbo studenten als 'doeners', des te belangrijker is het dat deze studenten weten wat van hen verwacht wordt rond vastlegging van het proces.

In dit onderzoek zijn leren en ontwikkelen aan elkaar gekoppeld. Dit vindt beide plaats tijdens Regioleren, echter zou een focus op een van deze twee onderwerpen hebben geleid tot een specifiek onderzoek. De doelstelling, welke is geformuleerd in Hoofdstuk 1 is enigszins losgelaten. Bij dit onderzoek is vastgehouden aan de 'insteek', beschreven in Hoofdstuk 2. Dit onderzoek doet een aanbeveling richting aan te passen producten of processen en heeft niet geleid tot nieuwe ontworpen en geteste producten.

Het advies voor vervolgonderzoek is dan ook om te experimenteren welke specifieke producten en/of procesveranderingen een aantoonbaar toenemend effect heeft op de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen binnen Regioleren. Hiervoor zou een samenwerking met Aeres Hogeschool Wageningen aangaan kunnen worden.

Naast relevante informatie binnen dit onderzoek, hebben de interviews geleid tot een breder inzicht in Regioleren als onderwijsvorm. Zo zijn leerzame momenten in kaart gebracht, het beeld dat studenten hebben van competenties, inzicht in wat studenten motiveert, inzichten in coach-eisen en de invloed van de Coronapandemie op dit onderwijsconcept. Deze informatie kan worden gebruikt om Regioleren intern te evalueren en waar nodig aan te passen.

5: Conclusie en aanbevelingen

Dit onderzoek is uitgevoerd om een antwoord te geven op de vraag: 'Hoe kan Regioleren worden aangepast, zodat de ontwikkeling van de student inzichtelijk wordt voor student en coach gedurende het Regioleer-traject in de opleiding Veehouderij bij Terra mbo Groningen?' Hiervoor is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar mogelijkheden uit student en coach perspectieven. In dit hoofdstuk wordt de conclusie beschreven en worden aanbevelingen gedaan op de korte en lange termijn.

Zoals uit aanvullend bureauonderzoek en het interview met de coaches is gebleken, is Regioleren gebaseerd op verschillende onderwijstheorieën waarbij Ondernemend Leren het nagestreefde type leren is. Om dit type leren en bijbehorende ontwikkeling plaats te laten vinden, is de begeleidingsvorm coaching een vereiste en deze vorm wordt toegepast op Terra mbo Groningen. Er werden door coaches verschillende succesfactoren benoemd om dit leren en ontwikkelen in beeld te krijgen, keuzevrijheid van de student, coachstijl en aandacht voor student en groep als meest belangrijk worden gezien. Een dergelijk proces van leren en ontwikkelen is formatief, coaches passen deze vorm van beoordeling toe en blijven deze vorm nastreven.

Een merendeel van de studenten is zich bewust dat leren en ontwikkelen plaatsvindt tijdens Regioleren. Zo is uit de interviews gebleken dat een aantal studenten kunnen benoemen wat er is geleerd, waarin is ontwikkeld, maar ook op welke momenten dit plaatsvond. Er bleken daarnaast echter studenten te zijn die aangaven dit inzicht niet te hebben. Gesprekken met een evaluerend karakter worden door de studenten gezien als grootste bijdrage aan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen. Ook vanuit coachperspectief blijkt dit de meeste inzichten te geven. Naast de evaluatiegesprekken werden tijdens de interviews met studenten een aantal producten aangedragen welke bijdragen aan deze inzichtelijkheid, namelijk: de leerofferte, het logboek en het overzicht werkprocessen. Het moge duidelijk zijn dat deze producten niet alle studenten helpen hun leren en ontwikkelen inzichtelijk te maken.

Gesprekken hebben het grootste effect op de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen, zoals bleek uit de verschillende interviews. Deze succesfactor wordt door studenten benoemd om het leren en ontwikkelen verder inzichtelijk te maken. Om de inzichtelijkheid tijdens het proces te vergroten, zullen deze gesprekken vaker ingepland mogen worden. Daarnaast worden aanpassingen van het logboek en het overzicht werkprocessen door studenten aangedragen. Momenteel worden een aantal producten als moeilijk bestempeld, wat de uiteindelijke opbrengst (meer inzicht in het leren en ontwikkelen) in de weg staat. Het begrijpelijker maken van het product overzicht werkprocessen en het uitleggen van competenties wordt nodig geacht om de inzichtelijkheid in leren en ontwikkelen te vergroten. Voor de inzichtelijkheid voor de coaches is de student-coachrelatie van groot belang. Deze relatie maakt dat reflectiemomenten kunnen ontstaan.

Dit kwalitatieve onderzoek heeft uitgewezen dat zowel coaches als studenten verschillende kansen zien om de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen te vergroten. Het (vaker) voeren van evaluatiegesprekken wordt gedragen door studenten en coaches. Het aanpassen en verduidelijken van het logboek, overzicht werkprocessen en competenties wordt door studenten gezien als een manier om de inzichtelijkheid te vergroten. Met name coaches zien een kans om de evaluatiegesprekken meer inhoud te geven, door de studenten vooraf te laten nadenken over de afgelopen periode en dit te beschrijven alvorens het gesprek plaatsvindt.

Aanbevelingen

Om op korte termijn de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen tijdens het proces te vergroten, kunnen vaker evaluatiegesprekken worden gepland. Dit zou voor iedere vakantie ingepland kunnen worden, wat inhoudt dat iedere +/- 8 weken een evaluatiemoment bevat. Deze vorm draagt bij aan het formatieve proces in Regioleren en zou in verschillende samenstellingen plaats kunnen vinden (met coach en binnen projectgroep in eigen rol).

Naast het inplannen van meer evaluatiegesprekken kunnen een aantal producten worden aangepast of anders worden uitgelegd. Het logboek kan zo worden ingericht dat de vraagstelling verandert van: *‘Wat heb je gedaan?’* naar *‘Wat heb je geleerd en wat neem je mee?’*. Het kan de inzichtelijkheid van leren en ontwikkelen ten goede komen als reflectieve gedachten worden opgewekt in dit product. Waar studenten moeite mee hebben rond de beschrijving van werkprocessen en het benoemen van competenties, is het ontbreken van een duidelijke opdracht of uitleg. Het formele en abstracte taalgebruik rond werkprocessen kan worden aangepast zodat dit meer tot de verbeelding spreekt van de student, zodat de student dit kan koppelen aan de beroepspraktijk. Van het competentiemodel van EntreComp worden maar een aantal competenties toegelicht in een apart bestand. Deze competenties zouden in passend taalgebruik beschikbaar moeten worden gesteld aan studenten. Het snappen van werkprocessen en competenties zal mogelijk leiden tot een betere beschrijving van leerdoelen en werkprocessen in de leerofferte.

In het hoofdstuk discussie is een aanbeveling gedaan voor vervolgonderzoek. In samenwerking met Aeres Hogeschool Wageningen (opleidingen in onderwijs), zou geëxperimenteerd kunnen worden welke aanpassingen bewezen effect hebben op het inzichtelijk maken van leren en ontwikkelen. Deze aanbeveling kan op de lange termijn de juiste aanpassingen in Regioleren opleveren die de probleemstelling als geheel verhelpen.

Bibliografie

- AOC Terra. (2013). *Regioleren als rode draad voor het MBO Ontwerp 2013*. AOC Terra.
- Beers, P. J., Gulikers, J. T., & Kortstee, H. (2013, Januari 15). *Voortdurend beter regioleren! : over hoe studenten, docenten en opdrachtgevers samen hun winst uit regioleren vergroten : eindrapportage WURKS-Game Set Match*. Opgeroepen op April 15, 2021, van Wageningen UR: <https://research.wur.nl/en/publications/voortdurend-beter-regioleren-over-hoe-studenten-docenten-en-opdra>
- Bolhuis, S. (2016). Leren en veranderen. In S. Bolhuis, *Leren en veranderen* (4e, herziende druk ed., pp. 13-29). Bussum, Nederland: Uitgeverij Coutinho.
- Bomers, A., Drost, W., Foorthuis, W., Hoeks, F., Holtslag, E., De Jong, F., & Van der Zwan, W. (2014). Ruimte voor regioleren in groen onderwijs. In P. Boetzkes (Red.). Eindhoven, Nederland: SILO.
- European Commission. (2019). *EntreComp : the European Entrepreneurship Competence Framework*. European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. Luxemburg: European Commission.
- Frijters, S. (2016). *Leren voor Duurzame Ontwikkeling, Gewoon Doen!* Aeres Hogeschool Wageningen. Wageningen: Aeres Hogeschool Wageningen.
- Geerdink, G. (2018, Oktober 4). *Wij-leren, kennisplatform voor onderwijs*. Opgeroepen op Juni 28, 2021, van Wat is er bekend over het effectief en efficiënt formatief beoordelen?: <https://wij-leren.nl/effectief-efficient-formatief-beoordelen.php>
- Goedhart, A., & Van der Steen, B. (2009). Ontwikkelen versus leren. (T. de Jong, M. van der Klink, R. Poell, L. van der Sluis, L. Verheijen, & O. Koppenhagen, Red.) *Develop*(3-2009), 4-8.
- Illeris, K. (2018). *Contemporary Theories of Learning*. Denemarken: Routledge.
- Karels, M. (2020, November 20). *Constructivisme - leren als actief proces van kennisconstructie*. Opgeroepen op April 27, 2021, van Wij-leren.nl: <https://wij-leren.nl/constructivisme-onderwijs.php>
- Manolescu, I. T., Florea, N., & Arustei, C. C. (2018). *Forms of learning within higher education. Blending formal, informal and non-formal*. Case Study, Alexandru Loan Cuza University of Lasi, Lasi.
- Oonk, C. (2017). *Learning in and teaching in the Regional Learning Environment: enabling students and teachers to cross boundaries in multi-stakeholder practices*. Proefschrift, Wageningen UR, Wageningen.
- Simons, R.-J. (2021). Leidinggeven aan leren. In A. van Valkengoed, H. Broerse, L. Trommel, G.-J. Riemers, M. Stroomer, K. Siteur, & S. Zegwaard, *Leidinggeven aan leren*. Utrecht, Utrecht, Nederland: Schoolleidersregisterpo. Opgehaald van Schoolleidersregister.
- Van Assema, P., Meesters, I., & Kok, G. (1992). Het focusgroep-interview: een stappenplan. *TSG gezondheidszorg*(7), 431-437.
- Van Dellen, T. (2014, Januari). De noodzaak van bewust (niet) leren. (I. Kolkhuis Tanke, Red.) *O&O*, 27(1), 22-27.
- Van den Berg, N., de Jong, F., & Seuneke, P. (2018). *Een 'foto' van regioleren bij Terra mbo*. Eindrapport, Aeres Hogeschool Wageningen, Wageningen.
- Verhoeven, N. (2014). Wat is onderzoek? In N. Verhoeven, *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken* (5e druk ed., pp. 166-171 317-319). Den Haag, Nederland: Boom Lemma.

Bijlagen

Bijlage 1: Focusgroep studenten

Deelnemers

Afhankelijk van de groep 4 tot 9 personen. Deze studenten vormen een afspiegeling van de populatie binnen de opleiding veehouderij op Terra mbo Groningen. De verschillende functies en zijn vertegenwoordigd:

- 2 tot 3 projectleiders
- 2 tot 6 werknemers
- allen hebben het traject voorbereidend Regioleren doorlopen

De projectleiders functioneren op moment van het interview 1,5 tot 2 maanden in deze functie en hebben ervaring met overname en/of opzetten van een project. De werknemers hebben het traject voorbereidend Regioleren afgerond en functioneren dezelfde 1,5 tot 2 maanden in deze functie.

Interviewteam en taken

- Lars Hermse (onderzoeker) inleider (algemeen verwelkomen), notulist, controle apparatuur, procesbewaking (alle vragen gesteld & voldoende doorgevraagd?, tijdbewaking), dankwoord
- Marjan van der Giezen: gespreksleider; inleider interview, vragensteller, discussieleider, afronden

Interviewstructuur

Half gestructureerd focusgroep-interview:

- grotendeels open (deel)vragen
- gezamenlijke Likertschaal (opwekken discussie en doorvragen)
- brainstormsessie
- wijze van doorvragen is vrij en open

Interview

Algemeen Welkom (Lars)

Duur: 5 minuten

Voorstelronde

Deelnemers	Naam	Functie	Vw. code	Bijzonderheid
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				

Datum:

Tijdstip: start:

eind:

Plaats:

Bijzonderheden:

Introductie interview (Marjan)

Duur: 5 minuten

Deze focusgroep is opgezet voor het afstudeeronderzoek van Lars. Het onderwerp van dit onderzoek is 'bewust' Regioleren (merken/weten dat je leert gedurende Regioleren). Dit onderzoek hecht waarde aan het studentperspectief en op jullie ontwikkeling gedurende Regioleren. Er zullen verschillende factoren zijn die de inzichtelijkheid van deze ontwikkeling bevorderen of die volgens jullie missen. Belangrijk: het is een open interview, dit betekend dat wij doelen op jullie ervaring en meningen. Jullie kennen elkaar, dus wees niet bang om dit te delen, er is namelijk geen goed of fout.

Het interview duurt maximaal 1,5 uur en verloopt als volgt:

- Er worden een aantal open vragen gesteld waarop jullie antwoord kunnen geven en over in discussie gaan.
- Als groep vullen jullie één Likertschaal in (een soort mini-enquête maar dan hardop en als groep)
- Brainstormsessie rond hoofdvraag

Er gelden een aantal spelregels:

- Er is altijd 1 persoon aan het woord (helpt notulist)
- We laten elkaar uitpraten
- Marjan leidt het gesprek en geeft beurten
- Wil je reageren op iemand, steek je vinger op

Dit interview wordt opgenomen om de resultaten zo goed mogelijk te kunnen verwerken en controleren. Deze opname is alleen beschikbaar voor Lars en wordt gebruikt ten behoeve van het gespreksverslag. Jullie namen worden in het onderzoek niet genoemd en doorgestreept bij bewijsstukken.

Het merken/weten dat je jezelf ontwikkeld kan van verschillende zaken afhankelijk zijn en is voor ieder verschillend. Dit interview gaat in op verschillende onderdelen van Regioleren die het leren voor jullie inzichtelijk zouden moeten maken.

Onderdeel 1: Open vragen

Vraag 1 Duur: 8 minuten	
Vraag	In welke mate merken jullie gedurende Regioleren dat je jezelf ontwikkelt (dat je leert)?
Begeleidende vragen	A: Hoe merk je dit? B: Wat leer je zoal? C: Zijn dit andere zaken dan tijdens regulier onderwijs (voorbeeld)?

Intro vraag 2:

Uit literatuur blijkt dat Regioleren is gebaseerd op verschillende onderwijstheorieën. Samengevat komt dit neer op: het proces is leidend, in mindere mate het resultaat. Regioleren is ervaringsleren, waarbij jullie keuzes maken, actie ondernemen, reflecteren en aanpassen zodat jullie ervaring (en actie) verandert en zo mogelijk ook het resultaat. Reflecteren is terugblikken op je eigen handelen en ervaringen, daarover nadenken en daaruit nieuwe keuzes maken. Van onder andere deze stappen/momenten zou je moeten leren/ontwikkelen.

Vraag 2 Duur: 10 minuten	
Vraag	Hoe ervaren jullie dit ervaringsleren?
Begeleidende vragen	2A: is er een bepaald onderdeel dat je doet leren (het denken, opzetten, uitvoeren/het doen, het reflecteren)? 2B: welke van deze punten zorgen dat je je eigen ontwikkeling zien? 2C: wat zijn de momenten waarop je merkt dat je jezelf hebt ontwikkeld?

Intro vraag 3:

Regioleren is competentiegericht. Een competentie is een beschrijving van de kennis, vaardigheden en houding die nodig zijn om een bepaalde taak uit te voeren en bestaat dus uit een samenhang van deze kennis, vaardigheden en houding. Jullie werken aan verschillende competenties, welke ook naar voren komen in evaluaties en reflecties. Voorbeelden van competenties in Regioleren: samenwerken, communiceren & leiding geven.

Vraag 3 Duur: 10 minuten	
Vraag	Hoe ervaren jullie competentiegericht leren gedurende Regioleren?
Begeleidende vragen	3A: Hoe ervaar je het om met elkaar te leren (als groep)? 3B: Hoe komen deze competenties naar voren? 3C: In welke mate draagt deze competentiegerichtte vorm van onderwijs bij aan de inzichtelijkheid van jullie ontwikkeling?

Vraag 4 Duur: 8 minuten	
Vraag	Is jullie ontwikkeling op dit moment voor jullie inzichtelijk (kan je zeggen: ik heb dit en dat geleerd tijdens Regioleren)?
Begeleidende vragen	4A: hoe wordt deze ontwikkeling voor jullie inzichtelijk (gemaakt) gedurende Regioleren? 4B: dragen (verplichte) producten in het portfolio hieraan bij? 4C: dragen processen (gesprekken onderling en met opdrachtgever, oplevering) hieraan bij? 4D: draagt evaluatie/reflectie hieraan bij?

Vraag 5 Duur: 7 minuten	
Vraag	Wat zijn volgens jullie succesfactoren die het leren/ontwikkelen op dit moment inzichtelijk maken? (denk aan producten of processen)

Onderdeel 2: Likertschaal Duur: 15 minuten

We gaan nu naar een andere discussievorm. Op het bord wordt een Likertschaal geprojecteerd. Op deze lijst staan een aantal uitspraken of stellingen. Ieder vult eerst zelf deze lijst in (Microsoft Forms op de laptop). Geef aan in hoeverre de uitspraken op jezelf van toepassing zijn en of je het eens of oneens bent met de stellingen. *Uitvoeren*

Nu gaan jullie dezelfde lijst als groep invullen (dus: één lijst namens de groep). De uitslag van de persoonlijke lijst kan voor eenieder verschillen, maar we werken nu naar één gezamenlijk antwoord dus ga vooral met elkaar in discussie.

Onderdeel 3: Brainstromsessie: Duur: 15 minuten

Als laatste onderdeel gaan we proberen de hoofdvraag te beantwoorden aan de hand van een brainstormsessie. De hoofdvraag wordt op het bord getoond en hieromheen worden punten die jullie aandragen opgeschreven. Denk hardop, maar denk daarbij om jouw beurt (notulist), niet iedereen door elkaar.

De hoofdvraag van dit onderzoek: **Hoe kan Regioleren worden aangepast, zodat het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijk wordt voor student en coach gedurende het Regioleertraject in de opleiding Veehouderij bij Terra mbo Groningen?**

Afsluiting en dankwoord (5 min.)

Bijlage 2: Focusgroep coaches

Deelnemers

Vier coaches van Regioleren, allen functionerend binnen Team Veehouderij. Deze groep coaches is zeer betrokken bij Regioleren en staan achter het concept. De uiteenlopende ervaring (in jaren betrokken bij Regioleren) zorgt mogelijk voor een verschillende kijk op Regioleren zoals het nu is en geeft mogelijk andere input. Deze coaches overleggen veel met elkaar en beslissen samen over zaken aangaande Regioleren. Deze prettige dynamiek zorgt voor vertrouwen en maakt dat de coaches zich tijdens het interview op hun gemak voelen.

Interviewteam en taken

- Lars Hermse: onderzoeker, inleider, gespreksleider (vragensteller/discussieleider), notulist, controle apparatuur, procesbewaking & dankwoord.

Interviewstructuur

Half gestructureerd focusgroep-interview:

- grotendeels open (deel)vragen
- brainstormsessie
- wijze van doorvragen is vrij en open

Interview

Algemeen Welkom (Lars) Duur: 5 minuten

Voorstelronde + hoe lang in functie als coach

Deelnemers	Naam	Hoe lang in functie	Vw. code	Bijzonderheid
1				
2				
3				
4				

Datum:

Tijdstip: start: eind:

Plaats:

Bijzonderheden:

Introductie interview Duur: 10 minuten

Welkom coaches. Deze focusgroep is opgezet voor mijn afstudeeronderzoek. Het onderwerp van dit onderzoek is het inzichtelijker maken van de ontwikkeling van de student, voor de student zelf, maar ook voor jullie als coach. De focus ligt met name bij de student, maar zodra deze zijn ontwikkeling beter in beeld heeft, hebben jullie dat ook. Er zullen verschillende factoren zijn die de inzichtelijkheid van deze ontwikkeling bevorderen of die volgens jullie missen. Belangrijk: dit is een open interview, ik doel op jullie expertise, ervaring en meningen.

Het interview duurt maximaal 1,5 uur en verloopt als volgt:

- Er worden een aantal open vragen gesteld waarop jullie antwoord kunnen geven en over in discussie gaan.
- Brainstormsessie rond hoofdvraag

Voor de verwerking is belangrijk dat:

- Er altijd een persoon aan het woord is (opname/notulen)
- Wil je reageren, maak dit kenbaar

Dit interview wordt opgenomen om de resultaten zo goed mogelijk te kunnen verwerken en controleren. Deze opname is alleen beschikbaar voor Lars en wordt gebruikt ten behoeve van het gespreksverslag. Jullie namen worden in het onderzoek niet genoemd en doorgestreept bij bewijsstukken.

Onderdeel 1: Open vragen**Duur: 55 minuten**

Vraag 1 Duur: 10 minuten	
Vraag	Welk type leren wordt nagestreefd op Terra?
Begeleidende vragen	A: Hoe wijkt dit af van het reguliere onderwijs? B: In welke mate heeft dit type leren invloed op de ontwikkeling van de student?

Vraag 2 Duur: 10 minuten	
Vraag	Welk type begeleiding streven jullie als coaches na?
Begeleidende vragen	A: Hoe wijkt dit af van begeleiding in het reguliere onderwijs? B: In welke mate heeft dit type begeleiden invloed op de ontwikkeling van de student?

Vraag 3 Duur: 10 minuten	
Vraag	Welk type beoordelen wordt nagestreefd?
Begeleidende vragen	2A: Hoe wijkt dit af van beoordelen in het reguliere onderwijs? 2B: In welke mate heeft dit type beoordelen invloed op de ontwikkeling van de student? 2C: In welke mate maakt deze wijze van beoordelen de ontwikkeling inzichtelijk (voor student / voor coach)?

Vraag 4 Duur: 20 minuten	
Vraag	Hoe wordt de ontwikkeling van de student op dit moment inzichtelijk voor jullie (gedurende het proces)?
Begeleidende vragen	4A: Welke momenten waarop dit inzichtelijk wordt? 4B: Hoe draagt het competentie-onderwijs hieraan bij? 4C: Hoe komen deze competenties naar voren? 4D: Welke producten in het portfolio hieraan bij? 4E: Welke processen dragen hieraan bij? 4F: Hoe draagt evaluatie/reflectie hieraan bij? 4G: In welke mate zal de ontwikkeling voor de student inzichtelijk zijn?

Vraag 5 Duur: 10 minuten	
Vraag	Welke succesfactoren maken de ontwikkeling op dit moment inzichtelijk?
Begeleidende vragen	4A: Wat zijn de producten of momenten waarop jullie als coach zeggen; ja nu zie ik ontwikkeling? 4B: Hoe schatten jullie de inzichtelijkheid in voor de studenten bij de succesfactoren die jullie noemen?

Onderdeel 2: brainstormsessie**Duur: 20 minuten**

Als tweede en laatste onderdeel gaan we proberen de hoofdvraag te beantwoorden aan de hand van een brainstormsessie. Zouden jullie op een paar post-its (ieder minimaal twee) een aanpassing willen opschrijven om de ontwikkeling voor de student en voor jullie als coach inzichtelijker te maken? Deze plak ik op het bord, waarna we hierover in discussie gaan.

De hoofdvraag van dit onderzoek: **Hoe kan Regioleren worden aangepast, zodat het leren en ontwikkelen van de student inzichtelijk wordt voor student en coach gedurende het Regioleertraject in de opleiding Veehouderij bij Terra mbo Groningen?**

Afsluiting en dankwoord.**Duur: 5 minuten**

Bijlage 3: Likertschaal

Ontwikkeling gedurende Regioleren

Beste student, bedankt voor het invullen van deze lijst omtrent jouw ontwikkeling gedurende Regioleren. Daarnaast worden een aantal onderdelen/producten van Regioleren behandeld. Door deze lijst in te vullen help je stagiair Lars Hermse (Team Veehouderij) met zijn onderzoek en help je Regioleren te verbeteren.

Onderstaand volgen een aantal uitspraken, geef daarbij aan in welke mate deze op jou van toepassing zijn.

1. In welke mate zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing omtrent (Regio)leren *

	Helemaal van toepassing	Van toepassing	Niet van toepassing	Helemaal niet van toepassing	Nog niet gedaan
Regioleren is zinvol (hier heb ik later iets aan bij werk of vervolgopleiding).	☐	☐	☐	☐	☐
Het (bijhouden van het) portfolio helpt mij ontwikkelen.	☐	☐	☐	☐	☐
Het (bijhouden van het) portfolio maakt mijn ontwikkeling inzichtelijk voor mijzelf.	☐	☐	☐	☐	☐
Ik heb mijn ontwikkeling duidelijk in beeld (ik kan het zo benoemen).	☐	☐	☐	☐	☐

2. Welke documenten en/of processen helpen jou te Regioleren?

	Helpt veel	Helpt	Helpt niet	Helpt helemaal niet	Nog niet gedaan
Leerofferte	☐	☐	☐	☐	☐
Urenverantwoording	☐	☐	☐	☐	☐
Logboek	☐	☐	☐	☐	☐
360 graden feedback	☐	☐	☐	☐	☐
Overzicht werkprocessen	☐	☐	☐	☐	☐
Oplevering en/of overdracht	☐	☐	☐	☐	☐
Evaluatieformulier	☐	☐	☐	☐	☐
Evaluatiegesprekken	☐	☐	☐	☐	☐
Beoordelingsformulier (ingevuld door docenten)	☐	☐	☐	☐	☐
Overleg met coach	☐	☐	☐	☐	☐

3. Welke documenten en/of processen geven jou het meeste inzicht in jouw ontwikkeling (wanneer heb je door dat je hebt geleerd)?

	Helpt veel	Helpt	Helpt niet	Helpt helemaal niet	Nog niet gedaan
Leerofferte	☐	☐	☐	☐	☐
Urenverantwoording	☐	☐	☐	☐	☐
Logboek	☐	☐	☐	☐	☐
360 graden feedback	☐	☐	☐	☐	☐
Overzicht werkprocessen	☐	☐	☐	☐	☐
Oplevering en/of overdracht	☐	☐	☐	☐	☐
Evaluatieformulier	☐	☐	☐	☐	☐
Evaluatiegesprekken	☐	☐	☐	☐	☐
Beoordelingsformulier (ingevuld door docenten)	☐	☐	☐	☐	☐

Bijlage 4: Dataset ‘Bewust’ Regioleren

De drie focusgroep interviews zijn letterlijk getranscribeerd, waarna deze zijn gecodeerd in het programma ATLAS.TI. Deze dataset is in een apart document aangeleverd ten behoeve van de leesbaarheid naast het onderzoeksrapport.

In het geval dit onvoldoende inzicht geeft, kan de dataset van ATLAS.TI worden opgevraagd bij de onderzoeker. Om dit te bekijken is het programma ATLAS.TI vereist.

Bijlage 5: Checklist Schriftelijk Rapporteren



Checklist Schriftelijk Rapporteren

Naam: *Lars Hermse*
Klas: *4DVO-21*

*De beoordelingscriteria die met een * zijn aangegeven, zijn 'killing points'. Wanneer de beoordelaar daarvan meer dan vijf heeft aangekruist, dien je het rapport/verslag op alle onvoldoende onderdelen te verbeteren. In het afstudeerwerkstuk zijn geen 'killing points' toegestaan.*

1. Het taalgebruik

- ☐ Bevat niet meer dan drie grammaticale, spel- en typefouten per duizend woorden; het rapport/verslag is dan afgekeurd*
- ☐ Heeft een actieve schrijfstijl*
- ☐ Is zakelijk, formeel en objectief *
- ☐ Is coherent (verwijs- en verbindingswoorden)*
- ☐ Heeft een adequate interpunctie*
- ☐ Bevat niet de persoonlijke voornaamwoorden 'ik/mij/me, jij/je/jou, jullie, u, wij/we/ons' *
- ☐ Is doelgroepgericht*
- ☐ Heeft een uniforme stijl*

2. De ordening

- ☐ Het verslag/rapport heeft een logische opbouw
- ☐ Elk hoofdstuk heeft een logische alineastructuur
- ☐ Elk hoofdstuk kent een introductie (m.u.v. H.1)

3. Het rapport/verslag

- ☐ Is vrij van plagiaat*
- ☐ De pagina's zijn genummerd*
- ☐ Heeft een uniforme opmaak

4. De omslag

- ☐ Bevat de titel
- ☐ Vermeldt de auteur(s)

5. De titelpagina/het titelblad

- ☐ Heeft een specifieke titel*
- ☐ Vermeldt de auteur(s)*
- ☐ Vermeldt de plaats en de datum*
- ☐ Vermeldt de opdrachtgever(s)*

6. Het voorwoord:

- ☐ Bevat de persoonlijke aanleiding tot het schrijven van het rapport/verslag
- ☐ Bevat persoonlijke bedankjes (persoonlijke voornaamwoorden toegestaan)

7. De inhoudsopgave:

- ☐ Vermeldt alle genummerde onderdelen van het rapport/verslag*
- ☐ Vermeldt de samenvatting en de bijlage(n)
- ☐ Is overzichtelijk/gestructureerd
- ☐ Heeft een correcte paginaverwijzing

8. De samenvatting:

- ☐ Is een verkorte versie van het gehele rapport/verslag
- ☐ Bevat de conclusies
- ☐ Bevat suggesties voor verder onderzoek

- ☐ Bevat geen persoonlijke mening
- ☐ Staat direct na de inhoudsopgave

9. De inleiding

- ☐ Is hoofdstuk 1*
- ☐ Beschrijft het kader/de context en de aanleiding*
- ☐ Geeft inhoudelijke relevante achtergrondinformatie*
- ☐ Bevat de probleemstelling/de onderzoeksvraag*
- ☐ Vermeldt het doel*
- ☐ Bevat een leeswijzer voor het rapport/verslag*

10. Materiaal en methode

- ☐ Beschrijft de gevolgde onderzoeksmethode
- ☐ Motiveert de keuze voor de gevolgde onderzoeksmethode
- ☐ Past bij de probleemstelling/de onderzoeksvraag*
- ☐ Beschrijft de variabelen/eenheden
- ☐ Beschrijft de methode van data-analyse

11. De (opmaak van de) kern

- ☐ De hoofdstukken en de (sub)paragrafen met maximaal drie niveaus zijn genummerd*
- ☐ De hoofdstukken en (sub)paragrafen hebben een passende titel
- ☐ Een hoofdstuk beslaat ten minste één pagina
- ☐ Een nieuw hoofdstuk begint op een nieuwe pagina
- ☐ De zinnen lopen door (geen 'enter' binnen een alinea gebruiken)
- ☐ De figuren en tabellen zijn (door)genummerd en hebben een passende titel (boven de figuur/tabel)*
- ☐ De figuren en tabellen zijn zelfstandig te begrijpen
- ☐ In de tekst zijn er verwijzingen naar de figuren en/of de tabellen*
- ☐ De tekst bevat verwijzingen naar de desbetreffende bijlage(n)
- ☐ De tekst is ook zonder verwijzingen te begrijpen

12. De discussie

- ☐ Vermeldt de interpretatie(s) van de resultaten
- ☐ Bevat een vergelijking met relevante literatuur
- ☐ Geeft de valide argumentatie weer
- ☐ Evalueert de gevolgde onderzoeksmethode
- ☐ Bevat een kritische reflectie op de eigen bevindingen

13. De conclusies en aanbevelingen

- ☐ Bevatten antwoord(en) op de onderzoeksvraag
- ☐ Zijn gebaseerd op relevante feiten
- ☐ Bevatten geen nieuwe informatie*

14. De bronvermelding

- ☐ Verwijzingen in de tekst zijn conform de APA-normen*
- ☐ De bronnenlijst is conform de APA-normen*

15. De bijlagen

- ☐ Zijn genummerd
- ☐ Zijn voorzien van een passende titel
- ☐ Bevatten geen eigen analyse
- ☐ Zijn overzichtelijk weergegeven