

Suzanne Looijenga en Rutger Bultena

Het implementeren van een richtlijn voor de inwerkperiode van het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum

Eindopdracht Bachelor Social Work   
Academie voor Sociale Studies, Hanzehogeschool Groningen | Januari 2023

Het implementeren van een richtlijn voor de inwerkperiode van het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum

**Naam studenten:** Suzanne Looijenga en Rutger Bultena **Studentnummers:** 403357 en 372092 **Datum:** 29-06-2023 **Opleiding:** Bachelor Social Work, voltijd **Opleidingsinstelling:** Academie voor Social Studies, Hanzehogeschool Groningen **Vak:** Eindopdracht SSVB22EO **Opdracht gevende organisatie:** Montessori Vaklyceum, Intern Ondersteuningsteam **Opdrachtgever:** Lianne Woltman **Begeleidende docent:** Jeroen Boekhoven  
  
**Aantal woorden:** 6913

**Voorwoord**

Voor u ligt het afstudeeronderzoek *‘Het implementeren van een richtlijn voor de inwerkperiode van het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum’*. Dit afstudeeronderzoek is geschreven wegens de eindopdracht van de studie Social Work vanuit de Hanzehogeschool Groningen. Het schrijven van het onderzoeksverslag en het ontwerpen van het product heeft zich voorgedaan in de periode van februari 2023 tot en met juni 2023. Dit afstudeeronderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Intern Ondersteuningsteam (IOT) van het Montessori Vaklyceum. In het belang van de leesbaarheid is dit onderzoek uitsluitend in de mannelijke persoonsvorm geschreven, in veel van de gevallen wordt ook de vrouwelijke persoonsvorm bedoeld.

In de totstandkoming van het onderzoek willen we verschillende mensen nadrukkelijk bedanken. Ten eerste willen wij Lianne Woltman, ondersteuningscoördinator van het IOT, bedanken voor het mogen uitvoeren van het onderzoek. Ten tweede willen wij alle leden van het IOT bedanken omdat die actief hebben bijgedragen aan de resultaten van het onderzoek. Ten derde willen wij alle externe personen bedanken die wij hebben benaderd om bij te dragen aan het onderzoek. Ten vierde willen wij alle medestudenten, begeleidende docenten en docenten van het onderzoeksatelier bedanken voor het willen meedenken en het bieden van ondersteuning tijdens het onderzoeksproces. Tot slot willen wij onze familie en vrienden bedanken voor de morele steun die jullie ons geboden hebben tijdens het uitvoeren van het onderzoek.

**Managementsamenvatting**

In 2014 is de Wet passend onderwijs aangenomen in Nederland. Deze wet houdt onder andere in dat een voortgezet onderwijsschool een zorgplicht heeft ten opzichte van de leerlingen. Binnen het Montessori Vaklyceum heeft dit ervoor gezorgd dat er een Intern Ondersteuningsteam (IOT) opgezet is omdat er veel leerlingen zijn die extra ondersteuning nodig hebben. Het ondersteuningsteam is bedoeld om leerlingen extra ondersteuning te bieden tijdens hun schoolloopbaan. Het IOT werkt voor een groot deel met stagiairs van de opleiding Social Work vanuit de Hanzehogeschool Groningen. Deze stagiairs hebben de taak om leerlingen te begeleiden en hebben daarom veel contact met de doelgroep in de vorm van gesprekken. Het is belangrijk dat de leerlingen goed begeleid worden, en dus ook dat de stagiairs goed zijn toegerust om te begeleiden. Wat er speelt binnen de organisatie in relatie tot het vraagstuk is, dat er geen duidelijke structuur is voor de Social Work stagiair in de inwerkperiode waardoor gesprekken tussen leerling en stagiair geregeld moeilijk op gang kunnen komen. Onze doelstelling sluit hierop aan.

*De doelstelling is dat er onderzoek gedaan moet worden naar de inwerkperiode van het IOT. Het doel is om een product te ontwikkelen waarmee er meer structuur geboden wordt aan de Social Work stagiairs tijdens de inwerkperiode van de stage binnen het IOT.*

Door praktijkonderzoek uit te voeren aan de hand van interviews met stagiairs en andere leden van het IOT, is deze doelstelling behaald. Uit de interviews blijkt dat de stagiairs behoefte hebben aan meer structuur tijdens de inwerkperiode op het gebied van gespreksvoering. Vervolgens zijn we aan de hand van de SCAMPER-methode in gesprek gegaan met de stagiairs van het IOT. Hier kwam naar voren dat we een reflectiemodel moeten gebruiken in combinatie met het buddysysteem. Hiernaast zijn we op zoek gegaan naar ‘best practices’ in het werkveld. Wij zijn tot de conclusie gekomen dat het buddysysteem in combinatie met het spiraalmodel goed zou passen bij wat we willen bereiken met onze doelstelling.

Na een aantal evaluatierondes van ons product, hebben we deze op een aantal punten veranderd en vervolgens begonnen met de implementatie ervan. Wij hebben ervoor gekozen om het product te implementeren door een richtlijn te ontwerpen voor het IOT van het Montessori Vaklyceum en deze in het stageboek te verwerken. Elke stagiair krijgt het stageboek bij de start van de stage. Om er zeker van te zijn dat ons product op een juiste manier geïmplementeerd wordt, hebben we een aantal aanbevelingen opgesteld richting het IOT. De eerste aanbeveling is het feit dat tijdens de begeleidingsgesprekken met de praktijkbegeleider aan het begin van de stageperiode ook gebruikt worden om het buddysysteem te evalueren. De tweede aanbeveling is het feit dat het IOT de stagiairs kennis laat maken met de richtlijn aan het begin van hun inwerkperiode. De derde aanbeveling is dat wij denken dat het nuttig is om een vervolgonderzoek te laten uitvoeren over het Montessoriaans gedachtegoed binnen het IOT. De vierde en laatste aanbeveling is om de richtlijn breder in te zetten over het gehele stagejaar, zodat de stagiairs de mogelijkheid krijgen om nog meer van elkaar te leren binnen de stage.

Inhoudsopgave

[1. Beschrijving van het product 1](#_Toc138938091)

[1.1 Omschrijving richtlijn inwerkperiode 1](#_Toc138938092)

[1.2 Kansen en kwaliteitsverbetering binnen het sociaal werk 2](#_Toc138938093)

[2. Aanleiding en doelstelling van advies 3](#_Toc138938094)

[2.1 Context 3](#_Toc138938095)

[2.2 Probleemanalyse 4](#_Toc138938096)

[2.2.1 Macro: zorgplicht en het Montessoriaans gedachtegoed 4](#_Toc138938097)

[2.2.2 Meso: de organisatie 4](#_Toc138938098)

[2.2.3 Micro: de stagiair 5](#_Toc138938099)

[2.3 Discover- en definefase 6](#_Toc138938100)

[2.3.1 Aanpak 6](#_Toc138938101)

[2.3.2 Probleem- en doelboom 6](#_Toc138938102)

[2.4 Doelstelling 7](#_Toc138938103)

[3. Aanpak en inhoud 8](#_Toc138938104)

[3.1 Deelonderzoeken 8](#_Toc138938105)

[3.1.1 Literatuuronderzoek 8](#_Toc138938106)

[3.1.2 Praktijkgericht onderzoek 8](#_Toc138938107)

[3.2 Develop- en deliverfase 10](#_Toc138938108)

[3.2.2 Best practices 11](#_Toc138938109)

[3.2.3 Prototype 12](#_Toc138938110)

[3.2.4 Evaluatie rondes 12](#_Toc138938111)

[4. Aanbevelingen 14](#_Toc138938112)

[4.1 Bredere inzetbaarheid richtlijn 14](#_Toc138938113)

[4.2 Toezicht houden inwerkperiode 14](#_Toc138938114)

[4.3 Overige aanbevelingen 14](#_Toc138938115)

[4.3.1 Vervolgonderzoek Montessoriaanse gedachtegoed 14](#_Toc138938116)

[4.3.2 Betrekken van de Hanzehogeschool 15](#_Toc138938117)

[4.3.3 Tijd 15](#_Toc138938118)

[Literatuurlijst 16](#_Toc138938119)

[Bijlagen 18](#_Toc138938120)

[Bijlage 1: Probleem- en doelboom Social Work stagiairs 18](#_Toc138938121)

[Bijlage 2: Interview J 21](#_Toc138938122)

[Bijlage 3: Interview I 23](#_Toc138938123)

[Bijlage 4: Interview A 25](#_Toc138938124)

[Bijlage 5: Interview F 27](#_Toc138938125)

[Bijlage 6: Interview MA 29](#_Toc138938126)

[Bijlage 7: Interview E 30](#_Toc138938127)

[Bijlage 8: Interview N 32](#_Toc138938128)

[Bijlage 9: Interview M 34](#_Toc138938129)

[Bijlage 10: Interview medewerker BAT-team 1 36](#_Toc138938130)

[Bijlage 11: Interview medewerker BAT-team 2 38](#_Toc138938131)

[Bijlage 12: De SCAMPER-methode 40](#_Toc138938132)

[Bijlage 13: Analyse ontwerpeisen 42](#_Toc138938133)

[Bijlage 14: Evaluatierondes 45](#_Toc138938134)

# 1. Beschrijving van het product

In dit hoofdstuk wordt het product beschreven en de bijdrage daarvan. Daarnaast wordt er beschreven welke kansen het product biedt en op welke manier de kwaliteiten binnen het sociaal werk verbeterd zullen worden.

## 1.1 Omschrijving richtlijn inwerkperiode

Voor het Montessori Vaklyceum is een richtlijn voor de inwerkperiode van de stagiairs ontwikkeld. Deze richtlijn bestaat uit twee onderdelen, namelijk: het buddysysteem en de reflectiemethode. De richtlijn zorgt ervoor dat er in de inwerkperiode van de stage structuur aan de stagiairs wordt geboden. Deze structuur zorgt ervoor dat de gespreksvoering naar een beter niveau wordt getild en de stagiairs meer laat samenwerken door gezamenlijke gesprekken samen voor te bespreken en er vervolgens op te reflecteren. De richtlijn is een werkwijze die de stagiairs als buddy structuur biedt in de inwerkperiode richting de gespreksvoering met de leerling. Het product bestaat uit drie pagina’s en is onderverdeeld in verschillende hoofdstukken.

Het IOT maakt deel uit van een groter geheel. Het IOT is onderdeel van het Montessori Vaklyceum, wat valt onder Openbaar Onderwijs Groningen. Dit is een overkoepelende scholenorganisatie met diverse scholen in Groningen. Als stagiair van het IOT werk je samen met medestagiairs en praktijkbegeleiders om de leerling te ondersteunen. De praktijkbegeleiders zijn de ondersteuningscoördinator en de schoolpsycholoog van het IOT. Stagiairs werken interprofessioneel samen met de coaches van de leerling, de teamleider en het WIJ-team. Dit doen ze om de leerlingen zo goed mogelijk te ondersteunen. Hierin zijn de stagiairs bereid om van de samenwerking te leren en hierover regelmatig informatie uit te wisselen (Nederlands Jeugdinstituut, 2023). Ook neemt de stagiair deel aan vergaderingen met docenten en teamleiders. Als stagiair heb je ook te maken met de stagebegeleiding vanuit de Hanzehogeschool. Hieruit kunnen we concluderen dat je als stagiair veel contact hebt met interdisciplinaire netwerken binnen en buiten de school. Dit wordt alleen nog maar vergroot als het buddysysteem wordt toegepast. Als je samenwerkt als stagiairs heb je meer interactie met elkaar, waardoor er meer vragen over de casussen kunnen komen, en hierdoor meer contact kan worden gezocht met interdisciplinaire netwerken.

In het eerste onderdeel van de richtlijn wordt het buddysysteem uitgelegd en de wijze waarop het buddysysteem geïmplementeerd wordt binnen het IOT. Daarnaast wordt het oriëntatiegesprek aan het begin van de richtlijn uitgelegd en de manier van voor- en nabespreken aan de hand van het spiraalmodel. Het oriëntatiegesprek wordt ingezet om te kalibreren zodat er wederzijdse verwachtingen duidelijk zijn. Na afloop van het oriëntatiegesprek worden de afspraken in de bijgevoegde bijlage concreet verwerkt en vervolgens ondertekend. Het volgende onderdeel bestaat uit hoe en wanneer er geëvalueerd gaat worden. Vanwege het feit dat het een nieuw concept is binnen het IOT, is het belangrijk dat er regelmatig met betrokkenen geëvalueerd gaat worden. De reden hiervoor is om erachter te komen of de samenwerking tussen de nieuwe stagiair en de oude stagiair nog in het belang van het leerproces van de stagiairs is. Dit is de reden waarom wij ervoor gekozen hebben om twee keer in de twaalf weken met de praktijkbegeleider en stagiairs te evalueren. Als laatste onderdeel is er een planning bijgevoegd die duidelijk neerzet hoe de inwerkperiode in combinatie met het buddysysteem eruitziet.

Ons product sluit goed aan bij de behoeften van het Montessori Vaklyceum, het IOT zelf, de Social Work stagiairs en de leerlingen. De richtlijn voor de inwerkperiode zal begin volgend schooljaar worden gebruikt. De richtlijn wordt toegevoegd aan het stageboek dat elke stagiair aan het begin van de stage ontvangt. De nieuwe stagiairs worden in september 2023 gelijk geïntroduceerd aan de richtlijn. Het product geeft handvatten aan de stagiairs en praktijkbegeleiding en laat zien wat er verwacht wordt van hen in de eerste twaalf weken. Het product is passend voor de praktijk, omdat er wordt gefocust op structuur en de ontwikkeling van de stagiairs aan de hand van het buddysysteem. Doordat er meer structuur wordt geboden, heeft de stagiair meer overzicht over de caseload. Hierdoor zou de stagiair beter aan kunnen sluiten op de zorgvraag van de leerling.

## 1.2 Kansen en kwaliteitsverbetering binnen het sociaal werk

In de richtlijn zijn aspecten verwerkt die de kans op leerzame en effectieve gespreksvoering groter maakt. Leerzame en effectieve gespreksvoering zorgt ervoor dat de leerling beter kan worden ondersteunt en dat de stagiairs actief bezig zijn met hun leerproces tot professional. Meerdere beroepswaarden komen terug in de richtlijn. De leerling kan beter in zijn eigen kracht komen te staan doordat de stagiair op een betere manier ondersteund wordt door de geboden handvatten vanuit het product. De kans dat doelen van de leerling eerder worden behaald is vergroot, vervolgens versterkt dit de zelfredzaamheid van de leerling. Door dit succes kan de stagiair meer betrokken raken bij het welzijn van de leerling en zou de stagiair ook meer oog krijgen voor de ontwikkeling van de leerling in relatie tot zijn sociale omgeving. De reden hiervoor is dat de leerling gestructureerd ondersteund wordt. De stagiair voelt zich verantwoordelijk voor het welzijn van de leerling, dit sluit aan bij de collectieve verantwoordelijkheid vanuit de Global Definition of Social Work (IFSW, 2014). Vanuit de eerder genoemde betrokkenheid staat de stagiair de leerling bij en voelt zich daardoor verbonden met hem. Hiermee wordt bijgedragen aan de beroepswaarde betrokkenheid en de bereidheid om bij mensen te staan (Steenmeijer, 2021). De richtlijn die wij hebben ontworpen, stimuleert ook een betere samenwerking tussen stagiairs die werkzaam zijn binnen het IOT en tussen de stagiairs en praktijkbegeleiding. Dit is vanwege de vaste evaluatiemomenten. Als een samenwerking wordt opgestart tussen professionals is het belangrijk dat er gekeken wordt naar gedeelde kernwaarden van beide professionals (Kluft, 2016). Wanneer dit gebeurt zal de samenwerking soepeler van start gaan, dit is ook toepasselijk op ons product.

Aan de hand van de richtlijn kan de effectiviteit van de extra ondersteuning die geboden wordt aan de leerling vanuit de stagiair vergroot worden. De richtlijn legt een basis voor een lerende omgeving voor de stagiair. Hierin heeft hij de ruimte om samen met een mede-stagiair te oefenen op het gebied van gespreksvoering aan zijn ontwikkelpunten hiervan en er daarna op te reflecteren. Steenmeijer (2021) zegt dat het reflecteren op je handelen als professional een essentieel onderdeel is van het vakbekwaam zijn. Hiermee draagt de richtlijn bij aan de beroepswaarden deskundigheid en zorgvuldigheid. De richtlijn draagt als laatste bij aan de betrouwbaarheid en integriteit die onderdeel zijn van de beroepswaarden van het sociaal werk. De manier waarop dit gebeurt is dat de stagiairs door middel van de richtlijn kunnen werken aan de wijze waarop ze transparantie, integriteit en betrouwbaarheid in hun werk naar voren willen laten komen als beginnend professionals. Ook worden zij zich hierdoor bewust van de rol die zij hebben voor het welzijn en belang van de leerling (Steenmeijer, 2021). Hierdoor kunnen wij concluderen dat ons product zal bijdragen aan een kwaliteitsverbetering binnen het sociaal werk.

# 2. Aanleiding en doelstelling van advies

*In dit hoofdstuk wordt de context beschreven van het onderzoek en de probleemanalyse, op macro-, meso- en microniveau. Er wordt beschreven wat er in de context van de opdrachtgever al is gebeurd met betrekking tot het vraagstuk en bespreken de doelstelling van het onderzoek.*

## 2.1 Context

Het Montessori Vaklyceum biedt vier opleidingsniveaus aan, namelijk: basisberoepsgerichte leerweg (BB), kaderberoepsgerichte leerweg (KB), theoretische leerweg (TL) en HAVO. Alle niveaus zitten in de eerste twee jaar bij elkaar in de klas. Zo kunnen de leerlingen makkelijk van niveau wisselen terwijl ze in hun eigen klas blijven. In het derde leerjaar is het bekend welk niveau bij de leerling past. Havoleerlingen gaan dan naar het Montessori Lyceum aan de Helperbrink te Groningen. De school bestaat uit twee locaties in de woonwijk De Wijert te Groningen. Op de school zitten ongeveer 700 leerlingen. Het Montessori Vaklyceum werkt volgens het Montessoriaanse gedachtegoed. Het bevorderen en ontwikkelen van opvoeding en onderwijs, volgens de visie van Maria Montessori, staan hierbij centraal. Deze visie wil stimuleren dat leerlingen bewust worden van waar hun krachten liggen.

De Social Work stagiair dient vanuit de opleiding tien maanden stage te lopen bij een organisatie om praktijkervaring op te doen binnen het werkveld. Een belangrijke reden voor het lopen van de stage, is om de kennis die hij heeft opgedaan toe te passen in de praktijk. Vanuit de Hanzehogeschool krijgt de student een stagedocent, die werkzaam is op de Hanzehogeschool, toegewezen wiens taak het is om de student te begeleiden tijdens de jaarstage. Het praktijkbureau van de Social Work opleiding van de Hanzehogeschool geeft een richtlijn aan in de vorm van de stagehandleiding. De stagehandleiding is van belang, omdat hierin staat beschreven hoe de praktijkbegeleider en stagedocent hun stagebegeleiding in kunnen vullen.

Op het Montessori Vaklyceum loopt de student van de Hanzehogeschool vanuit de opleiding Social Work zijn derdejaars stage binnen het IOT van het Montessori Vaklyceum. Deze stagiair is onderdeel van het IOT, dat extra ondersteuning biedt aan leerlingen die aangemeld zijn door hun coach met een specifieke hulpvraag. Het IOT bestaat op dit moment uit 25 medewerkers met verschillende rollen. De medewerkers die belangrijk zijn voor de stagiair zijn; de ondersteuningscoördinator, de schoolpsycholoog, de schoolmaatschappelijk werker en de mede stagiairs. Deze mensen zijn belangrijk omdat de stagiair het snelst met hen in contact komt tijdens de stage. De ondersteuningscoördinator is daarnaast praktijkbegeleider van de stagiair en heeft oog op het leerproces.

Het uitgangspunt is dat de stagiair één schooljaar stageloopt bij dezelfde organisatie. Er lopen meerdere stagiairs Social Work tegelijkertijd stage binnen het IOT. In september en februari vinden er overdrachten plaats vanuit de oude stagiairs richting de nieuwe stagiairs. De stagiair die aan het tweede halfjaar van de stage begint krijgt een ondersteunende rol ten opzichte van de nieuwe stagiair. Het grootste onderdeel van het takenpakket van de stagiair is het bieden van ondersteuning aan de leerlingen, mede door middel van gespreksvoering. De stagiair neemt daarnaast deel aan vergaderingen die bijdragen aan het begeleiden van de leerlingen.

## 2.2 Probleemanalyse

### 2.2.1 Macro: zorgplicht en het Montessoriaans gedachtegoed

In 2014 is de Wet passend onderwijs ingevoerd in Nederland. Deze wet houdt onder andere in dat een voortgezet onderwijsschool een zorgplicht heeft ten opzichte van de leerlingen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2021). Scholen mogen geen leerlingen weigeren, tenzij de school geen plek heeft voor de leerling. Wanneer blijkt dat de ondersteuningsbehoefte van de leerling niet past binnen de school, moet de school zorgen voor een andere plek die past bij de leerling en zijn ondersteuningsbehoefte. Dit betekent dat het IOT een belangrijke rol heeft binnen de school. Het IOT heeft tenslotte de taak om de ondersteuning te regelen binnen de school. Dit houdt ook het bepalen van de ondersteuningsbehoefte in. De Wet passend onderwijs is van belang voor ons onderzoek, omdat door deze wet leerlingen met een grotere ondersteuningsbehoefte op het Montessori Vaklyceum terecht komen. Er blijkt geregeld dat er leerlingen op deze school zitten die een grotere ondersteuningsbehoefte hebben dan vervuld kan worden binnen het Montessori Vaklyceum.

De Tweede Kamer heeft een route uitgestippeld tot 2035 om het passend onderwijs stapsgewijs richting het inclusief onderwijs te veranderen (Wiersma, 2023). Dit inclusief onderwijs zal worden toegepast op het Montessori Vaklyceum. Inclusief onderwijs gaat over jongeren met én zonder een extra ondersteuningsbehoefte. Ze gaan samen naar school en volgen zo veel mogelijk onderwijs samen. Volgens het Nederlands Jeugdinstituut (2023) houdt inclusief onderwijs in dat er inclusievere onderwijsvoorzieningen zijn waar kinderen met en zonder beperking of ziekte samen naar school gaan, met behoud van het speciaal onderwijs voor leerlingen die dit nodig hebben. Door het inclusief onderwijs hebben jongeren en hun ouders vrijheid om te kiezen voor de school die het beste bij ze past, zodat ze met leeftijdsgenoten naar school kunnen. Wat deze wetten met elkaar te maken hebben is dat het passend onderwijs dus zal gaan veranderen naar inclusief onderwijs. Wat dit voor het Montessori Vaklyceum zou kunnen veranderen is dat er meer geld beschikbaar komt voor het IOT en dat er meer stagiairs kunnen worden ingezet.

### 2.2.2 Meso: de organisatie

De organisaties die betrokken zijn bij dit probleem zijn het Montessori Vaklyceum en de Hanzehogeschool. De Social Work stagiairs komen van de Hanzehogeschool. Wij hebben deze doelgroep gekozen, omdat de stagiair het meest contact heeft met de leerling en het directe aanspreekpunt is voor de leerling. Wat er speelt binnen de organisatie, in relatie tot het vraagstuk, is dat er geen duidelijke structuur is voor de Social Work stagiair in de inwerkperiode. Hierdoor komen gesprekken tussen leerling en stagiair moeilijk op gang. Wij zijn op de Hanzehogeschool in gesprek gegaan met Annemiek Grooten (persoonlijke communicatie, 2023), coördinator van het praktijkbureau van de Hanzehogeschool. Dit hebben we gedaan omdat wij nieuwsgierig waren naar wat de rol van de Hanzehogeschool is ten opzichte van de inwerkperiode van de stagiair binnen de stageorganisatie. De taak van het praktijkbureau van Social Work binnen de Hanzehogeschool is om te kijken of de stageplekken bij de organisaties voor de Social Work studenten geschikt zijn. Het praktijkbureau heeft daarbij niets te zeggen over hoe de studenten worden ingewerkt binnen de organisatie.

Het Montessori Vaklyceum geeft op een andere manier vorm aan het IOT in vergelijking met andere voortgezet onderwijs (VO) scholen. Binnen het IOT van het Montessori Vaklyceum worden onder andere stagiairs ingezet om ondersteuning te bieden aan de leerlingen met een hulpvraag. Bij andere scholen wordt het VO WIJ team, en eventueel een schoolmaatschappelijk werker, ingezet. Binnen het Montessori Vaklyceum wordt ernaar gestreefd om oplossingsgericht te werken. Dit krijgt vorm door doelen te stellen met de leerlingen en door de vraagstelling van de stagiair. De manier van vragen stellen is erop gericht om de leerlingen in hun eigen kracht te zetten en zelfregie te houden over zijn schoolcarrière. Het IOT bevindt zich op dit moment in een overgangsperiode, omdat er sinds dit schooljaar een nieuwe ondersteuningscoördinator werkzaam is binnen het team. Wat wij zien in deze overgangsfase is dat de nieuwe ondersteuningscoördinator eigen ideeën heeft en deze wil uitwerken, ook deelt zij haar taken op een andere manier in. De stagiair wordt op dit moment vrijgelaten in zijn manier van werken. Uit de interviews met de stagiairs hebben wij gehaald dat de stagiairs behoefte hebben aan meer structuur. Dit zouden ze willen krijgen door bijvoorbeeld handvatten te gebruiken tijdens gesprekken met de leerling.

### 2.2.3 Micro: de stagiair

Op het Montessori Vaklyceum hebben wij met zes stagiairs (persoonlijke communicatie, 2023) gesproken. In deze gesprekken hebben wij de stagiairs ondervraagd hoe zij de gespreksvoering met leerlingen hebben ervaren. De reden dat de stagiairs gesprekken voeren met leerlingen is dat zij door middel van deze gesprekken extra ondersteuning bieden aan de leerling. De leerling kan bij zijn coach aangeven dat hij extra ondersteuning wil. Ook kan de coach zelf besluiten om de leerling aan te melden bij het IOT. Uit de gesprekken met de stagiairs kwam voort dat de praktijkbegeleider de stagiairs vrijlaat in hoe de invulling van de gesprekken eruitziet. Er is niet één richtlijn die wordt gebruikt voor de invulling van de gesprekken, ook hier krijgen de stagiairs de keuzevrijheid. Daarnaast is er geen plan van aanpak over de lopende gesprekken die na het intakegesprek plaatsvinden. Wel wordt er gebruikgemaakt van een rolagenda en is er een stagehandleiding voor stagiairs. Het doel van de rolagenda, een online bestand dat gebruikt wordt tijdens de wekelijkse IOT-vergadering, is om als IOT het overzicht te houden in welke leerlingen begeleid worden en met welk doel. Ook is het streven om elke leerling in ieder geval om de drie weken te bespreken tijdens de vergadering, of eerder als de stagiair vindt dat dit nodig is. In de stagehandleiding staat handige informatie voor de stagiairs zoals, de vaste bijeenkomsten per week, contactgegevens van andere IOT-leden en stappenplannen voor het opzetten van de gesprekken met leerlingen.

Binnen de Hanzehogeschool wordt de methode oplossingsgericht werken veel gehanteerd. Na gesproken te hebben met Simone Jansen (persoonlijke communicatie, 2023), een docent gespreksvoering op de Hanzehogeschool, hebben wij vernomen dat onder andere het boek De kracht van oplossingen (De Jong en Berg, 2015) wordt gebruikt binnen de Hanzehogeschool. Insoo Kim Berg is de grondlegger van het oplossingsgericht werken. Daarnaast wordt het boek Mission Possible (Beumer-Peeters, 2018) gebruikt tijdens de lessen van gespreksvaardigheid. Dit boek wordt gebruikt, omdat het studenten leert om jongeren te helpen doelen te stellen en de doelen ook te realiseren. Het is van belang om te weten wat er vanuit de Hanzehogeschool wordt gehanteerd, omdat er verwacht wordt van de stagiair dat deze literatuur toegepast wordt in de praktijk.

Twee studenten van de Hanzehogeschool gaven tijdens een interview aan dat zij de methode oplossingsgericht werken eigen hebben gemaakt en dit inzetten tijdens de gesprekken met de leerling. De studenten zien problematiek zoals angstklachten, faalangst en gedragsproblematiek terug bij de gesprekken die zij hebben met de leerling. De studenten die wij hebben geïnterviewd gaven aan dat zij bij deze stage in het diepe zijn gegooid en dat de studenten zelf vorm hebben moeten geven aan hun gesprekken met de leerlingen. De ene student heeft dit als vervelend ervaren, de andere student niet. Wel geven de studenten aan dat er behoefte is aan meer structuur in de inwerkperiode. De stagiairs geven aan dat als er minder structuur is, ze minder oog voor de leerling en de doelen die de leerling wil behalen hebben. De stagiair is afgeleid van het eigenlijke doel, namelijk de leerling ondersteunen richting zelfredzaamheid.

Om een goed beeld te krijgen hoe vorige Social Work stagiairs de inwerkperiode op de stage hebben ervaren, hebben wij contact gezocht met een aantal oud stagiairs en hiermee contextual interviews gehouden. Uit deze interviews bleek dat de oud stagiairs ook hebben ervaren dat er structuur ontbrak in de inwerkperiode. Ook gaven ze aan dat ze het als prettig zouden ervaren om samen met een buddy gesprekken te voeren. De reden hiervan is, omdat er dan de mogelijkheid is om de verantwoordelijk te delen en van elkaar te leren. Oud stagiairs geven aan dat ze signalen vanuit de leerling zouden kunnen missen, omdat ze alleen in het gesprek zitten.

Wij hebben gesproken met Marjan Adema (persoonlijke communicatie, 2023), schoolpsycholoog werkzaam binnen het IOT van het Montessori Vaklyceum. Zij geeft aan dat er in de beginfase van de stage veel aandacht is voor het intakegesprek. Hierbij is de schoolpsycholoog soms ook aanwezig en hierin worden de stagiairs meegenomen, zodat ze kunnen kijken hoe het intakegesprek gaat. De stagiairs worden ingewerkt op de intake aan de hand van een rollenspel, om op deze manier de stagiair een indruk te geven van de gespreksvoering. Het begeleiden en ondersteunen van de leerlingen door de stagiair heeft geen concrete opbouw. De schoolpsycholoog geeft na een vraag over het Montessoriaans gedachtegoed aan dat ze het niet bewust inzet tijdens de gesprekken met leerlingen en dat de Social Work stagiairs geen informatie krijgen over het Montessoriaans gedachtegoed.

## 2.3 Discover- en definefase

Er zal een beschrijving volgen over hoe het probleem is onderzocht en hoe dit in de praktijk wordt ervaren door de betrokkenen.

### 2.3.1 Aanpak

Om het probleem te onderzoeken hebben we gebruikgemaakt van een mixed-methode-aanpak. Dit betekent volgens Van der Donk en Van Lanen (2019) dat er met deze methode zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden worden toegepast. De validiteit van het onderzoek verhoogt namelijk bij het gebruik van verschillende dataverzamelingsmethoden. Daarnaast hebben we binnen de praktijk onderzoek gedaan om zoveel mogelijk mensen te betrekken die te maken hebben met het probleem.

### 2.3.2 Probleem- en doelboom

Volgens de ondersteuningscoördinator, ook wel de opdrachtgever, was het helder welk probleem er binnen het IOT speelt. Om ons verder te verdiepen in het probleem en de gewenste situatie voor de organisatie, zijn wij in gesprek gegaan met de Social Work stagiairs door middel van een probleem- en doelboom. Bij deze werkvorm gaan we eerst de kern van het probleem onderzoeken door te kijken wat door de stagiairs wordt ervaren als oorzaken en gevolgen van het probleem. Daarna wordt erover de gewenste situatie gesproken waarbij de stagiairs nadenken wat ervoor nodig is om tot de gewenste situatie te komen en wat voor effecten dit met zich meebrengt voor de betrokkenen. Wij hebben voor de probleem- en doelboom gekozen omdat er bij deze werkvorm wordt gekeken naar het probleem en de gewenste situatie op verschillende niveaus. Hierdoor krijgen wij een helder beeld waar de belemmeringen en behoeftes van de Social Work stagiairs liggen.

Voor het gesprek hebben wij alle Social Work stagiairs uitgenodigd om te onderzoeken of zij hetzelfde probleem ervaren als de opdrachtgever. Uiteindelijk zijn alle vier Social Work stagiairs aangesloten bij het gesprek. Een belemmering die door deze methode naar voren is gekomen is dat de Social Work stagiairs aan het begin van de stage los worden gelaten en alleen de gesprekken in moeten gaan, dit zorgt ervoor dat er geen structuur is binnen de inwerkperiode van de stage. Daarnaast valt het ons op dat er ook andere oorzaken meespreken die invloed hebben op dit probleem waar rekening mee gehouden moet worden, zoals het gebrek aan tijd van de praktijkbegeleiders (zie bijlage 1).

## 2.4 Doelstelling

*De doelstelling is dat er onderzoek gedaan moet worden naar de inwerkperiode van het IOT. Het doel is om een product te ontwikkelen waarmee er meer structuur geboden wordt aan de Social Work stagiairs tijdens de inwerkperiode van de stage binnen het IOT.*

3. Aanpak en inhoud

In dit hoofdstuk beschrijven wij welke stappen er zijn gezet om tot de ontwikkeling van het product te komen. Dit hoofdstuk is opgebouwd uit meerdere ontwerpstappen waaruit verschillende ontwerpeisen zijn gekomen. Hierbij hebben wij gebruik gemaakt van het Double Diamond-model. Van dit model worden er twee fases gebruikt om het ontwerpproces van ons onderzoek te visualeren, namelijk: Develop en Deliver (Van ’t Veer et al., 2020).

## 3.1 Deelonderzoeken

Er zal een beschrijving volgen over hoe wij het probleem hebben onderzocht en hoe het probleem in de praktijk wordt ervaren door de betrokkenen.

### 3.1.1 Literatuuronderzoek

Nadat het probleem is erkend door de Social Work stagiairs, hebben wij ons door middel van deskresearch georiënteerd op literatuur over hoe andere ondersteuningsteams zichzelf vorm hebben gegeven (Van ’t Veer et al., 2020). Door gebruik te maken van verschillende bronnen (Van der Donk & van Lanen, 2019) hebben we ons kunnen verdiepen en hebben we meer inzicht gekregen in het probleem. Aan de hand van databanken zijn we op zoek gegaan naar literatuur over de wet- en regelgeving met betrekking tot het onderwijs, de voor- en nadelen van het buddysysteem en welke reflectiemodellen passend zijn bij gespreksvoering. Wij zijn erachter gekomen dat meerdere scholen tegen de wet- en regelgeving aanlopen. In de probleemanalyse (zie hoofdstuk 2) wordt ook gerefereerd naar in welke mate de Wet Passend Onderwijs invloed heeft op middelbare scholen. Er is onderzoek gedaan naar de voordelen van het buddysysteem in de inwerkperiode door Microsoft, hier kwamen 3 kernpunten uit die de voordelen goed omschrijven. Een buddy geeft de context van een organisatie beter weer, ze stimuleren de productiviteit en vergroten de tevredenheid van de nieuwe werknemer (Klinghoffer, 2019). Dit zijn punten die de mogelijkheid hebben om de effectiviteit te bewijzen van dit systeem.

Uit onderzoek van Geenen (2017) is gebleken dat het spiraalmodel van Korthagen en Nuijten (2019) een goede manier is om te reflecteren op je handelen in de praktijk. Het is een korte oefening om terug te blikken op een ervaring en daarin bewust te worden wat essentieel is. Reflecteren kan helpen om situaties dieper te doorgronden en om daardoor tot effectiever gedrag te komen tijdens de stage. Ook is reflectie essentieel om bewust te leren van ervaringen. In combinatie met het buddysysteem zorgt dit voor een praktische manier waarop het duo met elkaar kan terugblikken op de gesprekken met de leerling. Daarnaast is het duo actief van elkaar aan het leren. Het spiraalmodel spreekt ons aan vanwege de effectieve manier van leren en daarom willen wij het laten terugkomen in ons product. Daarnaast wordt het boek De kracht van reflectie van Korthagen en Nuijten (2019) op de Social Work opleiding gebruikt en zijn de stagiairs bekend met het spiraalmodel.

### 3.1.2 Praktijkgericht onderzoek

Naast de probleem- en doelboom hebben we ons onderzoek uitgevoerd door op meerdere wijzen interactie met de omgeving op te zoeken. Wij hebben dit gedaan door verschillende betrokkenen te spreken aan de hand van contextual interviewing (Van ’t Veer et al., 2020), zoals stagiairs en praktijkbegeleiders.

**Ontwerpeisen stagiairs**  
Wij hebben met vijf stagiairs van het Montessori Vaklyceum gesproken. Uit de contextual interviews met de stagiairs is gebleken dat het product moet voldoen aan een aantal eisen. Als eerste moet het product ervoor zorgen dat de stagiair meer mee wordt genomen tijdens het opstarten van de gesprekken met leerlingen. Als tweede moet het product ervoor zorgen dat er structuur wordt geboden binnen de inwerkperiode gericht op gesprekken met leerlingen. Als laatste moet het product ervoor zorgen dat de stagiair wordt betrokken tijdens de gesprekken met leerlingen tijdens de inwerkperiode.

Ontwerpeisen oud stagiairs  
Om te onderzoeken of het probleem al eerder is ervaren, hebben wij contact gezocht met twee oud stagiairs. In deze contextual interviews werd er veel gezegd over het willen meekijken tijdens de gesprekken. Aan het begin van de stage mochten deze twee oud stagiairs één keer meekijken, en mochten zij daarna de gesprekken alleen voeren. De oud stagiairs hadden graag meerdere gesprekken willen observeren voordat ze alleen aan het werkt mochten. Ook zijn er uit de contextual interviews met de oud stagiairs een aantal eisen naar voren gekomen. Het product moet ervoor zorgen dat de stagiair de mogelijkheid heeft om meerdere gesprekken met een leerling te observeren om op deze manier een idee te krijgen hoe een gesprek verloopt. De stagiair moet door het product de ruimte krijgen om uit te vinden welke manier van begeleiden bij de stagiair past, tijdens het observeren is hier ruimte voor.

**Ontwerpeisen praktijkbegeleiding**Wij hebben gesproken met de schoolpsycholoog en de ondersteuningscoördinator van het Montessori Vaklyceum. Zij zijn de praktijkbegeleiders van de stagiairs en hebben veel contact met hen. De schoolpsycholoog heeft zelf ook een caseload en kan haar eigen ervaringen ook met ons delen. De schoolpsycholoog gaf aan dat het product ruimte moet bieden om te kunnen evalueren op de gemaakte doelen van de leerling. De ondersteuningscoördinator gaf aan dat het product duidelijkheid moet bieden over wie welke taken oppakt met betrekking tot de stagiairs. Ook geeft ze aan dat het product ervoor moet zorgen dat er actieve samenwerking wordt opgestart aan het begin van de stage van de nieuwe stagiair. Deze punten zijn allemaal meegenomen in de ontwerpeisen van het product.

**Ontwerpeisen externe partijen**Om te onderzoeken hoe een ander ondersteuningsteam eruitziet en of er nog zaken waren waar wij rekening mee moesten houden bij ons product, hebben wij contact opgenomen met twee begeleidings- en adviesteam (BAT) van het Noorderpoort. Dit hebben wij gedaan, omdat het BAT-team veel overeenkomsten heeft met het IOT. Het BAT-team heeft ook Social Work stagiairs in het team en zij bieden ondersteuning aan MBO-leerlingen. Uit de interviews hebben wij gehaald dat de BAT-medewerkers veel waarde hechten aan het bespreken van de casus met collega's, zowel formeel als informeel. De BAT-medewerkers bespreken vaak de casus voor en na het gesprek. Uit dit contact kwam de ontwerpeis dat er binnen ons product ruimte moet zijn om de casus voor en na te bespreken.

## 3.2 Develop- en deliverfase

In deze fase is er gekeken naar een passende en effectieve oplossing voor het probleem. De ideeën zijn uitgewerkt zodat ze in de praktijk getest kunnen worden. Daarnaast is beschreven hoe het product is geëvalueerd met het stagiairs en ondersteuningscoördinator van het IOT.

*3.2.1 De SCAMPER-methode*

De SCAMPER-methode is een creatieve methode die mensen vanuit verschillende perspectieven laat nadenken over mogelijke verbeteringen van een product, dienst of interventie. Er wordt gebruik gemaakt van een aantal vragen (die als beginletter één van de letters van ‘SCAMPER’ hebben) waardoor iets veranderd aan een oplossing die al bestaat (Van ’t Veer et al., 2020).

Voor de SCAMPER-methode hebben wij alle vijf stagiairs en de twee praktijkbegeleiders van het IOT uitgenodigd en zij waren alle zeven aanwezig. Door alle stagiairs en praktijkbegeleiders te betrekken, hebben wij draagvlak gecreëerd voor het product. Het creëren van draagvlak is belangrijk omdat de stagiairs uiteindelijk het meest met het product zullen werken. Door de SCAMPER-methode zijn wij erachter gekomen dat er geen protocollen of richtlijnen zijn over hoe de inwerkperiode vorm krijgt. Aan het begin van de stage werd er alleen een planning van de eerste dag gestuurd, maar werden de stagiairs niet verder geïntroduceerd aan de werkwijze van het IOT. Iedere stagiair heeft zijn eigen manier van werken en gespreksvoering en sommige stagiairs moeten hier nog achter komen. Hierdoor is er geen eenduidige structuur van het IOT zelf. Uit de SCAMPER-methode hebben we gehaald dat de stagiairs het als prettig zouden ervaren als er een vast evaluatiemoment tijdens de inwerkperiode zou zijn met alle stagiairs en praktijkbegeleiders. Daarnaast komen de stagiairs met het idee om een reflectiemethode te gebruiken, om te kunnen reflecteren op het leerproces van de stagiair. Op dit moment wordt er niet een eenduidige manier van reflecteren op het handelen van de stagiair tijdens de gesprekken met de leerling gebruikt en wordt er ook niet op een vast moment geëvalueerd. Tijdens de methode komt het aan bod dat de stagiairs graag meer samen zouden willen werken. De stagiairs hebben de mogelijkheid om de casussen met elkaar te bespreken door dit te doen tijdens werkbespreking, casuïstiek of op kantoor. Echter, kunnen de stagiairs elkaar niet inhoudelijke feedback geven over de stagiair zelf, omdat de stagiairs de gesprekken met de leerling vaak alleen voeren. De stagiairs hebben feedback nodig om verder te komen in hun leerproces. Ze geven aan dat het lastig is om te bepalen of er iets veranderd moet worden aan de houding van de stagiair tijdens de gesprekken, omdat er niet iemand meekijkt. De gehele uitwerking van de SCAMPER-methode is te vinden in bijlage 10.

Op basis van de SCAMPER-methode zijn de volgende ontwerpeisen tot stand gekomen:

* Het product moet zorgen voor een éénduidige werkwijze op het gebied van het bespreken van de casus voor alle stagiairs van het IOT;
* Het product moet zorgen voor actieve samenwerking tussen stagiairs;
* Het product moet zorgen voor vaste evaluatiemomenten over de inwerkperiode met de stagiairs en praktijkbegeleiders.

### 3.2.2 Best practices

Het zoeken naar ‘best practices’ heeft ons interessante inzichten opgeleverd over de inwerkperiode van een stagiair binnen het IOT. Wij hebben ervoor gekozen om best practices te zoeken over het buddysysteem en ondersteuningsteams op MBO-scholen. Volgens een onderzoek van Cooper en Wight (2014) zorgt het implementeren van een buddysysteem niet alleen voor voordelen voor een nieuwe stagiair, het kan ook voordelig zijn voor de stageorganisatie. Het buddysysteem garandeert dat de nieuwe stagiair iemand heeft waarmee hij kan praten. Het begeleiden van de stagiairs vanuit de praktijkbegeleiding zal hierdoor gemakkelijker worden.

Om te onderzoeken of de werkwijze van het IOT passend is, hebben wij best practices opgezocht. We hebben een aantal best practices gevonden over ondersteuningsteams op het MBO. Op het Deltion College is het Deltion Jongerenteam (DJT) het ondersteuningspunt voor studenten. Het DJT is gebaseerd op drie ontwerpprincipes, namelijk: laagdrempelige hulp op de opleidingslocatie, gezamenlijke visie, aanpak met betrekking tot het activeren van de jongeren en een actief interdisciplinair team op de opleidingslocatie. Voor zover mogelijk vindt de hulpverlening op het Deltion College plaats, tenzij het noodzakelijk is om door te schakelen naar externen. Het DJT maakt gebruik van meerdere typen ondersteuning. De typen ondersteuning zijn vraagverhelderingsgesprekken, psychosociale ondersteuning, één ondersteuningsplan per leerling en onderwijsondersteuning. Volgens het onderzoek van het Nederlands Jeugdinstituut (2018) naar verschillende ondersteuningsteams, is het belangrijk voor een ondersteuningsteam om samen te werken. Samenwerken tussen professionals lijkt vanzelfsprekend, maar in de praktijk blijkt dat professionals binnen eigen kaders werken. Het meest wenselijk is dat de taken en verantwoordelijkheden verdeeld zijn. Een ontwerpeis die hier naar voren komt is dan ook een gedeelde verantwoordelijkheid en takenpakket. Daarnaast toont onderzoek aan dat scholen die intern collega’s hebben met verschillende specialisaties vaak makkelijker kunnen afstemmen dan externen, omdat het minder tijd kost om contact te zoeken met interne collega’s. Een andere best practice is van het Friesland College, die hulp op maat aanbiedt aan de hand van de School Als Werkplaats (SAW) methodiek (Buijs en van Dorp, 2019). Het uitgangspunt van SAW is steun en hulp laten plaatsvinden in relatie met anderen in de directe omgeving. Een belangrijke insteek is dat SAW de leerlingen alle vormen van ondersteuning en begeleiding biedt, van licht pedagogische ondersteuning tot intensieve begeleiding. De ondersteuning wordt geboden aan de hand van gespreksvoering met de leerling. Bij de SAW-methodiek is communicatie tussen interne collega’s en verschillende betrokken partijen noodzakelijk om te zorgen dat iedereen op één lijn blijft en het doel ondersteunt. Een andere ontwerpeis die hieruit komt is dat er een eenduidig samenwerkingsverband moet zijn tussen collega’s.

Het buddysysteem wordt geregeld ingezet bij de inwerkperiode in andere gebieden van de zorg. Vaak wordt het ervaren als een systeem waarmee je in de inwerkperiode veel succes kunt behalen. Bij de organisatie Allerzorg heeft het gezorgd voor een reductie van 95 procent van de uitstroom van nieuwe collega’s (Juist, 2023). Volgens Juist zorgt het buddysysteem voor een veilige omgeving waar hulp vragen wordt gestimuleerd en waar collega’s op elkaar kunnen bouwen door middel van vertrouwen in elkaar. Het succes van dit voorbeeld willen wij laten terugkomen als basis van onze versie van het buddysysteem.

### 3.2.3 Prototype

Het prototype is tot stand gekomen op basis van de ontwerpeisen van alle betrokkenen. Op basis van de wensen en de behoeften van de stagiairs en op basis van best practices, hebben wij besloten om een richtlijn te ontwerpen als prototype. In de richtlijn komt naar voren wat er van de stagiairs verwacht wordt in de eerste twaalf weken van de stage, wat wij benoemen als inwerkperiode. In de richtlijn staat beschreven dat de stagiairs aan de hand van het buddysysteem gaan werken. Het buddysysteem krijgt structuur door het oriëntatiegesprek tussen buddy's, dat aan het begin van de stage plaatsvindt. In dit oriëntatiegesprek wordt er verdiept in de wenselijke vorm van de samenwerking tussen de twee stagiairs. De buddy's krijgen hun eigen caseload en om de structuur te behouden wordt elk gesprek met elke leerling voor- en nabesproken door de buddy's. Dit wordt gedaan aan de hand van het spiraalmodel (Korthagen en Nuijten, 2019). Uit de deelonderzoeken hebben we gehaald dat evaluatiemomenten van belang zijn, en dus zullen er meerdere evaluatiemomenten plaatsvinden in de inwerkperiode. Dit bestaat uit evaluatiemomenten met de gehele groep stagiairs, maar ook één op één tussen de stagiair en praktijkbegeleider. Door deze richtlijn krijgen de stagiairs meer structuur in de inwerkperiode en zal er een eenduidige werkwijze ontstaan, omdat de stagiairs in de inwerkperiode gelijk worden geïntroduceerd aan de richtlijn. Hoe de verschillende onderdelen van het prototype zijn ontstaan, is terug te vinden in bijlage 11.

### 3.2.4 Evaluatie rondes

Wij hebben in totaal drie evaluatierondes gehouden (zie bijlage 12). Voor de eerste evaluatieronde hebben wij ervoor gekozen om met de ondersteuningscoördinator in gesprek te gaan over ons product. Wij hebben voor de ondersteuningscoördinator gekozen omdat zij overzicht heeft over wat er over een aantal jaar wordt verwacht van het IOT, daarnaast wordt zij ook praktijkbegeleider van de toekomstige nieuwe stagiairs. In de eerste evaluatieronde is er aangegeven dat we een goed en bruikbaar reflectiemodel hebben gevonden die meer structuur biedt tijdens het voor- en nabespreken. De ondersteuningscoördinator heeft ons geadviseerd om ook een reflectiemodel te vinden voor de voorbespreking, of om te kijken of het reflectiemodel toe te passen is op de voorbespreking. Dit geeft meer structuur aan de voor- en nabespreking. Daarnaast werd ons geadviseerd om in gesprek te gaan met de stagiairs die nu stagelopen binnen het Montessori Vaklyceum. Het product wordt uiteindelijk ook gebruikt door de stagiairs. Zij hebben zelf inzichten hoe zij zich voorbereiden op gesprekken en wat ze na de gesprekken doen.

Voor de tweede evaluatieronde zijn we daarom in gesprek gegaan met vier Social Work stagiairs die stagelopen op het Montessori Vaklyceum. De stagiairs geven aan dat ze het buddysysteem een passende methode voor de derdejaars stage. De stagiairs zouden het fijn vinden als er een tweede persoon is die meekijkt tijdens het gesprek en feedback kan geven aan de stagiair, omdat dit nu weinig wordt gedaan. Het spiraalmodel van Korthagen en Nuijten (2019) wordt als duidelijk beschreven, alleen zijn er een aantal vragen die we anders moeten formuleren om verwarring te voorkomen. Dit waren vragen zoals: kan ik dit uitleggen?; wat willen wij bereiken? Deze vragen waren niet specifiek genoeg voor de stagiairs. Als feedback kregen wij ook nog mee dat wij rekening moeten houden met hoeveel tijd het voor- en nabespreken vraagt, omdat de stagiairs op dit moment ervaren dat door de caseload hier weinig tijd voor is. Voor de derde evaluatieronde hebben wij de feedback meegenomen en aangepast naar de wensen en behoeften van de betrokkenen. De vragen van het spiraalmodel van Korthagen en Nuijten (2019) zijn aangepast naar wens van de stagiairs die feedback hebben gegeven. Het product bevat nu een beschrijving van het buddysysteem, een oriëntatiegesprek met bijlage die ingevuld moet worden door de stagiairs, de vragen van het spiraalmodel en informatie over de evaluatiemomenten. Dit is samengevat als een richtlijn voor de inwerkperiode van de stage op het Montessori Vaklyceum.

# 4. Aanbevelingen

Om er zeker van te zijn dat de werkwijze ‘Richtlijn inwerkperiode’ binnen het IOT van het Montessori Vaklyceum gebruikt gaat worden, zijn er aan de hand van de evaluaties die gedaan zijn met de betrokkenen aanbevelingen opgesteld. Hiernaast zal worden uiteengezet waar de richtlijn nog meer aan zou kunnen bijdragen en op welke manier dit gebeurt.

## 4.1 Bredere inzetbaarheid richtlijn

Naast de richtlijn in te zetten binnen de inwerkperiode, liggen er kansen voor het IOT om het breder in te zetten tijdens het gehele stagejaar. De richtlijn zou het gehele stagejaar ingezet kunnen worden om de stagiair de kans te geven om nog meer van elkaar te kunnen leren op het gebied van gespreksvoering. De stagiairs krijgen op deze manier wekelijks feedback van elkaar en krijgen de kans om bij verschillende problematieken ervaring met en van elkaar op te doen. De kans dat de stagiair hierdoor nog meer aansluit bij de sociale context van de leerling en het sociaal functioneren van de leerling bevordert, wordt vergroot door het toepassen van de richtlijn op het gehele schooljaar (Koeter, 2022). Dit komt omdat de stagiair vaker in een situatie komt waarin hij kan leren van de werkwijze van een andere stagiair.

## 4.2 Toezicht houden inwerkperiode

In de stagehandleiding van de Hanzehogeschool Academie van Social Studies (Bult & Grooten, 2022) voor de derdejaars stage, staat dat de praktijkbegeleider betrokken zal zijn bij de activiteiten van de stagiair en de werkvragen van de stagiair zal bespreken. Daarnaast zijn er altijd aparte begeleidingsgesprekken nodig tussen de praktijkbegeleider en de stagiair om aandacht te besteden aan werken en leren. De norm die voor deze begeleidingsgesprekken wordt gehanteerd is in de beginfase van de stage (de eerste acht weken) één keer per week een begeleidingsgesprek van een uur. Na de beginfase wordt er minimaal eens per veertien dagen een begeleidingsgesprek ingepland van anderhalf uur.

Omdat de begeleidingsgesprekken vaste momenten zijn waarin de praktijkbegeleider en de stagiair elkaar één op één spreken, bevelen wij deze norm aan voor de terugkoppeling over de gesprekken met leerlingen die werken aan de hand van het buddysysteem. Deze terugkoppeling staat los van het vaste evaluatiemoment die elke zes weken plaatsvindt.

## 4.3 Overige aanbevelingen

Het is van belang dat de overige aanbevelingen worden toegepast in de praktijk zodat de richtlijn blijvend gebruikt zal worden in het IOT. De overige aanbevelingen zullen dan ook een toevoeging zijn op de implementatie van de richtlijn.

### 4.3.1 Vervolgonderzoek Montessoriaanse gedachtegoed

Het is voor de stagiairs nu niet duidelijk hoe het Montessoriaanse gedachtegoed vorm krijgt binnen het Intern Ondersteuningsteam. Uit de interviews met de stagiairs hebben wij gehaald dat de zes karakteristieken van het Montessoriaanse gedachtegoed niet bekend zijn bij de stagiairs. Hierbij geven de stagiairs aan dat vanaf het begin van de stage geen aandacht wordt geschonken aan wat het Montessoriaanse gedachtegoed inhoudt. Daarnaast lukt het de stagiairs niet om het Montessoriaanse gedachtegoed bewust te kunnen inzetten tijdens de gespreksvoering. Het inzetten van het gedachtegoed is belangrijk voor de stagiairs, omdat het deel uitmaakt van het IOT. Het IOT maakt op zijn beurt deel uit van het Montessori Vaklyceum en die beide een gelijke visie willen uitdragen. Er is extra onderzoek nodig in hoe het Montessoriaanse gedachtegoed toegepast kan worden in het IOT.

### 4.3.2 Betrekken van de Hanzehogeschool

Een andere aanbeveling die wij doen is om het product te delen met de stagedocenten vanuit de Hanzehogeschool, zodat de stagedocenten weten welke richtlijn wordt gehanteerd in de eerste twaalf weken van de stage. Het product zal bijdragen aan de opleiding omdat de stagedocent wordt betrokken bij de richtlijn. Ook kan het product als voorbeeld dienen voor andere soortgelijke stages. Wanneer dit product bekend is onder de stagedocenten van de Hanzehogeschool, kunnen ze de stageplekken van de studenten die ze begeleiden informeren over het product. Dit zouden ze kunnen doen wanneer ze merken, vanuit een student, dat zijn stageorganisatie behoefte heeft aan structuur tijdens de inwerkperiode.

### 4.3.3 Tijd

Uit gesprekken met leden van het IOT is naar voren gekomen dat wanneer een leerling binnen het IOT wordt aangemeld, het de bedoeling is dat de leerling zes weken begeleiding krijgt van het IOT. Daarna zou de leerling terug moeten worden verwezen naar de coach van de leerling. Uit de praktijk blijkt dat een leerling vaak langer wordt vastgehouden dan deze zes weken. Wij bevelen aan om verder onderzoek te doen over hoe het kan dat de leerlingen langer worden vastgehouden dan de zes weken. Ook bevelen we aan om uit te zoeken wat ervoor nodig is om wel binnen deze zes weken te blijven.

# Literatuurlijst

Beumer-Peeters, C. (2018). *Mission possible: kids’ skills voor jongeren : van probleem naar oplossing in 11 heldere stappen*.

Buijs, L., & van Dorp, M. (2019). Methodiekbeschrijving School Als Werkplaats. In *Friesland College*. Friesland College. Geraadpleegd op 14 juni 2023, van <https://www.frieslandcollege.nl/media/3927/methodiekbeschrijving-school-als-werkplaats-saw-2021.pdf>

Bult, A., & Grooten, A. (2022). Studiehandleiding 2022-2023: Stage jaar 3 Social Work– Start februari 2023. In Hanzehogeschool Academie voor Sociale Studies, *blackboard.hanze.nl*. Geraadpleegd op 22 mei 2023, van <https://blackboard.hanze.nl/bbcswebdav/pid-6073058-dt-content-rid-88275437_2/xid-88275437_2>

Cooper, J. & Wight, J. (2014). Implementing a buddy system in the workplace. Paper presented at PMI® Global Congress 2014—North America, Phoenix, AZ. Newtown Square, PA: Project Management Institute.

De Jong, P., & Berg, I. K. (2015). De kracht van oplossingen: handboek oplossingsgericht werken.

Geenen, M. (2017). *Reflecteren: leren van je ervaringen als sociale professional*.

*Global Definition of Social Work*. (2014). IFSW. Geraadpleegd op 22 juni 2023, van <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>

Juist. (2023). Het Buddysysteem: Voor nieuwe medewerkers in de thuiszorg. *Actie Leer Netwerk*. <https://www.actieleernetwerk.nl/buddysysteem-nieuwe-medewerkers-in-de-thuiszorg/>

Klinghoffer, D. (2019, 7 juni). *Every New Employee Needs an Onboarding “Buddy”*. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2019/06/every-new-employee-needs-an-onboarding-buddy>

Kluft, M. (2016). *Samenwerken in de wijk: Tien vragen rondom de samenwerking tussen sociale wijkteams en andere professionals*. In *movisie.nl*. Integraal Werken in de Wijk.

Koeter, L. (2022). *Beroepsprofiel van de sociaal werker*.

Korthagen, F., & Nuijten, E. (2019) *De kracht van reflectie*. Boom: Amsterdam.

Nederlands Jeugdinstituut. (2018). *Samen werken aan optimale ondersteuning mbo-studenten: Inspiratie en tips voor samenwerking tussen mbo en hulpverlening*. Geraadpleegd op 14 juni 2023, van <https://www.nji.nl/publicaties/samen-werken-aan-optimale-ondersteuning-mbo-studenten>

Nederlands Jeugdinstituut. (2023). *Interprofessioneel samenwerken in onderwijs en jeugdhulp* | Nederlands Jeugdinstituut. Geraadpleegd op 20 juni 2023, van <https://www.nji.nl/verbinding-onderwijs-en-jeugdhulp/interprofessioneel-samenwerken>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2021, 22 december). *Doelen passend onderwijs*. Passend onderwijs | Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/doelen-passend-onderwijs>

Steenmeijer, J. (2021). *Beroepscode voor professionals in sociaal werk*. In Beroepsvereniging van Professionals in Sociaal Werk [BPSW], *bpsw.nl*. Geraadpleegd op 16 mei 2023, van <https://www.bpsw.nl/app/uploads/BPSW-Beroepscode-2021.pdf>

Van Der Donk, C., & Van Lanen, B. (2019). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*.

Veer, J., Wouters, E. J. M., Veeger, M., & Van Der Lugt, R. (2020). *Ontwerpen voor zorg en welzijn*.

*Wat speelt er rond inclusiever onderwijs? | Nederlands Jeugdinstituut*. (2023). <https://www.nji.nl/verbinding-onderwijs-en-jeugdhulp/wat-speelt-er-rond-inclusiever-onderwijs>

Wiersma, A. D. (2023). Contouren werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035. In Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, *rijksoverheid.nl* (31 497 Nr. 446). Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Geraadpleegd op 12 juni 2023, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2023/03/17/werkagenda-route-naar-inclusief-onderwijs-2035>

# Bijlagen

## Bijlage 1: Probleem- en doelboom Social Work stagiairs

De probleem- en doelboom is gemaakt op basis van de interviews die wij hebben gevoerd met de Social Work stagiairs die stage lopen op het Montessori Vaklyceum. Wij hebben als startpunt het probleem vastgesteld en geformuleerd als: **‘De stagiairs Social Work binnen het IOT ervaren een gebrek aan structuur tijdens de inwerkperiode wat nadelig is voor de leerlingen waarmee stagiairs gesprekken voeren’**. Op basis hiervan zijn wij in gesprek gegaan met de stagiairs.

**Wordt het probleem herkend door de Social Work-stagiairs?**

Het probleem wordt door de Social Work stagiairs en schoolpsycholoog herkend. In de eerste paar weken van de stage wordt er aandacht besteed aan rollenspellen, om de stagiairs voor te bereiden op de gesprekken met leerlingen. Echter, geven de stagiairs en schoolpyscholoog aan dat het rollenspel anders zal verlopen

**Wat zijn de oorzaken (en onderliggende oorzaken) van het probleem?**

* *Oorzaak*: ‘Er is geen concrete inwerkprocedure’ werd opgeschreven door een stagiair.
* *Onderliggende* *oorzaak*: Begeleiding verwacht dat de stagiairs hun eigen weg vinden binnen de stage, omdat de stagiairs al stage-ervaring hebben opgedaan in het tweede leerjaar van de opleiding.

* *Oorzaak*: ‘Het vrijlaten van de student om een eigen professionele houding te ontwikkelen.’
* *Onderliggende* *oorzaak*: Vanuit de Hanzehogeschool wordt verwacht dat een derdejaarsstudent enige professionaliteit weet uit te oefenen in gesprekken. In het derde leerjaar van de opleiding Social Work zijn er bepaalde leeruitkomsten waaraan de stagiair moet voldoen die tot uiting komen in het eerste en tweede halfjaar van de stage.

* *Oorzaak*: ‘Oud stagiairs hebben altijd de stage gehaald, waardoor er niet iets is veranderd aan de inwerkprocedure.’
* *Onderliggende* *oorzaak*: De stagiairs hebben laten zien dat ze zich hebben kunnen ontwikkelen tot een beginnende professional op de manier waarop deze stage wordt aangeboden.
* *Oorzaak*: ‘Hoge werkdruk’
* *Onderliggende oorzaak*: Eén van de stagiairs benoemde dat de praktijkbegeleiding weinig tijd heeft in verband met andere afspraken die al gepland staan. De praktijkbegeleiding bestaat uit de schoolpsycholoog en de ondersteuningscoördinator. Beide hebben nog een druk takenpakket naast het praktijkbegeleider zijn.

**Wat zijn de gevolgen van het probleem?**

De praktijkbegeleider benoemt dat het probleem niet altijd bewust ervaren wordt. Een stagiair benoemt dat er nooit een concrete richtlijn is geweest voor de inwerkperiode van de stage. De praktijkbegeleiding en de stagiairs weten hierdoor ook niet wat het voordeel is van een concrete richtlijn.

* *Gevolg*: Stagiairs geven aan dat ze niet weten wat er van hen wordt verwacht in de inwerkperiode op het gebied van gespreksvoering. Dit kan zorgen voor ruis in de begeleiding van de leerling, waardoor het kan zijn volgens de stagiairs dat de leerling zich niet goed geholpen voelt. Wat ervoor kan zorgen dat de leerling met zijn problematiek blijft zitten. Ook wordt de kans verkleind dat de leerling nog verdere hulp zoekt omdat ze de hulpverlening minder gaan vertrouwen.

* *Gevolg*: De stagiair voert de gesprekken met leerlingen en leert ondertussen van zijn eigen professionaliteit. Echter maakt de stagiair niet gebruik van een duidelijke structuur in het gesprek waardoor het kan zijn volgens de stagiairs dat er niet het meeste uit de gesprekken gehaald wordt wat erin zit.

* *Gevolg*: De inwerkprocedure blijft zoals die is, omdat er niet genoeg signalen zijn dat de inwerkprocedure veranderd moet worden. Dit geeft de toekomstige stagiairs minder handvatten in de inwerkperiode om bij de leerling zijn hulpvraag te kunnen aansluiten. Ook zijn de stagiairs ‘veel tijd kwijt aan het uitzoeken’ om een goede manier te vinden om met de leerling in contact te komen. Hierdoor zal de kwaliteit van de begeleiding ‘minder goed worden’ omdat het niet op een optimale manier aansluit bij de leerling.

* *Gevolg*: Het duurt langer voordat ze geholpen worden volgens de stagiairs en ze moeten extra veel moeite doen om een gesprek te hebben met de praktijkbegeleider. Volgens de stagiairs moeten ze hierdoor langer ‘zwemmen’ in een periode waarin ze behoefte hebben aan structuur.

**Welke activiteiten zijn er nodig om het doel te kunnen bereiken?**

* *Activiteit*: Eén van de stagiairs benoemde dat ze het fijn had gevonden als ze tijdens de inwerkperiode meer werd meegenomen tijdens de intakes met leerlingen. Als de nieuwe stagiair gelijk wordt meegenomen door de praktijkbegeleider of een zittende stagiair, kan de nieuwe stagiair gelijk meekijken hoe de gesprekken gaan met leerlingen.

* *Activiteit*: ‘Tijdens werkbespreking de leeruitkomsten van de stagiairs bespreken, om zo te reflecteren op welke stappen de stagiair al heeft gemaakt.’ Een stagiair geeft aan dat de leeruitkomsten vanuit de Hanzehogeschool niet expliciet besproken worden met de gehele groep.

* *Activiteit*: ‘Een feedbackronde tijdens een werkbespreking aan het begin van de stage.’ Het doel hiervan zou zijn om ervaring uit te wisselen over de mate van tevredenheid van de inwerkperiode en om concrete feedback aan de praktijkbegeleiding terug te geven.

* *Activiteit*: 'Elke week een aantal keren een vast en kort vragenmoment inlassen waar elke stagiair één vraag mag stellen, zodat de praktijkbegeleiding tijd heeft om vragen te beantwoorden.’ Op deze manier kunnen de stagiairs een vraag stellen waarvan ze de meeste behoefte hebben om een antwoord op te krijgen.

**Wat zullen resultaten zijn als het doel is behaald?**

* *Resultaat*: De nieuwe stagiair heeft een duidelijk beeld van hoe hij de gesprekken kan voeren. De stagiair heeft een vertrekpunt gecreëerd en kan op basis hiervan een houding aannemen over hoe hij de gesprekken wil gaan voeren. Hij kan altijd terugvallen op de basis en op deze manier creatief leren over en van zichzelf.

* *Resultaat*: Stagiair is zich bewuster van het eigen leerproces en kan dit delen met medestagiairs.

* *Resultaat*: De inwerkprocedure kan veranderd worden door de feedback die is gegeven door de stagiairs. Op deze manier wordt er gezorgd dat de inwerkprocedure ‘up to date’ blijft en voldoet aan de wensen en verwachtingen van zowel de stagiairs als de praktijkbegeleiders.
* *Resultaat*: Praktijkbegeleiders hebben meer tijd voor de vragen van de stagiairs en kunnen dit combineren met andere afspraken of taken. De stagiairs voelen zich beter geholpen waardoor ze beter hun werk kunnen uitvoeren.

## Bijlage 2: Interview J

**Wat is jouw rol in het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum?**

Ik ben Social Work stagiair. Ik loop hier nu een halfjaar stage.

**Hoe vul jij je gesprekken in met leerlingen?**

Ik maak eerst kennis met de leerling, daarna stel ik samen met de leerling een doel. Hierna ga ik bedenken wat ik kan doen voor de leerling en wat de leerling al zelf kan. Om het doel te halen maak ik kleine subdoelen met de leerling. Wat ik veel gebruik met leerlingen is het kwaliteiten spel, om zo achter de kwaliteiten van de leerling te komen.

**Maken jullie ook gebruik van een plan van aanpak voor de leerlingen?**

Binnen het Intern Ondersteuningsteam is er geen format van een plan van aanpak, dus maken wij ook geen gebruik van een plan van aanpak.

**Welke problematiek komt naar voren tijdens jouw gesprekken met leerlingen?**

Het gaat vaak over onzekerheid, gedragsproblematiek in de klas en faalangst. Ik denk dat dit de meest voorkomende problemen zijn die spelen bij leerlingen.

**Welke gespreksmethodes gebruik jij tijdens gesprekken met leerlingen die je hebt meegekregen van de Hanzehogeschool?**

Ik gebruik de standaard gespreksmethodes die je op het begin van de studie leert tijdens gespreksvoering, zoals het H-model, oplossingsgericht werken en de presentiemethode.

**Hoe heb jij de inwerkperiode bij het Intern Ondersteuningsteam ervaren?**

Ik vond dat ik in het diepe werd gegooid, maar dit heb ik niet alleen als vervelend ervaren. Wel vond ik dat er soms wat structuur ontbrak in deze periode. Ik bespreek vaak met mijn praktijkbegeleider hoe ik het gesprek met de leerling ga aanpakken. Daarnaast bespreek ik vaak met coaches van de leerlingen wat we samen kunnen doen om de leerling te helpen.

**Wat vond je van de eerste gesprekken die jij alleen moest voeren met de leerlingen?**

Ik vond het fijn dat ik al snel alleen in gesprek met de leerlingen mocht. Zo kon ik zelf kijken wat mijn manier van gespreksvoering is. Wel had ik het fijn gevonden als er een richtlijn was geweest als het gesprek vastliep.

**Hoe leer jij van andere stagiairs op je stage als je vaak alleen gesprekken voert?**

We hebben één keer in de week een werkbespreking waarin we casussen voorleggen om die te bespreken. Op de woensdag hebben we ook elke week een casusbespreking met een werknemer van het WIJ-team. We zitten met meerdere stagiairs op één kantoor, dus delen we dan ook onze ervaringen met elkaar.

**Hoe zet jij het Montessoriaanse gedachtegoed in tijdens de gesprekken met leerlingen?**

Ik vind het lastig om het Montessoriaanse gedachtegoed in te zetten tijdens de gesprekken met leerlingen. Ik vind het zelf eerst belangrijk om de leerling te helpen met de problematiek. Ik denk niet dat een leerling zich kan focussen op het Montessoriaanse gedachtegoed als de leerling last heeft van bepaalde problematiek. Het Montessoriaanse gedachtegoed wordt door mij niet bewust ingezet tijdens de gesprekken.

## Bijlage 3: Interview I

**Wat is jouw rol in het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum?**

Ik ben Social Work stagiair vanuit de Hanzehogeschool. Ik ben bezig met het afronden van mijn stage.

**Hoe heb jij de inwerkperiode van het Intern Ondersteuningsteam ervaren?**

Ik vond het lastig dat ik niets wist over het Montessoriaanse gedachtegoed. Ik heb ook geen idee hoe die vorm krijgt binnen het Intern Ondersteuningsteam. Ik hoorde vorige week dat jullie het hadden over de 6 karakteristieken van het Montessoriaanse gedachtegoed, maar deze zijn bij mij niet bekend.

**Hoe heb jij de eerste gesprekken ervaren met de leerlingen?**

Ik kwam er al snel achter dat er geen richtlijnen zijn van hoe je gesprekken moet aanpakken en dat er niet bepaalde interventies werden gebruikt die worden ingezet tijdens gesprekken. Ik heb de eerste gesprekken aan de hand van improvisatie gevoerd. Ik had het gevoel dat ik het diepe in werd gegooid en dat er geen leidraad was die mij kon helpen.

**Welke problematiek komt naar voren tijdens jouw gesprekken met leerlingen?**

De problematiek die bij mijn leerlingen het meest voorkomt zijn paniekklachten en faalangst. Ik hoor van andere stagiairs die hier stagelopen dat hun leerlingen ook tegen deze problematiek aanlopen.

**Maken jullie ook gebruik van een plan van aanpak voor de leerlingen?**

Ik maak geen gebruik van een plan van aanpak tijdens de gesprekken. Ik vind dat de gesprekken niet altijd een concreet doel hebben. Wat ik wel doe is dat ik tijdens het eerste gesprek samen met de leerling een hulpvraag bedenk. Ik kom hierop terug tijdens elk gesprek om in de gaten te houden hoe het nu gaat en of het ook beter gaat. Daarnaast probeer ik vaak in te zetten wat de leerling al zelf kan. Ik denk dat een concreet format voor een plan van aanpak mij wel zou helpen om ook kleinere subdoelen te stellen samen met de leerling.

**Hoe zet jij het Montessoriaanse gedachtegoed in tijdens de gesprekken met leerlingen?**

Ik zet dit niet bewust in. Ik heb mij even ingelezen over de 6 karakteristieken en punten zoals de leerling zelf een keus laten maken zet ik onbewust in. Ik denk dat dit komt omdat ik dit zelf als sociaal werker een belangrijke waarde vindt. Ik zet dit niet bewust in omdat het te maken heet met het Montessoriaanse gedachtegoed, omdat ik niet precies weet wat het inhoudt.

**Wat zou jij fijn vinden om mee te werken als stagiair binnen het Intern Ondersteuningsteam om de gesprekken met leerlingen te voeren?**

Ik denk dat een richtlijn fijn zou zijn om mee te werken. Bijvoorbeeld bij bepaalde klachten een aantal opties opschrijven wat de stagiair zou kunnen doen om de leerling te helpen. Denk hierbij aan exposure gebruiken bij leerlingen met paniekklachten. Ik denk ook dat zo’n richtlijn effectiever zou zijn voor de leerlingen. Ik denk dat de leerlingen het wel doorhebben als de stagiair soms vastloopt tijdens een gesprek. Zelf zou ik ook sterker in mijn schoenen staan op het begin van mijn stage omdat ik weet dat er een soort vangnet is als ik zelf het antwoord op de hulpvraag niet weet.

## Bijlage 4: Interview A

**Wat is jouw rol in het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum?**

Stagiair. Ik heb individuele begeleidingsgesprekken met leerlingen en de taken hieromheen.

**Hoe heb jij de inwerkperiode van het Intern Ondersteuningsteam ervaren?**

Ik heb deze als prettig ervaren. Door samen te werken met de stagiairs die hier een half jaar eerder zijn gestart heb ik veel nuttige informatie gekregen en bouw je meteen een band op. Omdat ik in het begin nog geen grote caseload had heb ik veel tijd kunnen besteden aan het leren kennen van het systeem Magister en heb ik mij kunnen inlezen in lopende casussen om te weten wat ik kon verwachten.

Wel duurt het erg lang voordat ik mijn eigen account voor de laptop en magister krijg. Ik ben in februari gestart en heb de eerste week al het papierwerk hiervoor aangeleverd, maar heb nog niks ontvangen. Nu weet ik dat het bij mij uitzonderlijk lang duurt, de andere stagiairs hebben het na een maand ontvangen.

**Hoe heb jij de eerste gesprekken met de leerlingen ervaren?**

Positief, ik wist wat ik kon verwachten en wat mijn taken waren als professional. Ook vond ik het heel interessant om de theorie die ik tijdens de opleiding heb geleerd nu in de praktijk toegepast kon worden.

**Welke problematiek komt naar voren tijdens jouw gesprekken met leerlingen?**

Onveiligheid in de klas, faalangst, gedragsproblemen, verminderde sociale vaardigheden.

**Maken jullie ook gebruik van een plan van aanpak voor de leerlingen?**

Nee.

**Hoe zet jij het Montessoriaanse gedachtegoed in tijdens de gesprekken met leerlingen, zo ja/nee, waarom wel/niet?**

Het uitgangspunt van school voor de leerling is ‘leer mij het zelf doen’ en ik denk dat ik daar tijdens gesprekken goed bij aansluit. Ik probeer de leerlingen vaardig te maken en handvatten te bieden om het uiteindelijk zelf te kunnen.

Ook verwacht ik enige zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen, als we een afspraak maken verwacht ik (in de meeste gevallen) dat zij zelf naar mij toe komen en dat inhoudelijke afspraken nagekomen worden.

**Welke gespreksmethodes gebruik jij tijdens gesprekken met leerlingen die je hebt meegekregen van de Hanzehogeschool?**

Motiverende gespreksvoering, probleemoplossend, groepsgesprekken/mpo’s, en gesprekstechnieken (bv. Parafraseren, samenvatten, actief luisteren, empathisch zijn etc.)

**Hoe leer jij van andere stagiairs op je stage als je vaak alleen gesprekken voert?**

Door in het begin mee te hebben gekeken met gesprekken. Ook zijn er 2-wekelijkse momenten waarop wij met elkaar filmpjes kijken en hier feedback op geven. Daarnaast doen we tijdens werkbesprekingen soms rollenspellen waarin je de ander zijn professionele aanpak ziet een feedback geeft/ontvangt.

**Wat zou jij fijn vinden om mee te werken als stagiair binnen het Intern Ondersteuningsteam om de gesprekken met leerlingen te voeren?**

Ik vind de vrijheid die wij krijgen om de gesprekken met leerlingen in te vullen naar onze eigen professionele visie fijn, hierdoor kun je (onder begeleiding) je eigen professionele identiteit ontdekken. Wat ik misschien wel fijn zou vinden is om, bijvoorbeeld in het stageboekje die aan het begin van het jaar gegeven wordt of tijdens werkbespreking, methoden/spellen te zien die bij bepaalde problematieken werken om een idee te hebben hoe je een casus kunt aanpakken.

## Bijlage 5: Interview F

**Wat is jouw rol in het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum?**

Binnen het intern ondersteuningsteam heb ik een ondersteunende rol voor de leerlingen. Daarnaast ondersteun ik de andere werknemers door taken over te nemen.

**Hoe heb jij de opstartprocedure van het Intern Ondersteuningsteam ervaren?**

Voor mijn gevoel werd ik aan het begin van de stage wat in het diepe gegooid en vond ik dat wat handvatten toch fijn waren geweest. Toch voelde ik mij altijd gehoord en kon ik met vragen terecht bij mijn collega’s. Ik heb ede opstartprocedure als positief ervaren en ik heb hier veel van geleerd.

**Hoe heb jij de eerste gesprekken met de leerlingen ervaren?**

De eerste gesprekken vond ik best spannend. Het voelde als erg langgeleden dat ik gesprekken had gevoerd en dus moest ik er weer even inkomen. Ik merkte al snel dat het gemakkelijker werd en had meer zelfvertrouwen tijdens de gesprekken.

**Welke problematiek komt naar voren tijdens jouw gesprekken met leerlingen?**

Pesten, woedebeheersing, omgaan met ASS, vervelende thuissituatie, automutilatie, emotionele ondersteuning.

**Maken jullie ook gebruik van een plan van aanpak voor de leerlingen?**

Ik zorg ervoor dat ik samen met de leerling een doel opstel. Dit doe ik aan de hand van de PES-structuur. Op deze manier wordt het duidelijk waar de leerling mee zit en hoe dit zich uit.

**Hoe zet jij het Montessoriaanse gedachtegoed in tijdens de gesprekken met leerlingen, zo ja/nee, waarom wel/niet?**

Ik moet eerlijk zeggen dat ik dit niet in alle gesprekken toepas, maar ik probeer ervoor te zorgen dat ik naast de leerling sta. Ook probeer ik de leerling zoveel mogelijk zelf te laten doen. Hier probeer ik de regie bij de leerling zelf te laten.

**Welke gespreksmethodes gebruik jij tijdens gesprekken met leerlingen die je hebt meegekregen van de Hanzehogeschool?**

Motiverende gespreksvoering, meerpartijenoverleg, oplossingsgericht.

**Hoe leer jij van andere stagiairs op je stage als je vaak alleen gesprekken voert?**

Na gesprekken die ik heb gevoerd kan ik overleggen met medestagiairs. Op momenten dat ik vastloop vraag ik wat ik kan doen. Zo kunnen we gezamenlijk sparren over casussen. 1 keer in de week bekijken we samen gesprekken die we hebben gevoerd, zo krijgen we feedback van elkaar. Daarnaast is het ook leerzaam om bij elkaars gesprekken aan te sluiten.

**Wat zou jij fijn vinden om mee te werken als stagiair binnen het Intern Ondersteuningsteam om de gesprekken met leerlingen te voeren?**

Ik vind de vrijheid die wij krijgen binnen de gesprekken erg fijn. Ik kan zelf invulling geven aan de gesprekken en kan hierbij gebruik maken van verschillende technieken. Ik zou het fijn vinden als grote onderwerpen tijdens werkbespreking vaststaan. Denk bijvoorbeeld aan omgaan met autisme en sociaal vaardiger worden.

## Bijlage 6: Interview MA

**Wat is jouw functie in het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum?**

Ik ben schoolpsycholoog en praktijkbegeleider in het Intern Ondersteuningsteam. Ik ga in gesprekken met leerlingen die lichte diagnostiek hebben, dit zijn ongeveer 5 tot 10 gesprekken per week. Daarnaast organiseer ik de leerlingbespreking waarbij de stagiairs casussen kunnen bespreken. Ik richt mij ook op de beroepsethiek.

**Wat voor methode gebruik jij tijdens de gesprekken met leerlingen?**

Ik heb eerst de intake met de leerling, daarna gaan we samen een doel vaststellen en met de leerling werken we aan het doel.

**Wat zou er anders kunnen in het Intern Ondersteuningsteam en hoe is de structuur?**

Ik vind dat wij goed oefenen op de intake. Dit doen we samen met de stagiairs tijdens een rollenspel. Wel is een rollenspel anders dan in de praktijk, dus zou het fijner zijn als de stagiairs vaker mee zouden kunnen lopen met mij tijdens een intake. Het begeleiden en ondersteunen van de leerlingen heeft niet een concrete opbouw. Dit vind ik zelf niet erg, want wij kunnen geen behandeling bieden aan de leerlingen. Dit stukje ligt bij de GGZ. Als de gesprekken vastlopen met de leerlingen dan verwijs ik de leerling door naar de GGZ.

**Hoe is het haalbaar voor de leerlingen om doelen te behalen binnen 6 weken?**

Ik merk dat wij vaak te lang de leerlingen vasthouden. Voor leerlingen is dit fijn, maar voor de stagiairs betekent dit dat er meer werk komt te liggen. Wel willen we graag dat de leerling niet afhankelijk wordt van de stagiair die de leerling begeleidt.

**Hoe zet jij het Montessoriaanse gedachtegoed in tijdens de gesprekken met leerlingen?**

Ik zet het Montessoriaanse gedachtegoed niet voorop als ik in gesprek ben met een leerling. Bij mij staat mijn vak en de beroepsethiek voorop. Ik vind het belangrijk om eerst de gebondenheid met de leerling te zoeken in plaats van gelijk in te gaan op het Montessoriaanse gedachtegoed. Daarnaast vind ik dat het Montessorionderwijs leerlingen te vroeg zelfstandig laat zijn. Jongeren zijn vaak slecht in plannen en hebben op deze school een laag niveau. Het vrijlaten heeft een gevolg dat jongeren geen overzicht meer hebben. De lessen zijn vaak rommelig omdat er door de leraren verwacht wordt dat de leerlingen gaan samenwerken. Ik vind dat de eerste en de tweede klas meer rust nodig hebben in de klas voordat je kan vragen aan de leerlingen om verantwoordelijkheid te dragen voor hun eigen leerproces.

**Wat is er nodig vanuit de Hanzehogeschool om het Intern Ondersteuningsteam sterker te maken?**

Ik denk dat het Intern Ondersteuningsteam meer winst zou kunnen halen als er een procedure wordt opgestart. Zoals ik al eerder heb benoemd wordt er veel geoefend op de intake, maar wij hebben geen concreet plan voor wat de procedure is na de intake. Ik denk dat het belangrijk is om te evalueren op de doelen die de stagiair met de leerling heeft vastgesteld, dit zou bijvoorbeeld kunnen om de 10 tot 12 weken. Hierbij is het ook belangrijk om de ervaringen van de gesprekken van de leerling mee te nemen.

## Bijlage 7: Interview E

**Wat was jouw rol in het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum?**

Stagiair bij van Iddekingeweg. Begeleiden van leerlingen die tegen moeilijkheden aanliepen, voorzitten van MPO’s, contact onderhouden met mentoren en notuleren bij vergaderingen.

**Hoe heb jij de opstartprocedure van het Intern Ondersteuningsteam ervaren?**

Bedoel je toen ik nieuw kwam als stagiair bij het IOT? Vraagstelling is niet helemaal duidelijk.

Weinig steun, begeleiding en handvatten in het begin als stagiair. Begeleiders niet altijd beschikbaar of bereikbaar. Moest zelf uitzoeken hoe het IOT werkte en hoe ik gesprekken met leerlingen moest houden. Er werd veel initiatief gevraagd van jou als stagiair, dit had zowel negatieve als positieve kanten. Je leert er veel van, maar als je niet weet wat je aan het doen bent heeft dat denk ik geen positief effect op de leerlingen.

**Hoe heb jij de eerste gesprekken met de leerlingen ervaren?**

Vervelend. Ik moest zelf de eerste gesprekken houden en als je nog helemaal geen ervaring hebt in de hulpverlening is dat best spannend en nieuw. Ik had graag gewild dat ik eerst bij iemand mee kon kijken of dat er iemand bij zat. Stel je zegt iets verkeerds tegen de leerling dan kun je de leerling daarmee beïnvloeden of kwetsen. Had ook graag meer uitleg gewild hoe je zo’n gesprek aangaat.

**Welke problematiek kwam naar voren tijdens jouw gesprekken met leerlingen?**

Depressie, suïcide, angstproblematiek: faalangst & sociale angst, gescheiden ouders, ruzie met vrienden, huiselijk geweld/kindermishandeling, diefstal, problemen met plannen, problemen met concentratie, relatieproblemen, misbruik.

**Maakten jullie ook gebruik van een plan van aanpak voor de leerlingen?**

Pas later gebruikten we het format voor OPP/zorgdossier. Zelf hield ik alles bij in documenten en op Magister.

**Hoe heb jij het Montessoriaanse gedachtegoed ingezet tijdens de gesprekken met leerlingen, zo ja/nee, waarom wel/niet?**

Nee, hier heb ik nooit uitleg over gekregen en ik heb er zelf niet aan gedacht om hier informatie over op te zoeken. Had ook niet echt het idee dat überhaupt iemand dit gebruikte of inzette.

**Welke gespreksmethodes heb jij gebruikt tijdens gesprekken met leerlingen die je hebt meegekregen van de Hanzehogeschool?**

Motiverende gespreksvoering, oplossingsgericht werken.

**Hoe heb jij van andere stagiairs op je stage geleerd als je vaak alleen gesprekken voert?**

(Ik vind deze vraagstelling niet helemaal duidelijk)

In pauzes, casuïstiek en werkbijeenkomsten met Marjan gingen we met elkaar sparren.

**Hoe zou je het vinden om een casus samen met een mede stagiair te hebben?**

Prettig, dan kun je de verantwoordelijkheid delen. Denk wel dat er dan een duidelijke taakverdeling moet zijn wie wat doet.

**Wat zou jij fijn vinden om mee te werken als stagiair binnen het Intern Ondersteuningsteam om de gesprekken met leerlingen te voeren?**

Allereerst een uitleg of document over hoe je zo’n gesprek aangaat en wat je kan verwachten, wat precies jouw rol is en wat het doel is van de gesprekken. Ook had ik graag eerst met iemand meegelopen i.p.v. dat je meteen zelf alles moet doen.

Daarnaast handvatten die je kan inzetten in je gesprekken, zoals bijvoorbeeld een bepaalde gespreksmethode of een gespreksspelletje. Ook een plan van aanpak zou fijn zijn geweest, waar je precies neer kan zetten naar welk doel je werkt en hoe je dat gaat doen.

## Bijlage 8: Interview N

**Wat was jouw rol in het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum?**

Ik fungeerde als vertrouwenspersoon en hielp de leerlingen met het plannen en organiseren met hun huiswerk

**Hoe heb jij de opstartprocedure van het Intern Ondersteuningsteam ervaren?**

We werden aan het begin erg in het diepe gegooid, dit vond ik aan het begin van mijn stage wel erg spannend, omdat je eigenlijk niet goed weet wat er van je wordt verwacht en hoe je de eerste gesprekken met leerlingen aan moet gaan. Achteraf gezien was dit juist wel prettig, omdat je op deze manier echt je eigen weg kan vinden in het begeleiden van de leerlingen en ben je bezig met het ontwikkelen van je professionele handelen door te onderzoeken wat bij jou past. Ik denk niet dat dat volledig had gekund als we van tevoren al een bepaalde handleiding hadden gehad die we moesten volgen.

Wel hadden we voor een aantal dingen handvatten gekregen, zoals voor de intakegesprekken hadden we een formulier en tijdens de "lessen" die we met Marjan hadden (ben even vergeten hoe we die noemde) kregen we ook tips en handvatten hoe we bijvoorbeeld om moesten gaan met ouders en andere professionals.

**Hoe heb jij de eerste gesprekken met de leerlingen ervaren?**

Wel spannend volgens mij, omdat ik aan het begin nog erg zoekende was in hoe ik de gesprekken vorm wilde geven. Zo'n intakegesprek was redelijk simpel, omdat we toen een formulier hadden die we bij langs konden gaan.

Op een gegeven moment kom je er ook wel uit wat betreft de vervolggesprekken met de leerlingen, maar het vergt wat tijd en je moet de leerling ook leren kennen.

**Welke problematiek kwam naar voren tijdens jouw gesprekken met leerlingen?**

Verschillend, de meeste leerlingen heb ik begeleid met het plannen en organiseren van huiswerk. Hier kwam vaak motivatie om de hoek kijken als struikelblok. Ik heb ook leerlingen begeleid met faalangst, autisme en leerlingen die problemen ervaarden op sociaal gebied.

De meeste leerlingen waren wel gemotiveerd dus die kwamen ook wel opdagen. Er zaten leerlingen tussen die er niet veel trek in hadden en waren tijdens de gesprekken dan ook ongemotiveerd.

**Maakten jullie ook gebruik van een plan van aanpak voor de leerlingen?**

We stelde doelen op met de leerlingen en daar werkte we dan naartoe.

**Hoe heb jij het Montessoriaanse gedachtegoed ingezet tijdens de gesprekken met leerlingen, zo ja/nee, waarom wel/niet?**

Als hiermee wordt bedoeld dat er werd ingezet op zelfstandigheid, dan zeker. Binnen de ondersteuning die ik leerling bood streefde ik altijd naar zelfstandigheid. Dus; wat kan jij doen om de situatie te veranderen en heb je zelf ideeën hoe je dit kan aanpassen?

**Welke gespreksmethodes heb jij gebruikt tijdens gesprekken met leerlingen die je hebt meegekregen van de Hanzehogeschool?**

Ik denk voornamelijk oplossingsgericht en motiverende gespreksvoering.

**Hoe heb jij van andere stagiairs op je stage geleerd als je vaak alleen gesprekken voert?**

Achteraf de gesprekken evalueren of voorafgaand aan de gesprekken tips vragen over hoe ik bepaalde dingen kon aanpakken. Daarnaast kregen we ook casuïstiek en daar konden we casussen inbrengen waar we tegenaan liepen, samen met iemand van het WIJ-team en de andere stagiairs gingen we hier dan over sparren.

**Hoe zou je het vinden om een casus samen met een mede stagiair te hebben?**

Leerzaam, omdat je op deze manier kan leren van elkaars aanpak. Al denk ik ook dat het soms lastig kan zijn als je een andere manier van werken hebt. Ook had ik soms het gevoel dat ik signalen kon missen omdat ik in mijn eentje was.

**Wat zou jij fijn vinden om mee te werken als stagiair binnen het Intern Ondersteuningsteam om de gesprekken met leerlingen te voeren?**

Zou ik eigenlijk niet weten. Ik vond de manier waarop wij het deden wel prettig eigenlijk. Het vraagt natuurlijk ook wat assertiviteit van jou als stagiair, maar ik denk dat dat juist wel positief is

## Bijlage 9: Interview M

**Hoe vond je het samenwerken in duo’s bij Moeders van Hoogeveen?**

Ik ervaar het werken in duo’s als effectief. Het is fijn om een verantwoordelijkheid voor een casus samen te kunnen dragen. Het brengt ook nieuwe perspectieven in een casus

**Wat zijn de voordelen?**

* Het brengt nieuwe inzichten
* Verantwoordelijkheid deel je samen
* Kan makkelijk overgenomen worden bij ziekte
* Samen beslissingen nemen
* Het is veiliger vooral als het gaat om kwetsbare gezinnen
* De kwaliteit van het huisbezoek verbeterd → aanvullen op elkaars vragen
* Het kan voor de ander ook prettiger overkomen (dus voor de hulpvrager) dat het minder intimiderend is dan 1 persoon

**Wat zijn de nadelen?**

* Je kan iemand treffen waar je niet goed mee kan samenwerken, aan de andere kant is dit wel goed voor je ontwikkeling
* Je kan anders over een bepaalde situatie denken (dit kan gaan botsen)
* Je moet met elkaar blijven communiceren anders werkt het niet

**Wat heb je geleerd?**

Ik heb mijzelf kunnen ontwikkelen omdat ik met meerdere mensen direct samenwerk. Je leert hierin je eigen kwaliteiten en zwaktes en kan dit aanpassen voor je ontwikkeling. Ik heb wel eens met een collega gebotst tijdens een samenwerking maar hier heb ik bijvoorbeeld van geleerd dat ik moet werken aan de timing waarop ik dingen kan brengen. Je leert ook andere vragen te stellen en anders te kunnen kijken naar een bepaalde situatie.

**Wat is belangrijk naar elkaar toe tijdens het werken in duo’s?**

Open communiceren. Je moet met elkaar blijven communiceren over eigenlijk alles. Neem elkaar mee in de mail, praat in de ‘’we’’ vorm en niet in de ‘’ik’’ vorm, stel elkaar op de hoogte van gebeurtenissen (mondeling als mail). Een open houding en vertrouwen is ook belangrijk.

**Wat is belangrijk naar de cliënt toe?**

Wat hierboven beschreven staat is belangrijk voor de cliënt. Het is belangrijk dat eerst de samenwerking tussen collega’s goed verloopt, omdat een huisbezoek dan echt tot zijn recht komt. Mocht er onderling problemen zijn, dan moet je dit niet laten merken aan de cliënt. Blijf open, eerlijk en respectvol naar de cliënt. Transparant zijn. Zorg ervoor dat je ook zoveel mogelijk samen komt zodat een voorkeur voorkomen kan worden naar de cliënt (bijvoorbeeld als de ene veel vaker komt als de ander).

**Wat is belangrijk op organisatorisch niveau?**

Duo’s indelen met verschillende perspectieven. Ik denk ook dat het een kwestie is van uitproberen. Laat de duo’s wel door iemand bepalen zodat het voorkomen wordt dat er ‘groepjes’ gevormd gaan worden. Aan de andere kant is het natuurlijk mooi als je goed met iemand kan samenwerken dat je dan meer casussen doet met diegene. Echter is het ook belangrijk om nieuwe inzichten te verwerven door met iemand anders samen te werken.

**Hoe zag het werken in duo’s eruit?**

Gekoppeld aan een duo per casus, dan kennismaken, dan op huisbezoek en om de acht weken werd de samenwerking tussen cliënt en hulpverlener geavuleerd.

**Hoe ging de voorbespreking en het nabespreken?**

Het terugkoppelen doe je bij de begeleiding als je terugkomt van de cliënt. Ook wordt er elke ochtend een briefing gehouden om de dag te bespreken. Heel af en toe komt het voor dat er een debriefing is waarin de dag wordt geëvalueerd.

**Wat heb je als duo nodig om de casussen te bespreken?**

Openheid. Ik vind dat ik zonder openheid met mijn buddy niet kan delen hoe ik denk over de casus.

**Wat zijn de afspraken tussen duo’s?**

Er zijn geen schriftelijke afspraken, het zou mooi zijn als dit wel zou komen. Een ongeschreven afspraak is wel dat je elkaar op de hoogte houdt van ontwikkelingen.

**Hoe wordt de verantwoordelijkheid gedeeld tussen duo’s?**

Iedereen heeft een eigen verantwoordelijkheidsgevoel. De een heeft dit meer als de ander. Het is daarin wel soms moeilijk om dit te kunnen aangeven bij de ander als jij meer verantwoordelijkheidsgevoel hebt dan de ander. Het is wel de bedoeling dat je echt samen dingen aanpakt voor de casus. Een belletje of mailtje kan alleen tussendoor maar hiervan stel je elkaar wel weer op de hoogte.

**Hoe zou jij het buddysysteem implementeren als je een eigen instelling zou hebben?**

* De duo’s laten indelen door een ‘onafhankelijk’ persoon.
* Rapporteren en terugkoppelen
* Doen aan teambuilding
* Evaluatiegesprekken met cliënt over samenwerking
* Evaluatiegesprekken ook met elkaar als collega’s

## Bijlage 10: Interview medewerker BAT-team 1

**Interview BAT-team**

*Ons onderzoek gaat over meer structuur en samenwerking tussen stagiairs bieden binnen het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum in Groningen. Omdat er weinig Interne Ondersteuningsteams zijn, doen wij onderzoek naar BAT-teams, om te kijken wat de overeenkomsten en verschillen zijn. Hieronder staan een aantal vragen over het BAT-team. Het interview zal in ons verslag anoniem verwerkt worden.*

**Hoeveel mensen zijn er werkzaam binnen het BAT-team?**

8 mensen zijn werkzaam. 4 vaste krachten (niet allemaal 100%), 2 stagiairs en 1 ex stagiair tijdelijk.

**Hoe ziet de inwerkperiode van een nieuwe stagiair eruit?**

De inwerkperiode duurt een week of 4 waarbij de nieuwe stagiair tijd krijgt de structuur van het BAT en de school te leren. Daar bij loopt de stagiair met de vaste krachten mee bij gesprekken en overleggen en begint de stagiair met een eigen case load. Daar zitten de eerste tijd vaak ook vaste BAT’ers bij.

**Wat voor structuur wordt er gebruikt in de inwerkperiode? Bijvoorbeeld, wordt er samen gewerkt, of liever alleen?**

Beide. In het begin veel samen en langzamerhand neemt dat af. De zelfstandigheid neemt snel toe.

**Wat is de rolverdeling van de stagiairs ten opzichte van de vaste medewerkers?**

Op zich doen de stagiairs hetzelfde werk als de vaste medewerkers. Het is wel zo dat de trainingen/cursussen (Faalangst Reductie, Plannen en Organiseren et cetera) voornamelijk door de stagiairs wordt gegeven.

**Hoe is het contact tussen de Hanzehogeschool en het BAT-team, als we het hebben over stagiairs?**

Standaard. Er is alleen contact bij (tussen)beoordelingen. Tot nu toe is ook niet meer nodig geweest.

**Hoe vinden jullie het om met stagiairs te werken? Wat is er wel/niet fijn aan?**

Ik vind het heel fijn omdat zij vaak met nieuwe inzichten en ideeën komen en het is ook gewoon gezellig!

**Hoe ziet de gemiddelde caseload eruit? Hoeveel casussen, hoeveel tijd vragen de casussen?**

De stagiairs hebben een case load van 15 studenten. Voor elke student wordt 1 uur per week gereserveerd (ongeveer) voor gesprekken en verslaglegging. Verder geven ze trainingen, zijn ze bij overleggen en zijn ze bezig met hun Hanze-dingen. Daarnaast gebeuren in een school veel ad hoc dingen waar zij zich ook mee bezighouden.

**Hoe worden casussen binnen het team besproken? Bijvoorbeeld, een vast moment.**

Wekelijks heeft het BAT een overleg en dan worden soms casussen besproken. Meestal worden casussen besproken op het moment dat het uitkomt, op kantoor tussen de werkzaamheden in.

**Worden casussen voor- en nabesproken?**

Ja, maar niet alle casussen. Alleen als daar belang bij is.

**Wat voor gespreksmethodes worden ingezet binnen het BAT-team?**

Alle methoden worden ingezet, afhankelijk van de situatie (de student en het probleem). Meestal wordt er niet bewust over nagedacht.

**Hoe lang duurt een traject van een cliënt gemiddeld?**

Gemiddeld is moeilijk te zeggen. Het kan variëren van 1 gesprek in 4 jaar tot 4 jaar lang elke week een gesprek.

**Wat vind jij fijn aan het werken binnen het BAT-team?**

Het feit dat ik studenten vooruit kan helpen. Ik probeer de begeleiding te geven die ik vroeger nodig had maar nooit kreeg. Het is nuttig werk, erg afwisselend, vaak triest en vaak erg belonend. Het BAT is zelf een heel gezellig team waarin wij elkaar goed kunnen aanspreken, ondersteunen en om advies vragen. Wat ook fijn voelt is dat het BAT opkomt voor de studenten die verkeerd gezien/begrepen worden door de docenten en voor de rechten van de studenten in het algemeen.

**Wat zou er beter kunnen binnen het BAT-team?**

Meer lesobservaties, meer gespreksruimten, groter kantoor. Het BAT functioneert heel goed! Oorzaak hiervan is dat het BAT zijn nut duidelijk heeft kunnen maken bij het management en het team waardoor de facilitering goed geregeld is.

## Bijlage 11: Interview medewerker BAT-team 2

**Interview BAT-team**

*Ons onderzoek gaat over meer structuur en samenwerking tussen stagiairs bieden binnen het Intern Ondersteuningsteam van het Montessori Vaklyceum in Groningen. Omdat er weinig Interne Ondersteuningsteams zijn, doen wij onderzoek naar BAT-teams, om te kijken wat de overeenkomsten en verschillen zijn. Hieronder staan een aantal vragen over het BAT-team. Het interview zal in ons verslag anoniem verwerkt worden.*

**Hoeveel mensen zijn er werkzaam binnen het BAT-team?**

9 mensen

**Hoe ziet de inwerkperiode van een nieuwe stagiair eruit?**

Stagiairs krijgen 4 weken veel uitleg over informatie hoe er gewerkt wordt, ze lopen mee met gesprekken met studenten en sluiten aan bij de overleggen. Na verloop van tijd wanneer de stagiair zelf het vertrouwen heeft mag hij/zij zelfstandig aan de slag of neemt de gesprekken van mij over en kijk ik bij de gesprekken toe.

**Wat voor structuur wordt er gebruikt in de inwerkperiode? Bijvoorbeeld, wordt er samen gewerkt, of liever alleen?**

Samen werken en vooral veel met elkaar overleggen.

**Wat is de rolverdeling van de stagiairs ten opzichte van de vaste medewerkers?**

Stagiairs worden gezien als collega, niet als ‘stagiair’. Tuurlijk zijn ze er om te leren, ze krijgen minder ‘verantwoordelijkheden’, die dragen wij als vaste medewerkers, maar stagiairs moeten het gevoel hebben onderdeel te zijn van het team.

**Hoe is het contact tussen de Hanzehogeschool en het BAT-team, als we het hebben over stagiairs?**

Goed, geregeld contact over de begeleiding en ook overkoepelend is er contact over alle BAT stagiairs binnen heel het NP.

**Hoe vinden jullie het om met stagiairs te werken? Wat is er wel/niet fijn aan?**

Super fijn, je kan mensen wat leren, maar wij leren ook van de stagiairs. Ze brengen altijd weer een nieuwe visie/blik/theorie/kennis met zich mee waar wij met zijn allen ook van kunnen profiteren.

**Hoe ziet de gemiddelde caseload eruit? Hoeveel casussen, hoeveel tijd vragen de casussen?**

15-18 studenten die ze minimaal een uur in de week spreken.

**Hoe worden casussen binnen het team besproken? Bijvoorbeeld, een vast moment.**

Elke woensdag een BAT overleg, maar wij hebben ook dat spontaan iets op kantoor besproken wordt en opgepakt moet worden.

**Worden casussen voor- en nabesproken?**

Ja er is altijd aandacht, zowel tijdens de BAT overleggen als op kantoor waar veel met elkaar wordt gesproken over het inhoudelijk begeleiden van de casussen.

**Wat voor gespreksmethodes worden ingezet binnen het BAT-team?**

Niet één specifiek, eigenlijk leren wij de stagiairs hier diverse gespreksmethodes, maar meer in het idee dat het afhangt wie tegenover je zit en welke methodes je inzet in een gesprek. Onze visie is niet dat je een methode gebruikt, maar in je gesprek pas je diverse methodes toe en het is goed om te leren hoe je dat inzit, op welk moment en met welk effect.

**Hoe lang duurt een traject van een cliënt gemiddeld?**

Een plan duurt altijd standaard een jaar.

**Wat vind jij fijn aan het werken binnen het BAT-team?**

Elke dag is uniek en anders. Geen dag is hetzelfde en je weet nooit met welke hulpvraag de student aan komt zetten. Ook binnen het BAT is het leerzaam om met diverse problematiek om te leren gaan en echt studenten te kunnen helpen in hun ontwikkeling

**Wat zou er beter kunnen binnen het BAT-team?**

Passend onderwijs is niet alleen een gesprek 1 op 1 met een cliënt, maar moet ook in de klas plaatsvinden. We kunnen beter nog de focus hebben op begeleiding in de grote groep/maatsschappij etc.

## Bijlage 12: De SCAMPER-methode

Op basis van de antwoorden die uit de SCAMPER-methode zijn gekomen hebben we een selectie gemaakt. De geselecteerde antwoorden hebben we gekoppeld aan verschillende onderdelen van ons product.

De SCAMPER-methode is een laagdrempelige manier zijn om ideeën te genereren. Bij deze methode worden er vragen gesteld die normaal niet gesteld zouden worden, waardoor de stagiairs worden gestimuleerd om meer ‘out of the box’ te gaan denken. Hierdoor kan er iets veranderen in de bestaande standaardoplossing (Van ‘t Veer et al., 2020).

**Wat kan er vervangen worden in het IOT om een verbetering aan te brengen?**

* Vaste momenten om te evalueren met de gehele groep stagiairs.
* Een éénduidige werkwijze, die bekend is binnen het gehele IOT, waar elke lichting stagiairs mee werkt.

**Welke andere procedures kunnen er gebruikt worden?**

* Buddy’s het gehele jaar samen laten werken, en in verschillende duo's
* Een reflectiemodel om te reflecteren op de houding van de stagiair

**Kan het IOT, of de werkwijze van het IOT, worden gecombineerd met iets anders om het leuker en beter te maken?**

* Combineren met werkbespreking, om te reflecteren op het voor- en nabespreken en het oefenen van gesprekken voeren in buddy's
* Het combineren van reflectiemodellen in de gespreksvoering

**Welke oorspronkelijke doelen zou je met elkaar kunnen combineren?**

* Het richten op ontwikkelen van de stagiair en het aansluiten bij de leerling
* Het leren van verschillende samenwerkingsstijlen en

**Wat moet er veranderd worden in het IOT om betere resultaten te bereiken?**

* Meer focus op de duur en intensiviteit van het traject van de leerling
* Stagiairs meer samen laten reflecteren op de casussen

**Hoe kunnen aspecten van het buddysysteem worden uitvergroot of kleiner gemaakt?**

* Het buddysysteem het hele jaar inzetten, niet alleen de eerste twaalf weken
* In elke casus met buddy's verschillende toekennen aan het tweetal, wie neemt de leiding, wie staat meer op de achtergrond?

**Hoe kan de handelswijze van het IOT flexibeler ingezet worden?**

* Het IOT hoeft niet flexibeler te worden, maar juist vaste momenten hebben voor bijvoorbeeld evaluaties
* Behoefte aan vaste structuur

**Wat kan er uitvergroot worden in de huidige werkwijze?**

* Het buddysysteem uitbreiden tot het hele jaar
* Het voor- en nabespreken vergroten op het gebied van de leerling, om zo doelen te kunnen bereiken
* Het doel van de samenwerking benoemen in het belang van de stagiair
* Het actief geven van feedback op stagiairs, van stagiairs

**Wat kan er afgezwakt of verwijderd worden in de huidige werkwijze?**

* Het oriëntatiegesprek. Het IOT benoemt bij het sollicitatiegesprek welke waarden er belangrijk zijn op het Montessori Vaklyceum. De stagiair stemt in met de waarden als de stage begint.

**Welke volgorde van handelingen zou veranderd kunnen worden om tot een beter resultaat te komen?**

* Gelijk oefenen met het spiraalmodel, in plaats van ermee beginnen voordat het eerste gesprek met de leerling begint

## Bijlage 13: Analyse ontwerpeisen

|  |  |
| --- | --- |
| **Methode** | **Ontwerpeisen** |
| Interviews stagiairs | - Het product moet ervoor zorgen dat de stagiair meer mee wordt genomen tijdens het opstarten van de gesprekken met leerlingen    -Het product moet ervoor zorgen dat er structuur wordt geboden binnen de inwerkperiode gericht op gesprekken met leerlingen    - Het product moet ervoor zorgen dat de stagiair wordt betrokken tijdens de gesprekken met leerlingen tijdens de inwerkperiode |
| Interviews praktijkbegeleiding | - Het product moet duidelijkheid bieden over wie welke taken oppakt met betrekking tot de stagiairs    - Het product moet ervoor zorgen dat er samenwerking wordt opgestart aan het begin van de stage van de nieuwe stagiair |
| Interviews externe partijen | - Het product moet ruimte geven om de casus voor en na te bespreken. |
| SCAMPER-methode | -Het product moet zorgen voor een éénduidige werkwijze op het gebied van het bespreken van de casus voor alle stagiairs van het IOT  -Het product moet zorgen voor actieve samenwerking tussen stagiairs  -Het product moet zorgen voor vaste evaluatiemomenten over de inwerkperiode met de stagiairs en praktijkbegeleiders |
| Best practice | - Het buddysysteem zorgt ervoor dat de nieuwe stagiair iemand heeft om iemand mee te evalueren tijdens de inwerkperiode van de stage. Het begeleiden van stagiair vanuit de praktijkbegeleiding wordt hierbij ook gemakkelijker. |

**Analyse**

Als we de ontwerpeisen inventariseren dan zien we dat er behoefte is aan structuur binnen de inwerkperiode op het gebied van gespreksvoering. De stagiairs zouden graag zien dat ze meer worden meegenomen in het opstarten van gesprekken, waarbij de praktijkbegeleiders graag willen dat de samenwerking wordt opgestart tussen de stagiairs. Daarnaast komt er naar voren in de SCAMPER-methode dat er gezorgd moet worden voor een éénduidige manier van werken op het gebied van samenwerken voor alle stagiairs.

Aan de hand van de ontwerpeisen kunnen we concluderen dat het product moet zorgen voor structuur binnen de inwerkperiode gericht op samenwerking tussen de stagiairs en de praktijkbegeleiding. We hebben ervoor gekozen om dit uit te werken in een richtlijn voor de inwerkperiode gericht op gespreksvoering. Een richtlijn biedt de nodige structuur binnen een fase die rumoerig kan zijn waarbij er ruimte is om afwijken mits dit ten goede komt van de samenwerking en de leerling.

We beginnen het product door het buddysysteem uit te leggen en het belang hiervan. De reden hiervoor is om de stagiairs duidelijkheid te geven over wat er van hen verwacht wordt en waarom. Het buddysysteem zorgt ervoor dat er structuur wordt geboden binnen de inwerkperiode gericht op gespreksvoering. Vervolgens leggen we de betekenis van het oriëntatiegesprek uit en wat zij in het gesprek dienen te bespreken en waarom dit zo is. Het buddysysteem wordt aangevuld met het spiraalmodel om vorm te geven aan de eenduidige werkwijze op het gebied van samenwerken wat als eis uit de SCAMPER-methode is gekomen. Het spiraalmodel laat de stagiairs samenwerken door elk gezamenlijk gesprek voor te bereiden en na te bespreken. Deze twee handelingen hebben als doel om actief te leren op het gebied van gespreksvoering door middel van evaluatie en reflectie met elkaar als stagiairs. In het volgende onderdeel leggen we uit op welke momenten we gaan evalueren en met welk doel. In deze gesprekken is het de bedoeling om te evalueren op het buddysysteem in combinatie met het spiraalmodel. Ook is het de bedoeling om eventuele onduidelijkheid in de taakverdeling bespreekbaar te maken en hier vervolgens concrete doelen voor op te stellen om mee aan de slag te kunnen. Als laatste hebben we een planning opgesteld duidelijkheid te kunnen bieden hoe de twaalf weken eruitzien.

In de bijlage hebben we het format bijgevoegd wat ondertekend kan worden na het oriëntatiegesprek. In het oriëntatiegesprek is verwerkt dat de stagiairs de uitkomsten van het gesprek concreet dienen uit te werken en ondertekenen om op deze manier een goede start te maken. Op deze manier is gehoor gegeven aan de tweede ontwerpeis vanuit de interviews met de praktijkbegeleiding. De tweede bijlage bestaat uit een invulformulier voor het voorbereiden en nabespreken op basis van het spiraalmodel om de eenduidigheid van de richtlijn te versterken.

De richtlijn zal zorgen voor structuur binnen de inwerkperiode op het gebied van gespreksvoering met de leerling door middel van samenwerking tussen de stagiairs. Hierdoor ontstaan er meer handvatten voor de stagiair en wordt er het reflectievermogen vergroot wat bijdraagt aan het actieve leerproces van de stagiair. De stagiair zal intensiever worden ingewerkt dan voorheen wat positief is voor de leerling.

## Bijlage 14: Evaluatierondes

Uitkomst feedback eerste evaluatieronde

|  |  |
| --- | --- |
| **Gesprekken met ondersteuningscoördinator** | |
| **Feedback** | **Tops:**   * Mooi dat jullie een reflectiemodel hebben gevonden die gebruikt kan worden tijdens het nabespreken.     **Tips:**   * Tijdens het nabespreken gebruiken wij een reflectiemodel. Voor het voorbespreken hebben we dit niet. Om het voor- en nabespreken meer structuur te geven wordt er aangeraden om een reflectiemodel te vinden die toe te passen is op het voorbespreken. * Vraag aan de stagiairs wat zij van jullie product tot nu toe vinden. Het product wordt straks gebruikt door de stagiairs. Misschien missen zij nog bepaalde punten die wij kunnen verwerken in ons product. |

Uitkomst feedback tweede evaluatieronde

|  |  |
| --- | --- |
| **Gesprekken met ondersteuningscoördinator** | |
| **Feedback** | **Tops**:   * Het reflectiemodel is een mooie richtlijn om te gebruiken, om zo meer te kunnen reflecteren op het gesprek en elkaar als stagiair meer feedback te kunnen geven. Het buddysysteem vraagt meer interactie met elkaar als stagiair. * De vragen van het spiraalmodel zijn duidelijk en hebben een handige volgorde. * Het buddysysteem is praktisch. Als er ziekte is kan de stagiair die niet ziek is alsnog het gesprek voeren. * Bij intensieve casussen kan dit goed ingezet worden als iemand vastloopt. * De planning van het evalueren is overzichtelijk. Zo heb je als stagiairs en leerling een stok achter de deur en kan er om de 6 weken geëvalueerd worden. * Aan de hand van het spiraalmodel kunnen er doelgerichte gesprekken plaatsvinden.   **Tips**   * Het voor- en nabespreken vraagt wel tijd van de stagiairs. Kijk goed naar hoe lang hier de tijd voor nodig is. * Jullie weten nog niet wat het effect is van het voor- en nabespreken, dus kunnen jullie nu nog niet zeggen dat het bruikbaar is binnen het IOT. * De vraag ‘’kan ik dat uitleggen?’’ is onduidelijk. Het leest fijner als dit anders wordt geformuleerd. * De vraag ‘’wat willen wij bereiken?’’ is onduidelijk. Het is fijner als dit anders wordt geformuleerd. |

Uitkomsten feedback derde evaluatieronde

|  |  |
| --- | --- |
| **Gesprekken met ondersteuningscoördinator** | |
| **Feedback**    **Ingevuld door Lianne Woltman** | ***Wat vinden jullie van de leesbaarheid?***   * Enorm verbeterd in de afgelopen tijd * Jullie letten goed op zinsopbouw. Het blijft wel een aandachtspunt     ***Wat is er nog onduidelijk aan het product?***   * Er is niets onduidelijk aan het document     ***Wat is er goed aan het product?***   * De bruikbaarheid van het product * De totstandkoming van het product met regelmatige afstemming * Het product is nuttig * Goed te implementeren voor ons * Het product is nodig     ***Wat vinden jullie van de lay-out van het product?***   * Prettige lay-out * Overzichtelijk * Past bij de school     ***Wat ontbreekt er aan het product?***   * Er ontbreekt volgens mij niets.     ***Wat zou er weggelaten kunnen worden in het product wat overbodig is?***   * Er is niets overbodig     ***Wat hebben jullie nodig om het product te gaan gebruiken?***   * Wij gaan het product in het stageboek zetten, zodat het standaard onderdeel uitmaakt van het inwerkprotocol     ***Hebben jullie nog aanvullingen of overige opmerkingen?***   * Jullie zijn goed bezig geweest, bedankt voor alle inzet! |