



**Prac//
tooraat**

Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie

van waarde

Een onderzoek naar de meest waardevolle en waardeloze
opleidingsmomenten van Summa-studenten

SUMMA
College

Workshop | Inclusief onderzoek: wat vinden studenten waardevol en waardeloos?



Is inclusief onderwijs een hoop gedoe of iets wat we moeten omarmen? Wat vinden studenten écht van ons onderwijs? Wat kunnen we doen om alle stemmen op tafel te krijgen? We ontwikkelden werkenderwijs een inclusieve onderzoeksmethode die past bij onze ambitie.

Tijdens deze workshop nemen we je mee in onze zoektocht naar wat studenten écht bezighoudt. We nemen je mee in onze inclusieve onderzoeksmethode en geven voorbeelden welke nieuwe inzichten dit oplevert. Inzichten die bijdragen aan inclusief onderwijs.



Bennie Krol
Actieonderzoeker en
Communicatieadviseur



Hans Panjoel
Practor Relatieel
Werken en Docent



**Prac//
toraat**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie

Ervaren | Het belang en de kracht van de dialoog



Student- en werkgeluk Summa2025



**Prac//
toraat**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie

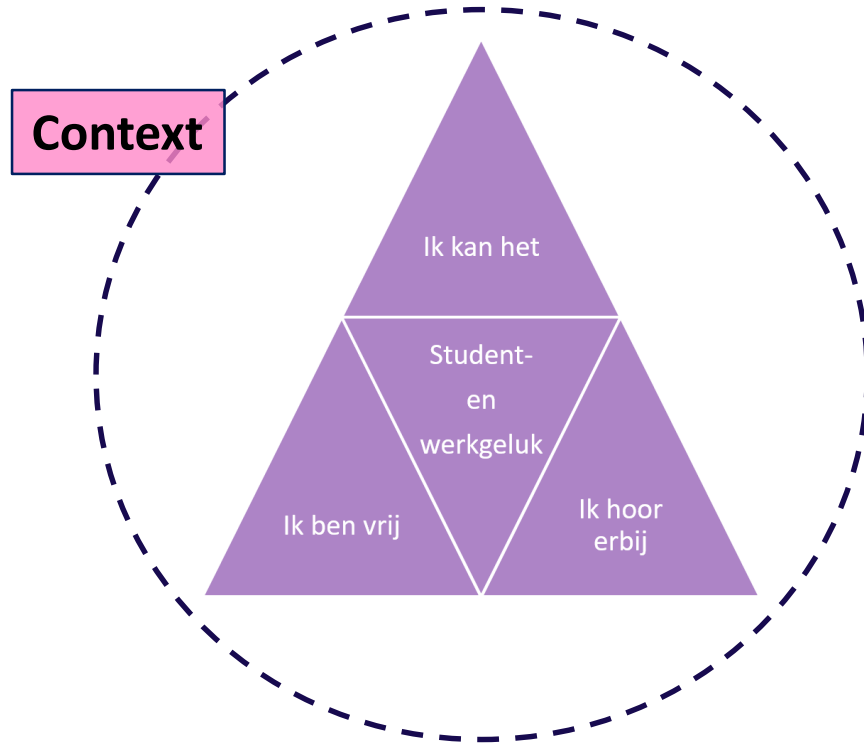


Stemming

Tevredenheid

Zingeving

Elementen die bijdragen



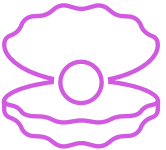
Wij werken hieraan in 3 trajecten

Werken aan in 3 trajecten



#1 Relatieveel werken:

zo willen we als Summa(medewerkers) omgaan met studenten, collega's en met externe partners -> **ik hoor erbij**



#2 Talentenklimaat:

zo ontdekken we onze talenten en creëren we een klimaat om onze talenten te benutten en verder te ontwikkelen -> **ik kan het**



#3 Persoonlijk leiderschap:

zo leren we hoe we meer relationeel kunnen werken en hoe we onze talenten nog beter kunnen benutten -> **ik ben vrij**



**Prac//
toraat**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie



Onderzoek | Van Waarde en Inclusief studentonderzoek



Inclusief studentonderzoek | onze aanpak wat deden we wel en juist niet?



Inclusief onderzoek in 10 stappen



We zien het als een streven om ‘alle stemmen’ op tafel te krijgen. Alle type stemmen te horen!

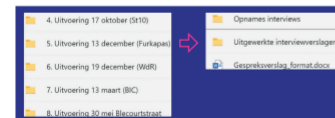
1. Start van het onderzoek
2. Samenstellen onderzoeksgroep
3. Startbijeenkomst
4. Eerste onderzoekslocatie
5. Uitwerken verslagen
6. Reflectie

1. Start

Als je overweegt om deze onderzoeksmethode in te zetten, dan is het uiteraard eerst van belang om je onderzoeksvraag helder te hebben. Zoals aangegeven is de methode geschikt om op een open manier te vragen naar de beleving en mening van een brede groep studenten. Wat wil je te weten komen? Bedenk welke onderwerpen je in de interviews wil bespreken om je vraag beantwoord te krijgen. Doe vooronderzoek door in literatuur en binnen jouw instelling inzicht te krijgen in wat al bekend is. Zo kom je tot topics waar je studenten op wil bevragen.

Ga vervolgens na of de randvoorwaarden er zijn om het onderzoek goed uit te voeren. Wij werkten met 5 onderwijsmedewerkers die in de rol van onderzoeker 80 interviews hebben uitgevoerd met 152 studenten op 5 locaties. Zij hebben ieder 4 uur per locatie geïnvesteerd. Dit aantal interviews bracht ons het rijke beeld waar we naar op zoek waren. Daarnaast besteedden ze gemiddeld 45 minuten aan het uitwerken en zij namen voor 12 uur per persoon deel aan bijeenkomsten. De totale tijdsinvestering komt op ongeveer 220 uur. Naast deze uren heeft een coördinerend onderzoeker uren nodig om de uitvoering van het onderzoek te begeleiden, de analyse uit te voeren en om de onderzoeksresultaten te publiceren. Dit vraagt ongeveer 100 uur. Wij deden dit met twee coördinerend onderzoekers, maar het is ook goed mogelijk met één persoon.

Voor je van start gaat, is het aan te raden om de omgeving in te richten waar je je onderzoeksgegevens gaat verwerken. Wij hebben er voor gekozen om geen persoonsgegevens van de studenten op te schrijven. We kozen voor een mapstructuur in teams. Per locatie waar we kwamen maakten we een map aan.



Om het overzicht te houden maakten we een excel-bestand met een nummering en kenmerken van interviews.

codenaam	Opname ja/ne	Interviewer	Maakt verslag	Uitgewerkt?	Tijdsduur	Aantal stu	Opindig	Niveau	Leerjaar
005_BIC	ja	Hans	Raif	ja	6m40	1	Werklig/bouwkundige BBL	2	1
006_BIC	ja	Berry	Rachida	ja	7m42	1	1-te monteur mechatronica BBL	3	2

* Deze documenten zijn te vinden op onze landingspagina. Zie de qr code aan het einde van dit document.

2. Onderzoeksgroep

De tweede stap is het samenstellen van een onderzoeksgroep met onderwijsmedewerkers (dus niet alleen docenten) die de interviews gaan uitvoeren. De leden van de onderzoeksgroep hoeven geen ervaring te hebben met het doen van onderzoek. Het is van belang dat ze interesse hebben in het onderwerp, dat ze ervaren zijn in het voeren van gesprekken met studenten en dat ze gemakkelijk op studenten afstappen.

We hebben gemerkt dat het een uitdaging kan zijn om de roosters van de onderzoekers op elkaar af te stemmen. We raden aan om te kiezen voor een vaste dag voor de activiteiten voor het onderzoek. Dan nog zal niet altijd iedere onderzoeker aanwezig kunnen zijn. Per locatie moet je met minimaal drie mensen aanwezig zijn. Dit kun je met elkaar opvangen.

3. Startbijeenkomst

In de startbijeenkomst (twee uur) die wordt georganiseerd door de coördinerend onderzoeker, geef je uitleg over het doel van het onderzoek en de werkwijze. Je vraagt de onderwijsmedewerkers om feedback op hetgeen je hebt bedacht. In samspraak kun je aanpassingen doen in de opzet.

Je geeft de onderwijsmedewerkers wat aandachtspunten mee voor de interviews. Wij gebruikten daarvoor een gesprekskaart*. Je benadrukt dat persoonsgegevens niet moeten worden uitgevraagd en genoteerd. Je vraagt aan de onderwijsmedewerkers om de interviews, indien de student daarmee akkoord is, op te nemen. Zo niet, dan maakt de onderwijsmedewerker direct een schriftelijk verslag. Voor opname kan een opname-app op de telefoon gebruikt worden. Het is dan wel nodig dat de onderwijsmedewerker de opname wist zodra deze in de teamsmap staat.

De coördinerend onderzoeker geeft uitleg over de teams-omgeving, de functie van de mappen en de excellijst. Er wordt besproken hoe de interviews kunnen worden opgeslagen. Ook wordt afgesproken wie elkaars interviews uitwerkt. Wij hadden een format* gemaakt voor het aanleveren van verslagen. Tot slot bepaal je gezamenlijk een datum voor de eerste ronde interviews.

Inclusief onderzoek in 10 stappen



1. Start van het onderzoek
2. Samenstellen onderzoeksgroep
3. Startbijeenkomst
4. Eerste onderzoekslocatie
5. Uitwerken verslagen
6. Reflectie
7. Onderzoeksronden op verschillende locaties
8. Analyse van de verslagen
9. Resultaten beschrijven
10. Evalueren

8. Analyse

.....

Als de onderzoeken op de locaties zijn afgerond, is het tijd voor de volgende stap in het onderzoeksproces. Je voert een analyse uit van de resultaten. In dit onderzoek werd de analyse uitgevoerd door de coördinerende onderzoekers. Je kunt er ook voor kiezen om de analyse samen met alle onderzoekers uit te voeren. Dit is leerzaam, maar vraagt wel meer tijd.

Wij gingen als volgt te werk:

- 1 We lezen ieder gespreksverslag door. Per interview noteerden we aanvullend op de kenmerken van de geïnterviewden welke waardevolle en waardevolle ervaringen werden genoemd.
- 2 Op basis van de notities in de excel-sheet, labelden we de waardevolle en waardevolle ervaringen. We vonden negen verschillende thema's, die in het andere deel van dit document worden beschreven.



- 3 We lezen terug in de interviewverslagen of wat werd gezegd klopte bij het thema waar wij het aan hadden gekoppeld. Dit legden we ook voor aan de onderzoekers.
- 4 Tot slot noteerden we uit ieder interview quotes die gebruikt konden worden bij het beschrijven van de resultaten. Deze quotes worden zo geschreven dat ze niet herleidbaar zijn naar de opleiding en student.

nummer interview	001-010	007-wdr
Aantal studenten		2
oplossing	ICT support	Doktersassistent
BOL /IBL	BOL	BOL
nivea	2	4
leeftijd	1	1
Waardevol 1	Doent geeft de student het gevoel dat hij wordt gezien	je mag zelf je leerplan en rooster maken. er wordt door docenten gekeken naar wat de klas nodig heeft
Waardevol 2	Leuke klas die elkaar door de opleiding heen hebt	
Waardevol 3		communicatie: docenten geven soms tegenstrijdige info en dat werkt heel versnrend
Waardevol 4	lessen die overbodig zijn en die niet aansluiten bij de examens	Voorijltige beëindiging stage vanwege onbegrip over persoonlijke situatie
Waardevol 5		
Waardevol 6		
Waardevol 7		
Waardevol 8		
Waardevol 9		
Waardevol 10		

9. Beschrijven

.....

Om de opbrengst van ons onderzoek overdraagbaar te maken, kun je verschillende kanalen zoeken. Onze ervaring bij het practoraat is dat het wijs is om resultaten van onderzoek op een bondige, toegankelijke manier te presenteren. Ook is het raadzaam om op verschillende manieren te publiceren. Denk bijvoorbeeld aan een korte tekst, zoals dit document, een wat langer artikel voor mensen die zich er in willen verdiepen en een vorm als een ingesproken verhaal of podcast. Zo zorg je voor een breed bereik. Je spant je extra in om de locaties waar je hebt geïnterviewd te informeren. Het aantal interviews per locatie was bij ons te laag om resultaten per locatie te kunnen rapporteren. Dat zou een vertekend beeld kunnen geven. Wij kozen er voor om per locatie wel een A4 te maken met de quotes van 'waardevol'.

10. Evaluatie

.....

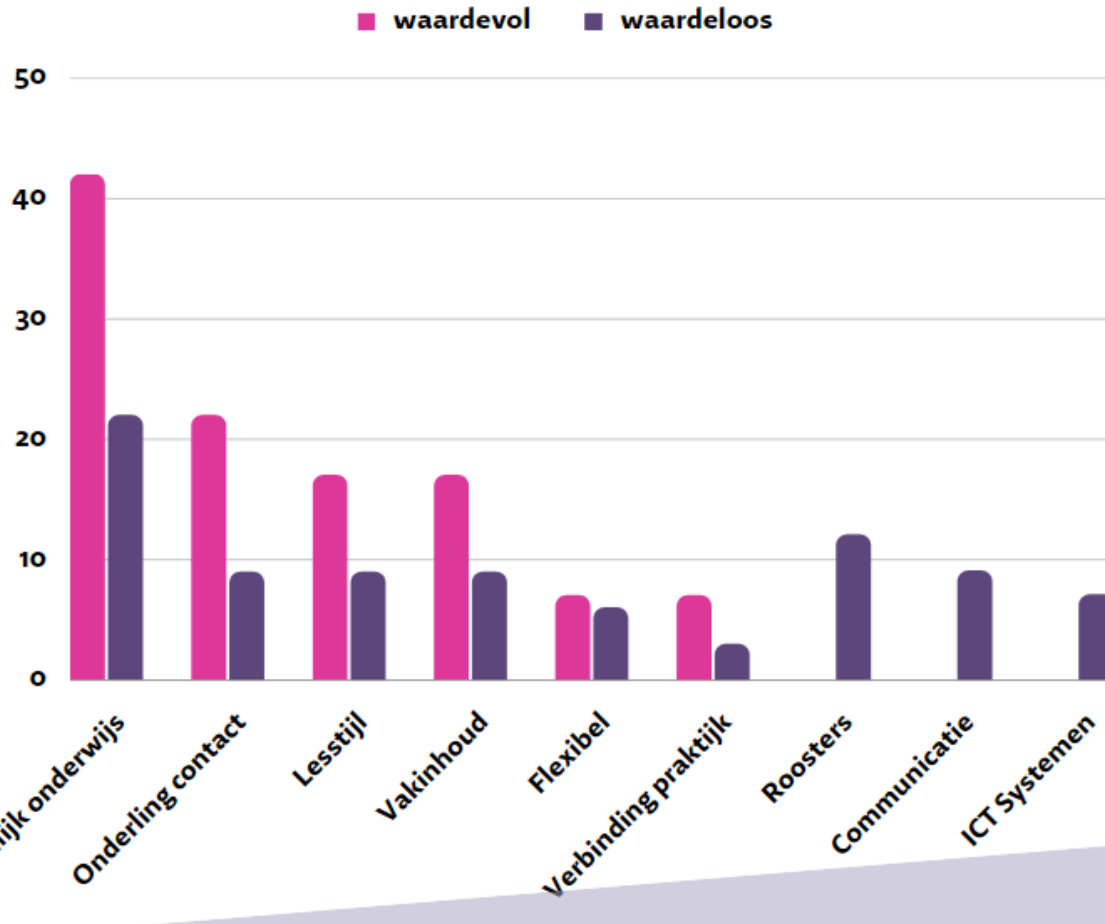
In een bijeenkomst evalueer je met de onderzoeksgroep hoe het onderzoek is verlopen. Hoe hebben de onderzoekers het ervaren? Wat ging goed en moet worden vastgehouden? En wat kan de volgende keer beter of moet anders?



Resultaten | Wat vinden studenten bij Summa waardevol en waardeloos?



Aantal keer genoemd



**Prac//
foraats**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie




SUMMA
College




Persoonlijk onderwijs...



**Prac//
toraat**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie



"Mijn docenten tonen inzet en interesse en dat is heel erg fijn. Vooral het interesse tonen in mij als mens, niet als student. Niet alleen over cijfers of dat ik er een keer niet was. Ze luisteren en doen ook iets met wat je zegt."



"Ik kan thuis echt niet leren. Ik ga meestal naar de Starbucks. Dan zit ik daar, soms drie uur lang. Dan vergeet ik even alles om me heen. Ik denk dat dit op school soms wel eens vergeten wordt."



Onderling contact...



**Prac//
toraat**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie



"Vrienden en sfeer zijn heel belangrijk om met plezier naar school te komen."

"Er zijn groepjes in de klas, eilandjes, door splitsen en samenvoegen. School heeft niets gedaan aan de binding in die nieuwe klassen. Door die wisselingen is het investeren in de band van mij uit ook minder geworden."





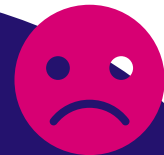
Lesstijl...



**Prac//
tooraat**
Relationeel werken
in een onderwijsorganisatie



"Hij heeft passie voor wat hij doet. Hij heeft ervaring in het vak en persoonlijke verhalen. Die passie brengt hij over. Hij kan de kennis over het vak koppelen aan wat een student nodig heeft."

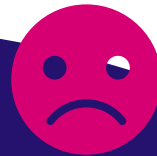


"We krijgen bijna nooit uitleg. Ze geven de opdracht en we moeten werken zonder uitleg. Zo leren we niks."



Flexibel...

"Voor school was het makkelijker geweest als ze gezegd hadden dat ik in het eerste jaar moest starten, maar ze hebben gezocht naar een oplossing en gekeken naar vrijstellingen waardoor ik in het tweede jaar kon beginnen."



Verbinding praktijk...

"Die docenten uit de praktijk geven geen les vanuit een PowerPoint. Ze weten waar ze het over hebben en zijn betrokken."

Communicatie, roosters, systemen...

"Sommige docenten zijn laks. Hebben we een les van twee uur, zeggen ze na een uur: 'Maak de rest thuis maar.' Ben ik twee uur aan het reizen geweest voor één uur les."





Meer weten | scan de QR en volg
het practoraat relationeel werken
of mail ons op practoraatrelationeelwerken@summacollege.nl

Bedankt & hopelijk tot ziens