

**Auteurs**

Kaoutar El Khattouti, Brigitte de Kok, Tamar Tas en  
Maaïke Koopman

**In samenwerking met**

Dorothé Oomen, Annemarie Schep en Loes Karsten

**Inlichtingen**

[Maaïke.Koopman@hu.nl](mailto:Maaïke.Koopman@hu.nl)

[Tamar.Tas@hu.nl](mailto:Tamar.Tas@hu.nl)

[Dorothé.Oomen@hu.nl](mailto:Dorothé.Oomen@hu.nl)

**Datum**

18 november 2024

© Hogeschool Utrecht,  
Utrecht, 18 november 2024

Bronvermelding is verplicht.  
Vereenvoudigen voor eigen gebruik  
of interngebruik is toegestaan.

## Meerwaarde van *Samen Opleiden* in leernetwerken

Een onderzoek naar welbevinden en  
competentieontwikkeling van aanstaande  
leraren in heteroogeen samengestelde  
leernetwerken in het voortgezet onderwijs

## Samenvatting

Vanuit de behoefte om theorie en praktijk meer te integreren de tweedegraads lerarenopleiding van Hogeschool Utrecht (HU) het Samen Opleiden vorm gaan geven door in samenwerking met enkele schoolbesturen leernetwerken op te zetten. Leernetwerken bestaan uit een heterogene groep studenten van verschillende opleidingsrichtingen, waarin schoolopleider en instituutopleider gestructureerd samenwerken vanuit een gemeenschappelijke visie op opleiden. Met dit evaluatieonderzoek is **onderzocht** wat de **meerwaarde is van het Samen Opleiden in leernetwerken**, specifiek op het gevoel van **welbevinden** en de **gepercipieerde competentieontwikkeling** van studenten. Hiervoor hebben groepsgesprekken plaatsgevonden met de grondleggers, opleiders en studenten. Om inzicht te krijgen in de beoogde (door grondleggers en opleiders) en ervaren (door studenten) opbrengsten is de **CIMO-logica (context, interventie, mechanisme en uitkomst)** gebruikt. De heterogeniteit van de leernetwerken en vijf pijlers (koppeling theorie praktijk, positieve ontwikkelingsgerichte begeleiding, zelfsturing vanuit leervragen en intervisie, samenwerking tussen studenten en opleiders en inbreng van innovatief onderzoekend vermogen) vormen de context van de leernetwerken. Door leernetwerken heterogeen samen te stellen (verschillende opleidingen, richtingen en leerjaren) wordt voor verbreding gezorgd, wat door studenten enerzijds als verbreding wordt herkend, maar anderszijds ook als herhaling wordt ervaren. De rol van school- en instituutopleiders zoals beoogd is om als gelijkwaardige partners te opereren in de begeleiding van het leernetwerk aan de hand van de vijf pijlers. Voor welbevinden komt zowel bij beoogd als ervaren het gevoel van verbondenheid het sterkst naar voren in een omgeving waarin studenten zich gezien en gehoord voelen. Voor competentieontwikkeling komt naar voren dat de leernetwerken zijn opgezet om studenten te helpen hun theoretische kennis in de praktijk te brengen en hen te begeleiden in hun professionele groei binnen het onderwijs. In dit rapport worden, tot slot, enkele kanttekeningen en aanbevelingen over werken vanuit concerns, het omgaan met heterogeniteit en de brede inbedding in schoolontwikkeling gegeven.

# Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b> .....	<b>2</b>
<b>1. Introductie</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Theoretisch kader</b> .....	<b>5</b>
2.1 <i>Pijlers van de leernetwerken</i> .....	5
2.2 <i>Centrale begrippen</i> .....	6
2.3 <i>CIMO</i> .....	7
2.4 <i>Onderzoeksvragen</i> .....	7
<b>3. Methode van onderzoek</b> .....	<b>8</b>
3.1 <i>Design</i> .....	8
3.1.1 <i>Deelnemers</i> .....	8
3.1.2 <i>Instrumenten en procedure</i> .....	8
3.1.3 <i>Groepsinterview met grondleggers</i> .....	9
3.1.4 <i>Groepsinterviews met opleiders</i> .....	9
3.1.5 <i>Groepsinterviews met studenten en storyline interviews</i> .....	9
3.2 <i>Data-analyse</i> .....	10
<b>4. Resultaten</b> .....	<b>12</b>
4.1 <i>Vormgeving leernetwerken</i> .....	12
4.1.1 <i>Beoogde context</i> .....	12
4.1.2 <i>Beoogde en ervaren vormgeving heterogeniteit</i> .....	12
4.1.3 <i>Beoogde en ervaren invulling van de vijf pijlers</i> .....	13
4.2 <i>Rol van de opleiders</i> .....	16
4.3 <i>Welbevinden</i> .....	17
4.4 <i>Competentieontwikkeling</i> .....	21
<b>5. Conclusies</b> .....	<b>24</b>
5.1 <i>Inrichting leernetwerken</i> .....	24
5.2 <i>Rol opleider</i> .....	24
5.3 <i>Welbevinden en competentieontwikkeling</i> .....	24
<b>6. Aanbevelingen</b> .....	<b>27</b>
<b>Literatuur</b> .....	<b>29</b>
<b>Bijlage</b> .....	<b>31</b>
<i>Matrix van Interviewonderwerpen gestructureerd volgens de CIMO-logica</i> .....	31
<i>Matrix van interviewonderwerpen grondleggers gestructureerd volgens de CIMO-logica</i> .....	32

## 1. Introductie

In de opleiding tot leraar zouden aanbod op het instituut en activiteiten op de stageschool (werkplekieren) onlosmakelijk met elkaar verbonden moeten zijn. De discussie hoe deze verbinding het best te maken is, wordt al decennialang gevoerd (zie o.a. Dewey 1934; Hennissen et al., 2017; Sternberg et al., 2016; Van Essen, 2005). In Nederland probeert men in het kader van Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P) leren op instituut (de lerarenopleiding) en stageschool zo goed mogelijk op elkaar aan te laten sluiten. Eenvoudig is dat niet.

De tweedegraads lerarenopleiding van Hogeschool Utrecht (HU) geeft het Samen Opleiden vorm door het opzetten van leernetwerken in samenwerking met enkele schoolbesturen. Ieder leernetwerk is verbonden aan een vo-school. In het schooljaar 2023-2024 bestaan er twaalf Leernetwerken op School (LOS), waarin studenten van de tweedegraads lerarenopleiding (HU), Universiteit Utrecht (UU) en scholen voor voortgezet onderwijs of middelbaar beroepsonderwijs samen worden opgeleid. Een leernetwerk bestaat uit een heterogene groep van idealiter ongeveer twaalf studenten van verschillende opleidingsrichtingen uit voltijd én deeltijd. Deze studenten zijn voornamelijk afkomstig van de tweedegraads lerarenopleiding (HU) of de Graduate School for Teaching (UU). In sommige leernetwerken participeren ook studenten van de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU) en Hogeschool van Amsterdam (HvA) en/of startende leraren tijdens de inductiefase. In het leernetwerk komen de studenten wekelijks op de stageschool bijeen met de schoolopleider van betreffende vo-school/mbo-instelling en een vaste instituutsopleider. De ambitie is dat schoolopleider en instituutsopleider gestructureerd samenwerken vanuit een gemeenschappelijke visie op opleiden.

De kern van de leernetwerken is dat studenten collectief kunnen leren in de context van de school waarbij de student, startende- en onbevoegde leraar zich als professional ontwikkelt. Iedere school geeft op zijn eigen manier vorm aan het leernetwerk. Participeren in het leernetwerk maakt structureel onderdeel uit van het werkplekieren. Studenten ontwikkelen zich via de leernetwerken op de thema's studie en werk, pedagogisch handelen en onderzoekend vermogen. Na een pilotfase zal de aanpak van het werken in leernetwerken in het studiejaar 2024-2025 breed worden ingevoerd. Het is daarom van belang om het Samen Opleiden in leernetwerken tijdens deze pilotfase grondig te evalueren. Het lectoraat Werken in Onderwijs van HU heeft in nauwe samenwerking met docent-onderzoekers van de tweedegraads lerarenopleiding een evaluatieonderzoek uitgevoerd. Het doel was om zicht te krijgen op de meerwaarde van het Samen Opleiden in leernetwerken en om eventuele aanscherpingen van het concept te formuleren. De focus ligt daarbij op de meerwaarde en de kwaliteit wat betreft het gevoel van welbevinden en gepercipieerde competentieontwikkeling door studenten.

In de volgende hoofdstukken beschrijven we achtereenvolgens de belangrijkste begrippen die leidend zijn in het onderzoek, de methodologische aanpak en de resultaten van het onderzoek. Tot slot trekken we conclusies en doen we aanbevelingen.

## 2. Theoretisch kader

Dit theoretisch kader bestaat uit een beschrijving van de belangrijkste uitgangspunten van het Samen Opleiden in leernetwerken en de gebruikte begrippen in het onderzoek.

### 2.1 Pijlers van de leernetwerken

In de lerarenopleiding zijn instituut en school (werkplek; stageplaats) idealiter onlosmakelijk met elkaar verbonden. Via leernetwerken wordt geprobeerd vorm te geven aan deze verbinding. De ambities van de leernetwerken op dit terrein zijn als volgt geformuleerd: “Om leraar te worden is het niet voldoende om alleen werkcolleges te volgen, lessen te verzorgen aan medestudenten of bijvoorbeeld onderzoek te doen. Evenzeer geldt dat een school voor voortgezet of beroepsonderwijs niet voldoende mogelijkheden biedt om stagiaires en/of leraren in opleiding een volledige hbo-opleiding te bieden en boven de vakinhoud uit te stijgen.” (Narratief Werken in Leernetwerken, 2023).

Zowel binnen het instituut als binnen de school wordt geleerd door kennis en ervaring op te doen. Het verbinden van dit leren is traditioneel problematisch: studenten zien soms het nut van aangereikte theorie op het instituut niet in of vinden het moeilijk om vanuit praktijkervaringen bredere inzichten te genereren of om deze te koppelen aan theorie (Swinkels et al., 2013; Leeferink et al., 2019). Idealiter ontstaan er twee bewegingen tussen het instituut en de school. Een beweging van koppeling van theoretische kennis aan praktische ervaring (bijv. door benutten van kennis en reflectie op ervaringen) en een beweging van praktische ervaring naar ontwikkeling van nieuwe kennis, handelingsrepertoire of professionele identiteit (bijv. door het ontdekken van concerns, formuleren van leervragen en experimenteren met nieuwe aanpakken) (Narratief Werken in Leernetwerken, 2023; zie ook Clarke & Hollingsworth, 2002). De leernetwerken zijn opgezet op de grens van instituut en school, zodat deze beter op elkaar afgestemd kunnen worden.

Voor (aanstaande) leraren zijn zelfsturing, reflectie en samenwerken van essentieel belang. Tijdens het werkplekleren vanaf het derde jaar van de tweedegraads opleiding participeren studenten in het leernetwerk op de school. In het leernetwerk staan samenwerken, reflecteren en leren vanuit de praktijk op de voorgrond en komen de kennis en vaardigheden die voorheen op het instituut werden ontwikkeld in de context van het leernetwerk aan bod (Narratief Werken in Leernetwerken, 2023). Hierdoor kan de student gecontextualiseerd, dus binnen de visie van de school en gericht op zijn eigen ontwikkeling, zijn pedagogische en didactische vaardigheden opdoen. Binnen het leernetwerk kunnen deze vaardigheden worden ontwikkeld door samen te leren.

De leernetwerken zijn gebouwd op vijf pijlers, met daarbinnen een belangrijke rol voor zowel deelnemende studenten als opleiders. Het gaat daarbij om:

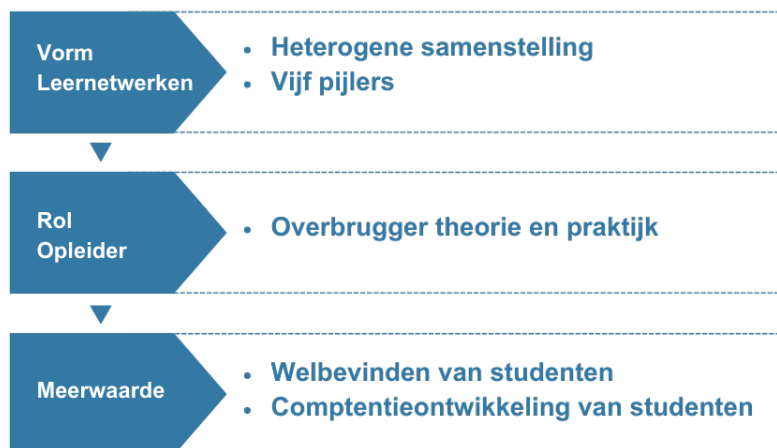
1. Het bevorderen van de koppeling tussen theorie en praktijk
2. Studenten positief ontwikkelingsgericht begeleiden door didactisch te coachen
3. Bevorderen van zelfsturing door middel van werken vanuit leervragen en intervisie
4. Samenwerking tussen studenten en opleiders door middel van LOS bijeenkomsten
5. Studenten brengen innovatief en onderzoekend vermogen binnen de school

De veronderstelde meerwaarde van het Samen Opleiden in leernetwerken zou moeten zitten in het ondersteunen van studenten in het eigen maken van het vak van leraar met als beoogd gevolg dat zij behouden blijven voor het beroep. Dit vanuit de gedachte dat samen leren en professionaliseren in een team van studenten, startende leraren, ervaren leraren en opleiders zorgt voor verbondenheid en welbevinden, maar ook competentieontwikkeling kan bevorderen. Kortom, men beoogt via de leernetwerken ervoor te zorgen dat diverse studenten de praktijk op school en in de klas zo leren kennen dat zij daar willen en kunnen blijven werken.

## 2.2 Centrale begrippen

In dit onderzoek kijken we naar de meerwaarde van het Samen Opleiden in leernetwerken in termen van (a) gevoel van welbevinden van studenten en (b) competentieontwikkeling van studenten. Voor wat betreft **welbevinden** onderzoeken we in hoeverre de *basisbehoeften* van studenten – autonomie, competentie en verbondenheid (Ryan & Deci, 2000) – vervuld worden in het leernetwerk. Indien deze basisbehoeften vervuld zijn, worden welbevinden en intrinsieke motivatie van studenten bevorderd, hetgeen ook hun competentieontwikkeling ten goede kan komen (Aldrup, et al., 2017). Wat betreft **competentieontwikkeling** van studenten gaat de aandacht uit naar de perceptie van studenten op hun eigen competentie om voor de klas en in school te kunnen functioneren, met andere woorden naar hun *self-efficacy* ten aanzien van de bekwaamheidseisen die bij het beroep van leraar horen (Van Dinther, et al., 2013).

De aanname is dat de **vorm van het leernetwerk** en de **rol van opleiders** binnen de leernetwerken een belangrijke rol kunnen spelen bij het bevorderen van dit gevoel van welbevinden en de gepercipieerde competentieontwikkeling. Daarom onderzoeken we de beoogde en daadwerkelijke vormgeving van de leernetwerken, met daarbinnen speciale aandacht voor zowel de **heterogene samenstelling** van een netwerk (bijvoorbeeld door aanwezigheid van tweedegraads en eerstegraads studenten uit verschillende studie jaren, van verschillende opleidingsrichtingen) als de wijze waarop invulling wordt gegeven aan de **vijf pijlers**. Binnen de vormgeving van de leernetwerken kan de opleider worden gezien als spil, met name in diens rol in het slaan van een brug tussen theorie en praktijk (Darling-Hammond, 2017). Binnen de leernetwerken vinden vervolgens leerprocessen van studenten plaats die kunnen leiden tot welbevinden en competentieontwikkeling. Bovenstaande begrippen zijn samengevoegd in een conceptueel model, zie **Figuur 1**.



**Figuur 1.** Conceptueel model voor het evaluatieonderzoek

## 2.3 CIMO

De begrippen uit het conceptuele model worden onderzocht met behulp van CIMO-logica. **CIMO-logica** is een manier om zicht te krijgen op wat werkt in ontworpen onderwijs door achterliggende redeneerketens zichtbaar te maken (Van den Berg et al., 2012). CIMO is een acroniem voor **context**, **interventie**, **mechanisme** en **opbrengst**. CIMO-logica heeft vaak ongeveer de volgende vorm: *Als je in [context] [opbrengst] wilt bereiken, stop er dan [interventie] in want dan zet je [mechanisme] in gang*. Het maakt de relatie zichtbaar tussen de ontworpen en ingezette interventie, bedoeld om de (beoogde en/of ervaren) opbrengsten te bereiken, door de mechanismen waarop wordt ingezet expliciet te maken. Met andere woorden, mechanismen kunnen verklaren hoe uit de interventie de opbrengsten (zullen) volgen. CIMO-logica doet daarnaast recht aan de contextgebondenheid van de interventie, mechanismen en opbrengsten door deze context expliciet mee te nemen in de redeneerketen.

In dit onderzoek wordt CIMO-logica ten eerste ingezet om zicht te krijgen op wat wordt **beoogd** met de leernetwerken. Dit is het perspectief van grondleggers en (school- en instituu) opleiders op de context waarbinnen de leernetwerken tot stand zijn gekomen, op de interventies die zijn ontwikkeld (i.e. de manier waarop de leernetwerken zijn vormgegeven en de beoogde rol van opleiders bij het begeleiden van studenten) en de mechanismen die men daarmee beoogt in gang te zetten. Daarnaast gebruiken we CIMO-logica om zicht te krijgen op hoe de leernetwerken worden **ervaren** door studenten. Dit is het perspectief van studenten op de interventies zoals die worden uitgevoerd, de mechanismen die in hun ogen daadwerkelijk tot stand komen (waaronder de leerprocessen van studenten) en de opbrengsten die zij ervaren. Het zijn, met andere woorden, de percepties van de studenten over de meerwaarde van de leernetwerken.

## 2.4 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek staat de volgende onderzoeksvraag centraal:

**Wat is de meerwaarde van het samen opleiden in leernetwerken voor het welbevinden en de gepercipieerde competentieontwikkeling van studenten en welke elementen uit de leernetwerken dragen daaraan bij?**

De volgende deelvragen zijn daarbij leidend:

1. Hoe wordt vormgegeven aan de leernetwerken in termen van heterogeniteit en de vijf pijlers? (*beoogd en ervaren*)
2. Wat is de rol van de opleider binnen de leernetwerken? (*beoogd en ervaren*)
3. Hoe kijken studenten en opleiders aan tegen het welbevinden en de competentieontwikkeling van studenten? (*ervaren*)

Door zowel gegevens te verzamelen over wat wordt beoogd als hoe dat wordt ervaren en deze te vergelijken, zijn we in staat sterke kanten van de leernetwerken te identificeren en mogelijke verbeterpunten in kaart te brengen.

## 3. Methode van onderzoek

### 3.1 Design

Om inzicht te krijgen in de meerwaarde van het Samen Opleiden in leernetwerken is een kwalitatief onderzoek opgezet in een samenwerking tussen onderzoekers van het Lectoraat Werken in Onderwijs en docent-onderzoekers van Instituut Archimedes. Het onderzoek is gekaderd aan de hand van de CIMO-logica (een acroniem voor context, interventie, mechanisme en opbrengst). Dit bood een kader om te redeneren waarom bepaalde interventies in een bepaalde context tot een bepaalde opbrengst leidden. Elk leernetwerk is als case onderzocht.

#### 3.1.1 Deelnemers

Aan deze studie hebben **vijf grondleggers** van het concept Leernetwerken op School (LOS) en **zeven van de twaalf bestaande leernetwerken** (studiejaar 2023-2024) deelgenomen. De leernetwerken waren gesitueerd op **zes vo-scholen en een mbo-instelling**. Een deel van deze leernetwerken was in het schooljaar 2023-2024 gestart; een deel bestond al langer. Per leernetwerk namen de betrokken school- en instituutsopleiders en **twee tot vijf studenten** deel aan dit evaluatieonderzoek.

#### 3.1.2 Instrumenten en procedure

De meerwaarde van het Samen Opleiden in leernetwerken is in kaart gebracht met behulp van semigestructureerde groepsinterviews met grondleggers, groepsinterviews met opleiders, groepsinterviews met studenten en storyline interviews met studenten. Deze interviews betroffen beoogde en/of ervaren meerwaarde van de leernetwerken. Er is bovendien gezorgd voor dekking over de vier letters van CIMO (zie **Figuur 2**). Voor alle groepsinterviews werd een interviewleidraad gebruikt om het interview te structureren. Participanten werden uitgenodigd om elkaar aan te vullen in hun antwoorden. De interviews duurden 60 minuten waarbij de deelnemers voorafgaand toestemming gaven voor een geluidsopname. Naast het in kaart brengen van werkzame mechanismen en verbeterpunten voor dit evaluatieonderzoek, was het uitgangspunt dat deelnemers zoveel mogelijk profiteerden van hun deelname. Deelname aan het onderzoek zou kunnen leiden tot meer inzicht (bijv. in het ontwerp van het leernetwerk) of tot leren en reflectie (bijv. over leerervaringen en competentieontwikkeling) bij de deelnemer zelf.



	Begrip waarop is bevestigd	Instrumenten beoogd	Instrumenten ervaren
<b>Context</b>	<b>Beoogde meerwaarde</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Waarom is het leernetwerk gestart?</li> <li>In welke behoefte moest het voorzien?</li> </ul>	Groepsinterview met grondleggers LOS	
<b>Interventie</b>	<b>Vorm leernetwerken</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Heterogeniteit</li> <li>Vijf pijlers</li> </ul>	Groepsinterviews met betrokken instituuts- en schoolopleiders (per leernetwerk)	Groepsinterviews met studenten (per leernetwerk)
<b>Mechanismen</b>	<b>Rol opleider</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Overbruggen theorie-praktijk</li> </ul>		
<b>Opbrengst</b>	<b>Meerwaarde</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Welbevinden</li> <li>Competentieontwikkeling</li> </ul>	Groepsinterview met grondleggers LOS	Groepsinterviews met studenten (per leernetwerk)
		Groepsinterviews met betrokken instituuts- en schoolopleiders (per leernetwerk)	Storyline interviews met studenten (per leernetwerk)

Figuur 2. Verdeling interviews over letters CIMO en over beoogde en ervaren meerwaarde

### 3.1.3 Groepsinterview met grondleggers

Het interview met de grondleggers van de leernetwerken had als doel om de context en beoogde resultaten voor het opzetten van de leernetwerken te verduidelijken (de “C” en “O” van CIMO). Wat waren de problemen of behoeften in het onderwijs die ze wilden aanpakken waardoor ze besloten om leernetwerken op te zetten? Allereerst is naar de context waarin de leernetwerken zijn ontstaan gevraagd. Ten tweede is gevraagd naar de beoogde opbrengsten van de leernetwerken, specifiek voor welbevinden en competentieontwikkeling van studenten. Ten derde zijn de vijf pijlers waaraan de leernetwerken zouden moeten bijdragen bevestigd (de “I” van CIMO). Ten vierde is gevraagd naar de heterogeniteit in de leernetwerken (de “I” van CIMO). Tot slot is er gevraagd naar welke rol de (instituuts- en school) opleiders binnen de leernetwerken vervullen (de “I” van CIMO).

### 3.1.4 Groepsinterviews met opleiders

De groepsinterviews met de opleiders hadden als doel om inzicht te krijgen in hoe de opleiders beoogden vorm te geven aan het leernetwerk op school en wat ze daarmee bij studenten in gang wilden zetten (de “I” en “M” van CIMO). Per deelnemend leernetwerk was er een groepsinterview met zowel een instituutsopleider als een schoolopleider. Allereerst is naar de inrichting van het leernetwerk gevraagd. Ten tweede is gevraagd naar de beoogde interventies van het leernetwerk. Hierbij werden zowel de vijf pijlers als de rol van de opleider in het bevorderen van competentieontwikkeling en welbevinden bevestigd. Ten derde is gevraagd naar de beoogde mechanismen en tot slot naar de ervaren opbrengsten (de “O” van CIMO).

### 3.1.5 Groepsinterviews met studenten en storyline interviews

De groepsinterviews met de studenten hadden als doel om de ervaren meerwaarde van het leernetwerk door deelnemende studenten in kaart te brengen, specifiek gericht op hun gevoel van welbevinden en competentieontwikkeling. Per leernetwerk werden twee tot vijf studenten geïnterviewd. Allereerst is de studenten gevraagd hoe het leernetwerk er bij hen

op school uitziet (de “C” van CIMO). Ten tweede is gevraagd of en hoe de studenten de pijlers herkennen en hoe ze de rol van heterogeniteit in het leernetwerk ervaren (de “I” van CIMO). Ten derde is gevraagd of en hoe het leernetwerk bijdroeg aan het gevoel van welbevinden en competentieontwikkeling (de “O” van CIMO) en wat de rol van de opleiders hierin was (de “M” van CIMO).

De storyline interviews met de studenten hadden als doel om dieper in te gaan op de ervaren ontwikkeling van hun gevoel van welbevinden en competentie door het schooljaar heen (de “O” van CIMO). Hiervoor werd de studenten gevraagd om aan de hand van een vijfpuntschaal in een grafiek aan te geven hoe positief of negatief ze hun gevoel van welbevinden en competentie binnen het leernetwerk ervaarden. Vervolgens werd de studenten gevraagd om de ontwikkeling van heden naar verleden te tekenen in de grafiek en werd de student bevraagd over het verloop van de ontwikkeling.

### 3.2 Data-analyse

Om in kaart te brengen wat de meerwaarde is van het samen opleiden in leernetwerken voor het welbevinden en de gepercipieerde competentieontwikkeling van studenten bestond de data-analyse uit een proces van data-reductie en data-display (Miles & Huberman, 1994). Data uit de verschillende interviews zijn geordend en geïnterpreteerd aan de hand van de vier letters vanuit CIMO-logica.

Onder **context** wordt beschreven wat de specifieke omstandigheden of omgeving van het onderzoek is, in dit onderzoek de context van het leernetwerk. De **interventie** beschrijft de specifieke actie of maatregel die genomen wordt om mechanismen te activeren, bijvoorbeeld bijeenkomsten die in een leernetwerk georganiseerd worden. De **mechanismen** beschrijven hetgeen door de interventie in werking werd gesteld, bijvoorbeeld studenten die elkaar vaker ontmoeten. Tot slot is de **opbrengst** het resultaat wat beschreven wordt als gevolg van de interventie en de geactiveerde mechanismen, bijvoorbeeld het gevoel van verbondenheid in het leernetwerk.

Als eerste stap zijn de interviews (grondleggers, opleiders en studenten) samengevat door de belangrijkste uitspraken per interviewtopic vast te leggen in een matrix. Hiervoor zijn de geluidsopnames in delen afgespeeld en uitspraken van grondleggers, opleiders en studenten samengevat. De matrix bestond uit interviewonderwerpen, maar nu gestructureerd volgens CIMO-logica waarbij onderscheid werd gemaakt tussen de beoogde en ervaren context, interventie, mechanismen en opbrengst, zie Bijlage. Ook zijn er representatieve quotes toegevoegd in de matrix.

Als tweede stap werden de matrices per case verder samengevat om tot een overzicht van beoogde en ervaren CIMO's voor welbevinden en competenties per leernetwerk te komen. De context (C), interventie (I), mechanismen (M) en opbrengst (O) zijn hiervoor samengevat en vervolgens zijn er beoogde en ervaren CIMO's geformuleerd aan de hand van de formulering: *Als je in [context] [opbrengst] wilt bereiken, stop er dan [interventie] in want dan zet je [mechanisme] in gang.*

Als derde stap is een crosscase-analyse gedaan door de CIMO's uit stap twee thematisch te ordenen aan de hand van het type opbrengst dat werd beschreven rond welbevinden en opbrengsten rond competentieontwikkeling. Deze thematisch geordende CIMO's zijn vervolgens in een interactieve sessie met het onderzoeksteam gebundeld voor meer

## Meerwaarde van *Samen Opleiden* in Leernetwerken

overzicht. Door deze laatste stap konden we een antwoord geven op deelvraag 1 en 3 van dit onderzoek (hoe wordt vormgegeven aan het leernetwerk en hoe kijkt men daar tegenaan), waarbij we de rol van opleiders (deelvraag 2) meenamen in de beschrijving van de resultaten.

## 4. Resultaten

In dit hoofdstuk beschrijven we hoe de grondleggers de leernetwerken beogen vorm te geven, wat voor rol de opleiders hebben en wat dit teweegbrengt bij studenten. Om antwoord te geven op de eerste onderzoeksvraag wordt in paragraaf 4.1 beschreven hoe de leernetwerken vorm krijgen in termen van heterogeniteit en de vijf pijlers (context en interventie). Vervolgens beschrijven we in paragraaf 4.2, om antwoord te geven op de tweede onderzoeksvraag, de rol van de opleider als overbrugger tussen theorie en praktijk. Hierin wordt een onderscheid gemaakt tussen de rol van opleiders (wat ze beogen en hoe dat wordt ervaren) in het leernetwerk (interventie) en wat dit teweeg brengt bij studenten (mechanisme). Om de derde onderzoeksvraag te beantwoorden beschrijven we tot slot in paragraaf 4.3 en 4.4 welke opbrengsten de grondleggers en opleiders beogen, hoe studenten deze opbrengsten ervaren op het gebied van welbevinden en competentieontwikkeling. Dit doen we door de complete CIMO's, inclusief context, interventies en mechanismen te beschrijven.

### 4.1 Vormgeving leernetwerken

#### 4.1.1 Beoogde context

De grondleggers beogen met het Samen Opleiden in leernetwerken een realistische en authentieke leersituatie voor studenten te creëren, theorie en praktijk van het lesgeven beter op elkaar af te stemmen en de plaatsing van studenten op scholen te vereenvoudigen. Een van de grondleggers legt uit: *"Wat we wilden bereiken was dat theorie en praktijk een geïntegreerd geheel zouden worden op de leerwerkplek, dat je die contexten van theorie en praktijk meer op elkaar betreft. We zagen dat de theoretische verdieping en wat we daarin trainen op het instituut soms nog een wereld apart was van wat er in de praktijk gebeurde."* De grondleggers benadrukken verder het belang van een doorontwikkeling van Het Opleidingshuis, zoals geïmplementeerd bij Academie Tien, waar een realistische leeromgeving al centraal staat. School- en instituutopleiders zouden als gelijkwaardige partners in de begeleiding moeten opereren en de continue reflectie op het leren in de praktijk zou onnodige uitval van studenten kunnen voorkomen.

#### 4.1.2 Beoogde en ervaren vormgeving heterogeniteit

In deze paragraaf bespreken we wat de grondleggers en opleiders beoogd hebben met heterogene leernetwerken (de interventie), hoe studenten deze heterogeniteit ervaren (de interventie) en wat heterogeniteit bij hen teweegbrengt (het mechanisme). De meeste leernetwerken laten een grote mate van heterogeniteit zien in termen van opleidingen (bijv. HU en GST), opleidingsrichtingen, studiejaar en opleidingsniveaus van deelnemende studenten. Grondleggers beogen dat er heterogeniteit ontstaat binnen de leernetwerken, waardoor studenten niet alleen vanuit hun eigen vakgebied leren denken, maar ook om een holistisch beeld te vormen van de leerling als iemand die in verschillende contexten leert. Een grondlegger licht toe waarom dit belangrijk is: *"Op het moment dat jij alleen maar vanuit je eigen vak leert benaderen, leer jij dus ook niet die leerling zien als iemand die uit verschillende contexten aan het leren is."*

Deze heterogeniteit vraagt om flexibiliteit van zowel studenten als opleiders. Volgens grondleggers zouden opleiders moeten proberen met de heterogeniteit in het leernetwerk een leeromgeving te creëren waarin studenten van verschillende achtergronden en niveaus

elkaar inspireren en van elkaar kunnen leren. Dit om een breed perspectief te geven en samenwerking te verrijken, waardoor studenten beter zijn voorbereid op de verschillende behoeften van hun toekomstige leerlingen.

Opleiders beschouwen de heterogeniteit binnen het leernetwerk als een waardevolle toevoeging. Ze beogen dat studenten van elkaar kunnen leren door de uitwisseling van verschillende perspectieven en ervaringen. De heterogeniteit draagt volgens hen bij aan een bredere ontwikkeling van de studenten; niet alleen verdiepen ze zich in hun eigen vakgebied, ze krijgen ook meer inzicht in andere onderwijsvormen en praktijksituaties. Tegelijkertijd erkennen sommige opleiders dat de diversiteit ook uitdagingen met zich meebrengt. Het wordt bijvoorbeeld lastiger om de begeleiding goed af te stemmen op de verschillende leerbehoeften van de studenten, waardoor differentiëren complexer kan worden.

Uit de ervaringen van studenten met heterogene leernetwerken blijkt dat er op verschillende manieren met heterogeniteit wordt omgegaan, wat leidt tot uiteenlopende ervaringen en resultaten voor de studenten. Studenten leren om hun eigen ontwikkelproces te sturen en tegelijkertijd rekening te houden met de verschillende leerbehoeften en -stijlen van hun medestudenten. De verschillende achtergronden en opleidingsniveaus verrijken de samenwerking, maar maken samenwerken soms ook complexer. Enerzijds leidt de heterogeniteit tot innovatieve benaderingen, waar studenten en opleiders samenwerken om van elkaar te leren en nieuwe inzichten te ontwikkelen. Dit is vooral zichtbaar in de leernetwerken waarin intervisie en samenwerking tussen opleiders en studenten centraal staan. Een student geeft aan: *“Dus ik vind het ook wel leuk om af en toe wat te zien van iemand die biologie geeft. Daar ben ik dan ook op lesbezoek bij geweest en bij iemand van aardrijkskunde. En ik denk dat ik daar ook heel veel van kan leren.”* Anderzijds stellen sommige studenten dat de heterogene groep ook uitdagingen met zich meebrengt, met name wanneer het gaat om het balanceren van de verschillende leerbehoeften binnen het leernetwerk: *“Ik zit nu met tweede en derdejaars studenten, ik had liever met mensen in mijn zelfde vakgebied intervisie gehad [...] Maar dan denk ik: sommige dingen heb ik allang gedaan, want ik ben vierdejaars student en daarom vind ik het wel vervelend om het nog een keer te doen. En dan kan ik wel iets inbrengen waar anderen van kunnen leren, maar dan wil ik dat het ook wel eens andersom werkt.”*

### 4.1.3 Beoogde en ervaren invulling van de vijf pijlers

In deze paragraaf bespreken we per pijler van de leernetwerken wat de grondleggers en opleiders beoogd hebben met de pijlers (de interventie), hoe studenten de vormgeving ervaren (interventie) en wat deze pijlers bij hen teweeg brengen (mechanismen). Met pijler 1, [het bevorderen van de koppeling tussen theorie en praktijk](#), beogen de grondleggers realistisch opleiden. Een leernetwerk wordt gezien als een professionaliseringsplaats waar theorie en praktijk elkaar ontmoeten. Opleiders zullen hierin getraind moeten worden, zodat ze zelf deze verbinding ook kunnen maken: *“We willen ook dat de opleiders vanuit de praktijk veel meer in staat zouden zijn om dat wat er in de school gebeurt te begrijpen en er actief op in te spelen. [...] Voor de instituutopleiders was het ook belangrijk om hun zicht op de schoolpraktijk verder te versterken en om de didactische bekwaamheid te vergroten, met name omdat realistisch opleiden voor veel collega's een nieuwe manier van werken was.”*

De opleiders beogen met de eerste pijler om studenten beter voor te bereiden op hun toekomstige rol als leraar door ervoor te zorgen dat de theoretische kennis die studenten

tijdens hun opleiding opdoen, niet losstaat van de praktijk, maar juist direct toepasbaar is in de dagelijkse werkomgeving.

Studenten ervaren dat zij hun praktijkervaringen direct kunnen koppelen aan de theoretische kennis van hun opleiding, wat hen helpt leerstof te begrijpen en toe te passen: *"We zijn niet 100% van de tijd bezig met theorie, maar we proberen deze direct toe te passen in de praktijk."* Sommige studenten merken echter wel dat de vertaalslag van theorie naar praktijk niet altijd vanzelfsprekend is, vooral wanneer de theoretische concepten complex of abstract zijn. Dit leidt soms tot frustratie, maar ook tot creatieve oplossingen, waarbij studenten samen met hun opleiders zoeken naar manieren om deze kloof te overbruggen, door bijvoorbeeld praktijkvoorbeelden te analyseren of specifieke situaties uit hun stage of werkplek in te brengen om de theorie te verduidelijken.

Pijler 2, **het positief ontwikkelingsgericht begeleiden van studenten door didactisch te coachen**, gaat volgens de grondleggers om hoe begeleiding door opleiders moet bijdragen aan de ontwikkeling van competenties van studenten. De focus ligt op wat een student wél kan, wat vraagt om een positieve benadering. De nadruk ligt op het samenwerken van (aanstaande) leraren als team rondom de leerlingen. In de begeleiding ligt de focus op het identificeren van wat studenten kunnen verbeteren. Opleiders vervullen daarbij een voorbeeldfunctie en willen hun aanpak van ontwikkelingsgericht begeleiden en didactisch coachen graag terugzien in de manier waarop studenten de leerlingen positief begeleiden. Het leernetwerk dient ook als voorbeeld van hoe een teambenadering op school kan worden geïmplementeerd. Samenwerken in een team is over het algemeen positief, maar kan soms ook spanningen opleveren, zo geven grondleggers aan. Er kan spanning zijn tussen de individuele leertrajecten van studenten, waar iedereen het vak op zijn eigen manier en met eigen leerpunten leert, en het leren in teamverband.

De opleiders beogen met de tweede pijler een leeromgeving te creëren waarin de groei en ontwikkeling van studenten centraal staan en dat ze zich gesteund en gewaardeerd voelen in hun leerproces. De focus moet volgens de opleiders liggen op wat goed gaat en hoe dit verder uitgebouwd kan worden. In plaats van te benadrukken wat fout gaat, ligt de nadruk op het versterken van de sterke punten van studenten. Het is hun intentie om een veilige en stimulerende leeromgeving te bieden, waarin studenten de ruimte hebben om te experimenteren, fouten te maken en daarvan te leren, zonder angst voor afwijzing of negatieve consequenties. Een van de opleiders legt uit: *"Ik denk dat wij ook kijken van: hé, wat voor stapje kun je nog maken, of hé het gaat goed, maar wat kan beter? En dat je ze ook die veiligheid laat ervaren om te oefenen, om gewoon dingen van zichzelf te laten zien."*

Volgens de studenten wordt er binnen de leernetwerken veel nadruk gelegd op positief ontwikkelingsgericht begeleiden. Studenten leren om deze benadering ook zelf toe te passen in hun interacties met leerlingen, wat hen helpt om meer vertrouwen te krijgen in hun rol als leraar. Een student beschrijft dit als: *"Ik merk dat de positieve feedback van mijn opleiders mij echt helpt om meer zelfvertrouwen te krijgen in mijn eigen vaardigheden."* Een andere student vult aan: *"Als student voel ik me veilig om fouten te maken, omdat ik weet dat ik hierop word begeleid en dat het gezien wordt als een leermoment."* Deze aanpak zorgt ervoor dat studenten zich vrijer voelen om fouten te maken, wat hun ontwikkeling als toekomstige leraren ten goede komt. Ook wanneer studenten hun eigen ontwikkeling

beschrijven wordt positieve feedback meerdere keren benoemd als positieve bijdrage aan hun competentieontwikkeling.

Bij pijler 3, [het bevorderen van zelfsturing door middel van werken vanuit leervragen en intervisie](#), beogen de grondleggers het stimuleren van zelfgestuurd leren (concern-gestuurd leren) door studenten hun eigen leertempo te laten volgen en te reflecteren met behulp van inbreng van anderen. Een grondlegger legt uit: *"Realistisch opleiden is het gedachtegoed waarbij wij eigenlijk uitgaan van concerns die in de praktijk opkomen bij studenten. [...] Die concerns worden eigenlijk door de opleider in een structuur geplaatst waarmee we de link kunnen leggen naar theorie. [...] Het draait dus eigenlijk het traditionele model om. Dus je zegt niet: hier is mijn lezing, luister maar. Maar je begint bij: wat gebeurt er nou eigenlijk in de klas? Wat hebben jullie meegemaakt? Wat zijn de vraagstukken?"*. Door zelfsturing beogen grondleggers de verbondenheid van studenten met school en collega's te bevorderen, waardoor studenten een sterkere, meer proactieve houding kunnen ontwikkelen.

De opleiders beogen met de derde pijler om studenten te stimuleren zelf de regie te nemen over hun leerproces. Door eigen leervragen op te stellen en intervisie leren studenten zelfstandig nadenken over hun ontwikkelbehoeften en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen groei. Zo ontwikkelen ze een proactieve houding waarbij ze leren van hun eigen en de ervaringen van medestudenten.

Zelfsturing wordt door veel studenten gezien als een belangrijk onderdeel van hun ontwikkeling. De aanmoediging om eigen leervragen te formuleren en deze actief te onderzoeken draagt bij aan hun groei als zelfstandige professionals. Een student merkt op: *"De gesprekken met elkaar en het nadenken over leervragen... ik denk zeker wel dat dat bijdraagt aan mijn leerproces, want het gaat natuurlijk over wat ik doe."* Sommige studenten ervaren het echter als moeilijk om hun eigen leerproces te sturen zonder duidelijke richtlijnen, wat soms leidt tot onzekerheid over hun voortgang. Ondanks deze uitdagingen waarderen de meeste studenten de vrijheid die deze pijler hen biedt, en geven zij aan dat het hun zelfvertrouwen en zelfstandigheid versterkt.

Met pijler 4, [samenwerking tussen studenten en opleiders door middel van LOS bijeenkomsten](#), beogen grondleggers om een onderwijsvraagstuk centraal te stellen en dit vanuit verschillende perspectieven in een heterogene groep te onderzoeken. Dit zou kunnen leiden tot aanvullende en verrijkende inzichten. Er wordt van opleiders, als onderdeel van de groep, verwacht dat zij de competentie hebben om kwetsbaar te zijn en te kunnen zeggen: *"ik weet het ook niet precies, laten we er samen naar kijken."* Grondleggers beogen dat studenten zelf goed kunnen samenwerken en hiermee een voorbeeld zijn voor de leerlingen van de school. Grondleggers hopen dat de samenwerking tussen studenten en opleiders zich ook uitbreidt *tussen* leernetwerken.

Opleiders beogen met de vierde pijler het bevorderen van samenwerking tussen studenten en opleiders, waarbij de mate van gelijkwaardigheid varieert afhankelijk van het leernetwerk en de betrokken opleiders. Volgens de opleiders dienen de LOS bijeenkomsten als een platform waarbinnen studenten kunnen leren van de ervaring van hun opleiders en de ruimte krijgen om hun eigen ideeën in te brengen. Niet alle opleiders streven echter naar een volledig gelijkwaardige samenwerking tussen opleiders en studenten. Sommige opleiders zien hun rol meer als begeleidend of sturend, waarbij zij de samenwerking gebruiken om studenten te ondersteunen bij het vertalen van theorie naar praktijk, zonder de nadruk te leggen op gelijkwaardigheid. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de manier waarop opleiders de leiding

nemen tijdens LOS bijeenkomsten en de richting bepalen voor de bespreking van onderwijsvraagstukken: *"We investeren in de relatie met de studenten door altijd aanwezig te zijn, maar echt samenwerken is iets anders, ze dragen nog geen verantwoordelijkheid voor de bijeenkomsten. Die nemen of voelen ze niet."*

Studenten ervaren de samenwerking in de LOS bijeenkomsten over het algemeen als positief en waardevol, omdat deze ruimte bieden voor persoonlijke interactie en directe feedback. Er is een duidelijke waardering voor de openheid en toegankelijkheid van opleiders, die hun eigen ervaringen delen en een teamgevoel creëren: *"En zij zeggen ook af en toe dat ze een shitdag hebben gehad, ofzo, of dat het gewoon niet lukt. Dat maakt ze ook weer mens, in plaats van dat ze een persoon zijn die boven je staat"*. In sommige gevallen worden studenten actief betrokken bij de inhoud van de bijeenkomsten en voelen ze zich meer als collega's dan studenten. Toch zijn er verschillen in hoe studenten de rol van opleiders ervaren. Voor sommige studenten voelen opleiders als collega's, wat bijdraagt aan een gelijkwaardige samenwerking. Door andere studenten worden opleiders meer gezien als leraren, waardoor de samenwerking minder gelijkwaardig aanvoelt. Voor sommige studenten, zoals universitaire studenten, voelt de samenwerking anders omdat ze de opleiders alleen tijdens de LOS bijeenkomsten zien en verder niet. Dit kan het gevoel van betrokkenheid negatief beïnvloeden.

Bij pijler 5, [studenten brengen innovatief en onderzoekend vermogen de school in](#), gaat het de grondleggers om loskomen van routines van de school om daadwerkelijk te kunnen innoveren. Het leernetwerk fungeert hier als een beschermende laag, waarbinnen studenten de gelegenheid krijgen om hun eigen lesomgeving te verbeteren: *"Ik zou elke student gunnen dat hij de ruimte krijgt om te onderzoeken wat hij anders zou willen aanpakken of op een andere manier zou willen doen, en dat hij dat ook mag uitproberen"*. Grondleggers beogen dat opleiders studenten voldoende tools geven om deze verbeteringen te kunnen realiseren en dat eigen leervragen een plek krijgen om te onderzoeken.

De opleiders beogen met de vijfde pijler om studenten aan te moedigen nieuwe ideeën en benaderingen in hun onderwijspraktijk te integreren. Ze willen dat studenten niet alleen hun theoretische kennis gebruiken, maar ook hun onderzoeksvaardigheden toepassen om een actieve rol te spelen in het verbeteren van hun onderwijsomgeving.

Veel studenten ervaren deze ruimte als waardevol om hun eigen creatieve en onderzoeksvaardigheden toe te passen en verder te ontwikkelen. Sommige studenten ervaren echter dat er onvoldoende ruimte en aandacht is voor het bevorderen van innovatief en onderzoekend vermogen binnen de school. Deze pijler wordt niet genoeg benadrukt binnen de opleiding of er zijn te weinig mogelijkheden om onderzoekend vermogen in de praktijk te brengen in scholen. Deze studenten geven aan dat de focus meer zou moeten liggen op het stimuleren van creatief denken en het bieden van concrete mogelijkheden om innovatieve ideeën in te brengen.

## 4.2 Rol van de opleiders

In deze paragraaf bespreken we de rol van de opleiders zoals deze door grondleggers en opleiders wordt beoogd (interventie), hoe studenten deze rol ervaren (interventie) en wat de rol van opleiders bij hen teweegbrengt (mechanisme). De grondleggers beogen dat in een leernetwerk school- en instituutopleiders als gelijkwaardige partners opereren in de



begeleiding. Door samen met studenten continu te reflecteren op hun leren in de praktijk zou bovendien onnodige uitval van studenten kunnen worden voorkomen. Eén van de grondleggers geeft aan dat goede inbedding van instituutsopleiders in de school en samenwerking met schoolopleiders daarvoor noodzakelijk is: *"Het tweede uitgangspunt was om te kijken: kunnen we de gelijkwaardigheid tussen de rollen van opleiders versterken en verstevigen? [...] Voor de opleiders vanuit het instituut was ook onze wens: kunnen we hun zicht op die schoolcontext en de praktijk verder verstevigen en versterken? Daarvoor moet je kennis hebben van die schoolcontext en kunnen we ook de opleidingsdidactische bekwaamheid van de instituutsopleiders verder verstevigen"*. De rol van de opleider (zowel instituutsopleider als schoolopleider) verandert in het leernetwerk meer richting die van een begeleider, volgens grondleggers. Begeleiders kunnen een actieve rol spelen in het bevorderen van autonomie onder studenten wat helpt bij het opbouwen van hun zelfvertrouwen en proactieve benadering van het leerproces. Een grondlegger beschrijft het belang van autonomie: *"Doordat jij als student steviger staat, ben je ook niet continu reactief aan het worden. Als student kun je eigenlijk proactief samen met je medestudenten gaan kijken: 'Goh, in deze fase staat dat er te gebeuren, in deze fase dat.' Daarmee kun je ook veel autonomer grip krijgen op je eigen leerproces."* Tevens zouden opleiders het welbevinden van studenten moeten versterken door een omgeving te bieden waarin studenten zich onderdeel voelen van een gemeenschap en bieden ze begeleiding en ondersteuning bij het praktisch toepassen van kennis.

Net als de grondleggers beogen ook de opleiders dat hun rol binnen het leernetwerk niet alleen gericht is op het overdragen van kennis, maar vooral op het begeleiden van studenten in hun leerproces. Ze willen studenten ondersteunen bij het koppelen van theorie aan praktijk en hen uitdagen om zelf na te denken over hun ontwikkeling. Dit vraagt van de opleiders dat zij regelmatig reflectiemomenten inbouwen en een open dialoog aangaan met de studenten. Opleiders zien zichzelf hierbij als begeleiders die ruimte creëren voor eigen inbreng van studenten. Daarnaast beogen opleiders zichtbaar en benaderbaar te zijn voor studenten, zowel tijdens de LOS-bijeenkomsten als daarbuiten. Op deze manier proberen de opleiders een veilige leeromgeving te creëren waarin studenten zich gezien en gesteund voelen.

Studenten ervaren de rol van de opleiders over het algemeen positief. Met name de laagdrempelige toegang tot hun opleiders wordt als een groot voordeel ervaren. De beschikbaarheid van de opleiders en de korte lijnen tussen hen en de studenten zorgen voor een gevoel van verbondenheid. Wanneer deze aanwezigheid echter minder is, merken sommige studenten dat hun gevoel van steun afneemt en ze minder snel geneigd zijn om hulp te vragen.

### 4.3 Welbevinden

In deze paragraaf bespreken we de opbrengsten gericht op welbevinden, onderverdeeld in verbondenheid, autonomie en competentie aan de hand van CIMO's, zie **Figuur 3** en **Figuur 4**. De context beschrijft de omgeving, in dit geval het leernetwerk. De interventie is de actie die genomen wordt, zoals georganiseerde bijeenkomsten. De mechanismen zijn datgene wat de interventie teweegbrengt bij studenten. De opbrengst is het resultaat van de interventie en mechanismen. Allereerst worden de opbrengsten die de grondleggers en opleiders beogen met de leernetwerken met betrekking tot welbevinden en welke mechanismen en interventies hierbij een rol spelen beschreven, zie ook de CIMO in **Figuur 3**. Daarna bespreken we de

door studenten ervaren opbrengsten rondom welbevinden en welke mechanismen en interventies daarbij een rol spelen, zie ook de CIMO in **Figuur 4**.

Context	Beoogde interventie	Beoogde mechanismen	Beoogde opbrengsten
Behoeft aan een betere aansluiting tussen programma lerarenopleiding en praktijk op school door een verbindend leernetwerk met heterogene groep studenten van verschillende opleidingen en scholen.	Opleiders zijn zichtbaar en benaderbaar voor studenten, ondersteunen hen in een veilige en verbonden omgeving door aandacht te besteden aan verbondenheid met en tussen studenten, en intensieve begeleiding te bieden via gesprekken en vaste bijeenkomsten.	Toegankelijke leeromgeving op school waar studenten begeleid en gezien worden, van elkaar kunnen leren, zich veilig en ondersteund voelen, en regelmatig persoonlijk contact hebben voor voortdurende ondersteuning en reflectie.	Studenten voelen zich onderdeel van het team, gesteund en gezien, ervaren verbondenheid en veiligheid, hebben makkelijk contact met medestudenten, vertrouwen binnen de groep, en een veilige plek om vragen te stellen en ondersteuning te krijgen.

**Figuur 3.** Overkoepelende CIMO beoogd op gevoel van welbevinden van studenten

Context	Ervaren interventie	Ervaren mechanismen	Ervaren opbrengsten
Leernetwerken met studenten van verschillende opleidingen komen in een vaste structuur bij elkaar rond thema- en intervisiebijeenkomsten.	Opleiders bieden veel contact en korte lijnen, met persoonlijke aandacht en positieve feedback, verwachten eigen initiatief en zelfsturing, erkennen individuele behoeften, bevorderen vertrouwde samenwerking, en betrekken studenten bij de bijeenkomsten	Korte lijntjes en toegankelijkheid van opleiders, wekelijkse persoonlijke feedback en ondersteuning, een gevoel van verbondenheid en comfort, gevoel van autonomie, en een informele en ondersteunende groep waarin studenten gemakkelijk vragen kunnen stellen en delen	Studenten ervaren verbondenheid en sociale veiligheid, duidelijkheid over verwachtingen, vertrouwen in zichzelf en de begeleiding, en voelen zich gezien en goed binnen de groep

**Figuur 4.** Overkoepelende CIMO op ervaren gevoel van welbevinden van studenten

In de CIMO gericht op het beoogde gevoel van welbevinden (**Figuur 3**) komt sterk naar voren dat de grondleggers beogen dat studenten zich **verbonden** voelen met elkaar en met de school, omdat ze onderdeel van een groep zijn met vergelijkbare leerervaringen, ongeacht hun opleidingsachtergrond. Een grondlegger beschrijft dit als: *‘Er zitten best veel verschillen in de groep qua inhoud, leeftijd en niveau, maar dat je echt zo’n thuisbasis hebt op school... dat is voor die verbondenheid wel echt belangrijk.’*

De opleiders streven ernaar een veilige, ondersteunende en verbonden omgeving te creëren waarin studenten zich gezien en gehoord voelen. Voor het gevoel van verbondenheid speelt het opbouwen van persoonlijke relaties een belangrijke rol. Korte lijnen tussen studenten en opleiders, de wekelijkse bijeenkomsten en persoonlijke aandacht zijn allemaal factoren die bijdragen aan een omgeving waarin studenten zich gesteund voelen. Het doel is volgens de opleiders dat studenten zich onderdeel van een team voelen, gemakkelijk contact kunnen hebben met medestudenten en begeleiders, en de ruimte krijgen om te leren en vragen te stellen in een omgeving waarin vertrouwen en veiligheid centraal staan. Op een van de scholen wordt verbondenheid versterkt door studenten aan te duiden als ‘collega in opleiding’, wat voor een gelijkwaardig en samenhorig gevoel zorgt. Opleiders beogen hiermee dat studenten veilig hun weg vinden binnen de schoolomgeving. In alle leernetwerken is het doel dat opleiders zichtbaar en benaderbaar zijn, wat een opleider samenvat als: *“Je ziet ze elke week, dus je gaat echt een relatie aan waardoor zij zich ook veiliger voelen om vragen te stellen of dingen te delen.”*

In de CIMO gericht op het ervaren gevoel van welbevinden van studenten (**Figuur 4**) komt naar voren dat studenten over het algemeen de persoonlijke interactie waarderen die zij met zowel hun opleiders als medestudenten hebben, en beschrijven ze het gevoel dat ze deel uitmaken van een gemeenschap als een belangrijk aspect van hun leerervaring. Door de studenten worden de onderlinge relatie tussen studenten vaak aangehaald als een belangrijk component van verbondenheid: *“Het belangrijkste waarom ik kom, is gewoon om iedereen weer te zien en dan die erkenning te hebben van: oké we zijn er met elkaar en we zijn er voor elkaar.* Studenten krijgen het gevoel dat ze niet alleen staan in hun leerproces, maar kunnen terugvallen op hun opleiders en medestudenten wanneer ze hulp of advies nodig hebben. Dit zorgt voor een vertrouwensband, waarbij studenten makkelijker vragen durven te stellen en hun ervaringen durven te delen. Het hebben van directe toegang tot opleiders tijdens en buiten de bijeenkomsten geeft studenten het gevoel dat er altijd iemand is om hen te begeleiden.

Hoewel studenten over het algemeen een sterk gevoel van verbondenheid ervaren, merken sommigen op dat dit gevoel kan afnemen wanneer opleiders minder aanwezig zijn of wanneer er weinig persoonlijke aandacht is. In deze gevallen kan de onderlinge band tussen studenten en opleiders verzwakken, wat resulteert in een verminderd gevoel van steun en veiligheid binnen het leernetwerk. Een student legt uit: *“De docenten zijn op de hoogte van jou, wat je doet tijdens de lessen. Als docent, dus niet alleen maar als student, maar ook als docent word je gezien. Dus je kan veel beter samenwerken dan met een docent die je alleen maar kent van de schoolbanken.”*

Naast verbondenheid wordt welbevinden ook bevorderd door een gevoel van **autonomie**. In de CIMO gericht op het beoogd gevoel van welbevinden komt intensieve begeleiding terug. De grondleggers beogen autonomie te bevorderd door zelfgestuurd leren en concern-gestuurd leren bij studenten te stimuleren. Zo beogen ze dat studenten hun eigen leertempo kiezen en reflecteren met inbreng van anderen om hun zelfvertrouwen te versterken en een proactieve houding te nemen. De opleiders in de leernetwerken streven ernaar studenten een gevoel van autonomie te bieden door hen de ruimte te geven om hun eigen leerproces te sturen. Autonomie wordt gezien als een belangrijke voorwaarde voor het welbevinden van studenten, omdat het hen in staat stelt verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen ontwikkeling en zelf keuzes te maken binnen hun opleiding. Opleiders geven aan autonomie te proberen te bevorderen door studenten actief te betrekken bij het formuleren van leervragen, waarbij studenten reflecteren op hun ervaringen en samen met hun opleiders bepalen welke stappen ze verder willen nemen, en hen aan te moedigen om zelfstandig na te denken over hun leerdoelen. Deze aanpak helpt studenten om zelfsturend te worden en controle te krijgen over hun leerproces, wat bijdraagt aan hun zelfvertrouwen en hun gevoel van autonomie.

Toch ervaren niet alle studenten deze autonomie even sterk. In sommige leernetwerken is het gevoel van autonomie beperkt doordat studenten het gevoel hebben dat zelfsturing afhankelijk is van eigen initiatief, zonder voldoende begeleiding in het formuleren van leervragen of intervisie. Dit komt ook terug in de CIMO gericht op het ervaren gevoel van welbevinden van studenten. Het gebrek aan begeleiding in leervragen of intervisie kan leiden tot verwarring en een gebrek aan duidelijkheid over wat er van hen verwacht wordt. In deze gevallen geven studenten aan dat ze meer begeleiding zouden willen ontvangen om effectief zelfstandig te kunnen werken. Vooral het ontbreken van structuur kan ervoor zorgen dat studenten zich verloren voelen in hun leerproces, wat hun gevoel van autonomie belemmert.

Een van de studenten deelde diens ervaring: *“Je moet veel zelfstandig doen en ook veel zelf onderzoek doen naar de opdrachten die je moet maken. En ik kwam erachter dat ik een beetje de verwachting had dat ik de opdracht kreeg vanuit de docent... van: dit moet je nog halen voor het einde van dit jaar [...] waardoor ik zelf erachter ben gekomen dat ik het één en ander nog moest afronden, waardoor de motivatie ook een beetje is gedaald door de spanning die daarbij kwam kijken”.*

Het gevoel van **competentie** speelt een rol in het welbevinden van studenten binnen de leernetwerken, en met name de opleiders benadrukken het belang ervan. De grondleggers beogen de competentieontwikkeling van studenten te versterken door studenten te laten ervaren dat ze effectief kunnen zijn en succesvolle resultaten kunnen behalen, door studenten de kans te geven om hun leerervaringen in de praktijk te brengen en daar direct feedback op te krijgen. Beoogd door de opleiders is dat studenten zich competent voelen door hen te voorzien van gerichte begeleiding, constructieve feedback en regelmatige reflectiemomenten, zie ook het beoogde mechanisme in de CIMO. Opleiders geven aan een omgeving te willen creëren waarin studenten zich veilig voelen om nieuwe methoden uit te proberen en fouten te maken zonder angst voor afwijzing. Dit moet bijdragen aan het opbouwen van zelfvertrouwen en motivatie bij studenten, waardoor zij hun rol als (aanstaande) leraar met meer zekerheid kunnen vervullen.

In de CIMO gericht op het ervaren gevoel van welbevinden van studenten komt naar voren dat student zich gesterkt voelen door de persoonlijke aandacht en feedback die ze van opleiders ontvangen. Wanneer studenten merken dat hun inspanningen worden erkend, groeit hun gevoel van competentie. Deze bevestiging draagt bij aan hun welbevinden, omdat ze zich gesteund voelen in hun ontwikkeling en daardoor meer zelfvertrouwen opbouwen in hun eigen capaciteiten.

Aan de andere kant kan een gebrek aan voldoende begeleiding of onduidelijke feedback het gevoel van competentie ondermijnen. Studenten geven soms aan dat ze zich onzeker voelen wanneer ze niet weten of ze op de goede weg zijn, of wanneer feedback te vaag of niet frequent genoeg is. Dit kan leiden tot een verminderd gevoel van bekwaamheid, wat een negatief effect heeft op hun welbevinden. Studenten die zich onvoldoende competent voelen geven aan dat ze minder gemotiveerd raken en stress ervaren, wat hun leerervaring negatief beïnvloedt. In de volgende paragraaf wordt dieper ingegaan op competentieontwikkeling gericht op docentvaardigheden van de studenten.

Hoewel autonomie en competentie voor de opleiders een belangrijke factor is in het welbevinden van studenten, lijkt in realiteit de sociale verbondenheid voor de meeste studenten van groter belang. Het is vooral de samenwerking en het gedeelde leerproces met anderen die voor veel studenten cruciaal zijn om zich te ontwikkelen. Zo geeft een student aan: *“Ik heb al zo veel ervaring in het onderwijs, dat dit voor mij alleen nodig is als anker, om mij verbonden te voelen.”* De sociale cohesie en het gevoel van gemeenschap zorgen ervoor dat studenten zich gesteund voelen. Het gevoel deel uit te maken van een gemeenschap geeft hen namelijk het gevoel van veiligheid en de steun die ze nodig hebben om zich verder te ontwikkelen en zelfvertrouwen op te bouwen in hun rol als leraar. Deze verbondenheid lijkt indirect hun gevoel van autonomie en competentie te bevorderen, doordat het hen helpt om met meer zelfvertrouwen en motivatie hun leerproces te benaderen.

## 4.4 Competentieontwikkeling

In deze paragraaf bespreken we de opbrengsten gericht op competentieontwikkeling aan de hand van CIMO's, zie **Figuur 5** en **Figuur 6**. **Competentieontwikkeling** draait om het ontwikkelen en groeien in bekwaamheid. De context beschrijft de omgeving, in dit geval het leernetwerk. De interventie is de actie die genomen wordt, zoals georganiseerde bijeenkomsten. De mechanismen zijn datgene wat de interventie teweegbrengt bij studenten. De opbrengst is het resultaat van de interventie en mechanismen. Allereerst worden de opbrengsten die de grondleggers en opleiders beogen met de leernetwerken met betrekking tot competentieontwikkeling en welke mechanismen en interventies hierbij een rol spelen beschreven, zie ook de CIMO in **Figuur 3**. Daarna bespreken we de door studenten ervaren opbrengsten rondom competentieontwikkeling en welke mechanismen en interventies daarbij een rol spelen, zie ook de CIMO in **Figuur 4**.

Context	Beoogde interventie	Beoogde mechanismen	Beoogde opbrengsten
Een leernetwerk van wekelijkse bijeenkomsten met studenten van verschillende opleidingen en jaarlagen (en instituten) die de verbinding tussen instituut en praktijk versterkt	Door wekelijkse bijeenkomsten, persoonlijke begeleiding en lesbezoeken, beeldcoaching, positieve feedback, en werken vanuit eigen leervragen, krijgen studenten beter zicht op hun leerproces, worden leerbehoeften van de studenten centraal gesteld, en worden studenten begeleid door opgeleide begeleiders die thema's behandelen die aansluiten op de praktijk in een begrijpelijke context.	Praktische tools en kennis die direct in de school toegepast kunnen worden, continuïteit en regelmaat in begeleiding, meer tijd en ruimte voor persoonlijke begeleiding en maatwerk, integratie van curriculum in bijeenkomsten, faciliteren van reflectie en intervisie, en zichtbaarheid en laagdrempeligheid van school- en instituutopleiders zorgen ervoor dat studenten in zicht blijven en hun vragen gemakkelijk kunnen stellen.	Studenten ontwikkelen competenties in een realistische omgeving, koppelen praktijkervaringen aan theoretische kennis, oefenen vaardigheden die direct aan de praktijk zijn gekoppeld, ontvangen betere ondersteuning, worden gestimuleerd in hun professionele houding en ontwikkeling van een professionele identiteit, en kunnen in de praktijk laten zien wat ze kunnen.

**Figuur 5.** Overkoepelende CIMO beoogde competentieontwikkeling van studenten

Context	Ervaren interventie	Ervaren mechanismen	Ervaren opbrengsten
Een leernetwerk van wekelijkse bijeenkomsten met studenten van verschillende opleidingen en jaarlagen (en instituten) die de verbinding tussen instituut en praktijk versterkt	Regelmatige bijeenkomsten met een groepsgevoel, theorie koppelen aan studentervaringen, korte lijnen en zichtbaarheid als lerende collega, studenten leren van elkaar door casussen, begeleiding in feedbackprocessen, gerichte en opbouwende feedback door opleidersbijeenkomsten	Een leercultuur met wekelijkse feedback vanuit verschillende perspectieven waarin fouten durven maken wordt aangemoedigd, studenten geven elkaar feedback en leren van elkaars fouten, er is ondersteuning bij didactische ontwikkeling en praktijkervaringen, verbondenheid en sparren met medestudenten, positieve feedback en begeleiding door het leernetwerk, tools om te observeren en feedback te geven, observaties van andere leraren	Studenten ontwikkelen zelfverzekerdheid, vertrouwen, en groei in bekwaamheid; krijgen meer zelfvertrouwen en inzicht in wat de klas nodig heeft; staan sterk in hun schoenen en voelen zich competent in het team

**Figuur 6.** Overkoepelende CIMO op ervaren gevoel van competentieontwikkeling van studenten

In de CIMO gericht op het beoogde gevoel van competentieontwikkeling komt naar voren dat de grondleggers beogen dat opbrengsten van de leernetwerken in termen van competentieontwikkeling op het terrein liggen van het praktisch toepassen van kennis en

vaardigheden, wat studenten in staat stelt om hun competenties actief verder te ontwikkelen tijdens het werkplekleren. Het direct toepassen van wat zij leren in een praktijkcontext helpt hen een diepgaander begrip te ontwikkelen van hun vakgebied. Daarnaast beogen de grondleggers met continuïteit in begeleiding een constante ontwikkeling van competenties te ondersteunen, waarbij de opleider de voortgang van de student beter kan volgen en bijsturen omdat deze intensief met de student in contact staat.

Opleiders binnen de leernetwerken streven naar een leeromgeving waarin studenten zelfverzekerd voor de klas staan en hun competenties ontwikkelen door theorie en praktijk direct aan elkaar te koppelen. Dit wordt gedaan door middel van wekelijkse bijeenkomsten waarin studenten samenkomen om ervaringen uit te wisselen, reflecteren op hun praktijkervaringen en feedback krijgen van hun begeleiders en medestudenten. Zie ook de beoogde interventie in de CIMO. Een van de opleiders benadrukt het belang van deze vaste momenten: *"We hebben een vaste corridor elke week waar we bij elkaar komen [...] waar de studenten elkaar kunnen ontmoeten en uit kunnen wisselen. Dat dat niet afhankelijk is van initiatief maar dat het gefaciliteerd wordt."*

Volgens de opleiders zorgen deze regelmaat en structuur ervoor dat studenten zich ondersteund voelen in hun ontwikkeling en dat ze de opgedane kennis direct kunnen toepassen in hun werkplek. Dit is het beoogde mechanisme wat ook in realiteit ervaren wordt door studenten. Een student beschrijft hoe deze directe toepasbaarheid werkt in de praktijk: *"Ik loop stage op donderdag en de bijeenkomsten zijn op woensdag. Er zijn best vaak donderdagen geweest dat ik met mijn stagebegeleider sprak en dat ik zei; hé dit is grappig hier heb ik het vorige week nog met X en X over gehad. Dat is het dus echt meeneem en er met mijn stagebegeleider over heb, zodat ik er echt even bij stil kan staan en kan toepassen."*

In de CIMO gericht op het door studenten ervaren gevoel van competentieontwikkeling komt naar voren dat de leernetwerken bijdragen aan hun gevoel van competentie, vooral door de gedeelde ervaring binnen de schoolcontext. Doordat ze samenwerken met opleiders en medestudenten die vertrouwd zijn met hun specifieke onderwijsomgeving en leerling populatie, voelen ze zich beter begrepen. Een student geeft aan: *"Ik heb er soms meer aan om het hier erover te hebben dan met m'n leerteam. Omdat ze de situatie beter begrijpen van [het onderwijsconcept van de stageschool] en ik heb niemand in m'n leerteam met [het onderwijsconcept van de stageschool]."* Een andere student benadrukt het belang van herkenning bij de opleiders: *"Het is echt heel fijn dat ze hier de context snappen [...] dat ze snappen wat voor een leerlingen wij hier hebben."*

Studenten hebben uiteenlopende ervaringen als het aankomt op de bijdrage van het leernetwerk op hun gevoel van competentieontwikkeling. Enerzijds geven studenten aan dat zij hun competenties ontwikkelen door de feedback en ondersteuning die ze ontvangen in de leernetwerken. Hierbij lijkt de competentieontwikkeling meer afhankelijk te zijn van de relaties die zij opbouwen, dan van de daadwerkelijke kennisontwikkeling of inhoudelijke begeleiding die zij ontvangen tijdens de LOS-bijeenkomsten. Het gevoel van verbondenheid lijkt als buffer te werken wanneer studenten onzeker zijn over hun competenties. Als ze weten dat ze kunnen terugvallen op hun opleiders of medestudenten, durven ze meer verantwoordelijkheid te nemen over hun eigen leerproces.

Anderzijds geven studenten aan dat deze ontwikkeling niet volledig aan de leernetwerken toe te schrijven is. In twee leernetwerken werd opgemerkt dat de competentieontwikkeling

## Meerwaarde van *Samen Opleiden* in Leernetwerken

vooral ook gevoed wordt door het lesgeven zelf. Studenten zien de praktijkervaringen van het lesgeven als een belangrijkere factor in hun groei als toekomstige leraren. Een student legt uit: *“Deze woensdagen zijn puur en alleen om mij bevoegd te maken en niet om mij bekwaam te maken”*. Het leernetwerk ondersteunt hen, maar is niet de primaire bron van hun competentieontwikkeling.

## 5. Conclusies

Met dit evaluatieonderzoek is onderzocht wat de meerwaarde is van het Samen Opleiden in leernetwerken voor het gevoel van welbevinden en de gepercipieerde competentieontwikkeling van studenten en welke elementen uit het leernetwerk daaraan bijdragen. Voor dit onderzoek hebben groepsinterviews plaatsgevonden met de grondleggers van leernetwerken, instituuts- en schoolopleiders en studenten. In dit hoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen per deelvraag samen en beschrijven we de overkoepelende CIMO's.

### 5.1 Inrichting leernetwerken

De leernetwerken zijn ontstaan vanuit de behoefte om theorie en praktijk meer te integreren door realistische en authentieke leersituaties te creëren voor studenten van verschillende lerarenopleidingen. Om dit te realiseren zou er, als neveneffect, een kwaliteitsimpuls ontstaan voor school- en instituutsopleiders die meer zicht op en kennis van de schoolcontext krijgen. De leernetwerken zijn opgebouwd uit vijf pijlers. Over het algemeen komt de beoogde inrichting van de leernetwerken door grondleggers en opleiders en de ervaren inrichting door studenten overeen. Zo wordt er beoogd om theorie en praktijk te koppelen en realistisch op te leiden. Studenten ervaren dat ze praktijkervaringen aan theoretische kennis kunnen koppelen en zij ervaren een positieve aanpak in de begeleiding waardoor ze fouten durven te maken. Rondom de heterogene inrichting wordt een verschil ervaren tussen beoogd en ervaren. De leernetwerken zijn heterogeen ingericht waarmee de grondleggers beogen om te zorgen voor verrijking en verbreding en niet alleen vanuit het eigen vakgebied te denken. Studenten herkennen de verrijking die ontstaat in een heterogene groep, maar ervaren ook dat herhaling kan ontstaan. Hier wordt ook verder op ingegaan in de aanbevelingen.

### 5.2 Rol opleider

De grondleggers beogen dat school- en instituutsopleiders als gelijkwaardige partners opereren in de begeleiding van het leernetwerk. Opleiders zouden studenten moeten ondersteunen bij het reflecteren op hun leren in de praktijk. Opleiders beogen om studenten voor te bereiden op hun rol als leraar door theorie te koppelen aan de praktijk, een leeromgeving te creëren voor groei en ontwikkeling, studenten te stimuleren om hun leerproces zelf te sturen en samenwerken tussen opleiders en studenten te bevorderen. Koppeling tussen theorie en praktijk kan uitdagend zijn, schoolopleiders helpen hier om tot creatieve oplossingen te komen. Ze ondersteunen studenten door samen lesvoorbeelden te bespreken en specifieke situaties uit de klas te vertalen naar toepasbare inzichten.

Zowel de grondleggers als opleiders beogen dat school- en instituutsopleiders als gelijkwaardige partners opereren. Opleiders zien hun rol vooral als begeleidend, op zowel inhoud als proces. Opleiders verwachten veel eigen initiatief en zelfsturing van studenten op inhoud, waar studenten soms meer inhoudelijke sturing van opleiders zouden willen.

### 5.3 Welbevinden en competentieontwikkeling

In dit onderzoek is gekeken naar hoe opleiders en studenten aankijken tegen het gevoel van welbevinden en de competentieontwikkeling van studenten. Voor het gevoel van welbevinden blijkt dat zowel bij de beoogde opzet van de leernetwerken als in de ervaringen



van studenten het gevoel van verbondenheid een centrale rol speelt. De leernetwerken zijn opgezet met als doel een omgeving te creëren waarin studenten zich gezien en gehoord voelen, en dit wordt ook zo ervaren door studenten.

Op basis van de CIMO's het resultatenhoofdstuk (**Figuur 3** en **Figuur 4**) hebben we beknopte samenvattingen opgesteld van wat er is beoogd en wat daadwerkelijk is ervaren met betrekking tot gevoel van welbevinden. Onderstaande samenvattingen bieden inzicht in de belangrijkste aandachtspunten en uitkomsten op het gebied van welbevinden. Het onderscheid tussen beoogd en ervaren laat zien dat het beoogde gevoel van welbevinden grotendeels overeenkomt met wat studenten daadwerkelijk ervaren. Zowel opleiders als studenten benadrukken het belang van verbondenheid en persoonlijke aandacht, en dit wordt in de praktijk ook gerealiseerd. De veilige en ondersteunende omgeving die opleiders beogen, wordt door de meeste studenten herkend en gewaardeerd. Dit geeft aan dat de leernetwerken goed aansluiten bij de behoeften van studenten.

In het onderzoek hebben we de CIMO's als volgt geformuleerd: "Als je in [context] [opbrengst] wilt bereiken, stop er dan [interventie] in, want dan zet je [mechanisme] in gang.

### Beoogde gevoel van welbevinden

*Als je in een leernetwerk wilt zorgen dat studenten onderdeel van het team zijn en zich veilig, gesteund en gezien voelen, zorg dan voor zichtbare en benaderbare opleiders die intensieve en persoonlijke begeleiding bieden via gesprekken en vaste bijeenkomsten, want dan creëer je een toegankelijke leeromgeving waarin studenten begeleid worden, van elkaar leren, regelmatig persoonlijk contact hebben en voortdurend reflecteren.*

### Ervaren gevoel van welbevinden

*Als je in een leernetwerk wilt zorgen dat studenten verbondenheid en sociale veiligheid ervaren, duidelijkheid over verwachtingen hebben, vertrouwen in zichzelf en de begeleiding hebben, en zich gezien en goed voelen binnen de groep, zorg dan dat opleiders frequent contact bieden met positieve persoonlijke aandacht en feedback, eigen initiatief en zelfsturing verwachten, individuele behoeften erkennen, vertrouwde samenwerking bevorderen, en studenten betrekken bij de bijeenkomsten, want dat creëert korte lijntjes en toegankelijkheid van opleiders, een gevoel van verbondenheid en comfort en een informele en ondersteunende groep waarin studenten gemakkelijk vragen kunnen stellen en delen.*

Voor competentieontwikkeling blijkt dat de leernetwerken zijn opgezet met het doel om studenten te ondersteunen in het praktisch toepassen van theoretische kennis en hen te begeleiden in hun groei als onderwijsprofessionals. Opleiders beogen dat studenten door deze opzet hun vaardigheden versterken en zelfverzekerd voor de klas staan. Studenten ervaren echter wisselende resultaten. Sommigen beoordelen hun groei in competenties als positief, terwijl anderen aangeven dat de bijdrage van het leernetwerk minder duidelijk is en zij vooral door het daadwerkelijk lesgeven groeien.

Op basis van de CIMO's uit het resultatenhoofdstuk (**Figuur 5** en **Figuur 6**) hebben we samenvattingen opgesteld van wat er is beoogd door de grondleggers en opleiders en wat studenten daadwerkelijk ervaren met betrekking tot hun competentieontwikkeling. Deze

CIMO-samenvattingen geven inzicht in hoe het leernetwerk in de praktijk werkt en waar de discrepanties zijn tussen de beoogde doelen en de ervaringen van de studenten.

### Beoogde competentieontwikkeling

*Als je in een leernetwerk wilt zorgen dat studenten competenties ontwikkelen door praktijkervaringen aan theoretische kennis te koppelen, in de praktijk laten zien wat ze kunnen en hun professionele houding ontwikkelen, zorg dan voor persoonlijke begeleiding, lesbezoeken, beeldcoaching, positieve feedback en werken vanuit eigen leervragen, want dat biedt studenten praktische tools en kennis die direct in de school toegepast kunnen worden, continuïteit en regelmaat in begeleiding, ruimte voor persoonlijke begeleiding en maatwerk, begeleidde reflectie en intervisie, laagdrempelig contact met school- en instituutsopleiders en het zorgt ervoor dat studenten in zicht blijven en hun vragen gemakkelijk kunnen stellen.*

### Ervaren competentieontwikkeling

*Als je in een leernetwerk wilt zorgen dat studenten zelfverzekerdheid, vertrouwen en groei in bekwaamheid ontwikkelen, meer inzicht krijgen in wat de klas nodig heeft, en zich competent voelen in het team, zorg er dan voor dat opleiders een groepsgevoel creëren, theorie koppelen aan studentervaringen, zichtbaar zijn als lerende collega en laat studenten leren van elkaar door casussen, observeren, didactische tools en met opbouwende feedback, want dan zet je een leercultuur in gang met wekelijkse feedback vanuit verschillende perspectieven, studenten die elkaar feedback (durven) geven en (durven te) leren van elkaars fouten en elkaar ondersteunen.*

## 6. Aanbevelingen

Op basis van dit evaluatieonderzoek geven we een aantal concrete aanbevelingen om de leernetwerken verder te optimaliseren en beter aan te laten sluiten op de behoeften van de studenten.

### Balans tussen zelfsturing en begeleiding

De grondleggers schetsen, aan de hand van de derde pijler, over ontwikkeling van zelfsturing, dat er gewerkt wordt vanuit ‘concerns’ van de studenten. Dit zijn bekommernissen waar aanstaande leraren zich mee bezighouden. Uit onderzoek blijkt dat beginnende leraren zich vooral richten op het ‘overleven’ als leraar en dat pas later het leren van leerlingen centraal komt te staan (Fuller, 1969; Lidstone & Ammon, 2002). Wanneer opleiders alleen werken vanuit concerns zou dit kunnen leiden tot een voortdurende focus op ‘overleven’, klassenmanagement en het zo goed en duidelijk mogelijk overdragen van lesstof. Hoewel dit als zodanig relevante competenties zijn, zou een te grote nadruk op ‘overleven’ ertoe kunnen leiden dat studenten niet leren hoe ze leer- en leerlinggericht onderwijs kunnen verzorgen (Koopman et al., 2016).

Opleiders leggen veel nadruk op zelfsturing, maar studenten ervaren regelmatig dat zij hierbij extra begeleiding nodig hebben omdat ze het moeilijk vinden om hun eigen leerproces te sturen. Het is daarom belangrijk om de verwachtingen van zowel de opleiders als de studenten beter op elkaar af te stemmen. Opleiders zouden het leerproces actiever moeten sturen en studenten begeleiden door expliciet te laten zien hoe en waarom bepaalde keuzes worden gemaakt. Dit sluit aan op het concept van *‘preach what you teach’*, waarbij opleiders hun eigen werkwijze expliciteren en als voorbeeld gebruiken om de studenten te helpen bij hun leerproces (Struyven et al., 2010).

### Ruimte voor onderzoekend vermogen

Studenten geven aan dat er weinig mogelijkheden zijn om hun onderzoekend vermogen in praktijk te brengen. Leernetwerken kunnen zich verder ontwikkelen door studenten meer te betrekken bij lopend onderzoek binnen de school, te faciliteren in onderzoek opzetten of een onderzoekende houding in het lesgeven te stimuleren. Dit biedt hen de kans om hun onderzoekende vaardigheden verder te ontwikkelen en een bredere bijdrage te leveren aan de praktijk. En zo kan dan beter vorm worden gegeven aan de vijfde pijler van de leernetwerken.

### Omgaan met heterogeniteit

Tussen de leernetwerken zit veel verschil in de mate waarin de samenstelling heterogeen is. Het verschil in heterogeniteit van de groepen lijkt ook van invloed te zijn op de dynamiek en samenwerking binnen de netwerken. In de meer homogene leernetwerken is de focus vaak duidelijker, terwijl heterogene leernetwerken als zowel verrijkend als uitdagend worden ervaren. Hoewel studenten het verrijkend vinden om van verschillende perspectieven te leren, ervaren zij ook herhaling wanneer opdrachten worden herhaald die zij al eerder hebben uitgevoerd. Een oplossing kan zijn om ouderejaars studenten een duidelijkere rol te geven, bijvoorbeeld door hen actief te betrekken bij het delen van *best practices* met jongerejaars. Dit helpt om de waarde van heterogene groepen beter te benutten: voor

ouderejaars studenten draagt een dergelijke actieve rol bij aan hun eigen bewustzijn over hoe ze les (willen) geven en jongerejaars studenten kunnen leren van de voorbeelden van anderen (en soms misschien ook andersom).

### Continuïteit in begeleiding

Uit het onderzoek blijkt dat de verbondenheid die studenten ervaren vaak afhankelijk is van de beschikbaarheid van hun opleider. Wanneer een opleider uitvalt, kan de verbondenheid in de groep afnemen. Het is daarom belangrijk om de begeleiding consistent te maken. De aanwezigheid van een instituutsopleider én een schoolopleider is daarvoor al helpend. Wellicht kan daarnaast een soort vangnet worden ontwikkeld waarbij instituutsopleiders regelmatig met elkaar afstemmen en daardoor de begeleiding tijdelijk van elkaar kunnen overnemen om continuïteit en verbondenheid te waarborgen.

### Tot slot

De leernetwerken bieden een waardevolle omgeving waarin studenten theorie en praktijk op een betekenisvolle manier met elkaar kunnen verbinden. De sterke focus op persoonlijke aandacht, begeleiding en verbondenheid draagt bij aan het welbevinden van studenten en zorgt ervoor dat zij zich gesteund voelen in hun leerproces. Een belangrijke rol hierbij spelen de wekelijkse bijeenkomsten en de directe betrokkenheid van opleiders. Daarnaast stimuleren de leernetwerken de ontwikkeling van competenties door studenten de ruimte te geven om nieuwe vaardigheden in de praktijk te oefenen en hier direct feedback op te krijgen. Dit versterkt hun zelfvertrouwen en helpt hen om hun rol als toekomstig leraar met meer zekerheid te vervullen.

Toch laat dit onderzoek ook zien dat er ruimte is voor verbetering. De balans tussen zelfsturing en begeleiding kan verder worden verfijnd, en er zijn kansen om het onderzoekende vermogen van studenten beter te benutten. Daarnaast blijkt het belangrijk om de rol van heterogeniteit binnen de leernetwerken goed af te stemmen, zodat studenten optimaal van elkaar kunnen leren zonder dat er sprake is van herhaling. De ervaren rol van leernetwerken bij de competentieontwikkeling van studenten verdient nog verdere aandacht. Hoewel in de leernetwerken de koppeling met de praktijk van het lesgeven echt op de voorgrond staat, ervaren sommige studenten dat ze vooral competent worden door te doen (oftewel: door les te geven). Wellicht vraagt dit een verdere cultuuromslag, waarbij samen onderzoekend werken aan het verbeteren van onderwijs nog meer vanzelfsprekend wordt, zowel voor aanstaande als zittende leraren.

Door deze aanbevelingen ter harte te nemen, kunnen leernetwerken zich verder ontwikkelen tot sterke leeromgevingen waarin studenten zich optimaal kunnen voorbereiden op hun toekomstige rol als leraar. Het is belangrijk om de samenwerking tussen opleiders en studenten te blijven versterken, zodat leernetwerken blijven aansluiten bij de behoeften van alle betrokkenen en een blijvende bijdrage leveren aan zowel de competentieontwikkeling en het welbevinden van de studenten als aan écht Samen Opleiden door lerarenopleiding en scholen.

## Literatuur

- Aldrup, K., Klusmann, U., & Lüdtke, O. (2017). Does basic need satisfaction mediate the link between stress exposure and well-being? A diary study among beginning teachers. *Learning and Instruction, 50*, 21-30.
- Clarke, D., & Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher Education, 18*(8), 947-967.
- Darling-Hammond, L. (2017). Teacher education around the world: What can we learn from international practice?. *European Journal of Teacher Education, 40*(3), 291-309.
- Dewey, J. (1904). The relation of theory to practice in education. In C. A. McMurry (Ed.), *The relation between theory and practice in the education of teachers: Third yearbook of the national society for the scientific study of education, part 1* (pp. 9–30). Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Fuller, F. F. (1969). Concerns of teachers: A developmental conceptualization. *American Educational Research Journal, 6*(2), 207-226.
- Hennissen, P., Beckers, H., & Moerkerke, G. (2017). Linking practice to theory in teacher education: A growth in cognitive structures. *Teaching and Teacher Education, 63*, 314-325.
- Lidstone, M. L., & Ammon, P. (2002). A Key to Successful Teaching Is Understanding and Focusing on Student Learning; Implications for Teacher Development. *ERS Spectrum, 20*(4), 27-37.
- Koopman, M., Swinkels, M., & Struyven, K. (2016). Leer-en leerlinggericht opleiden. In D. Beijaard (Red.), *Weten wat werkt, onderwijsonderzoek vertaald voor lerarenopleiders* (pp.59-68). Ten Brink Uitgevers.
- Leeferink, H., Koopman, M., Beijaard, D., & Schellings, G. L. (2019). Overarching professional identity themes in student teacher workplace learning. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 25*(1), 69-89.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Sage.
- Narratief Werken in Leernetwerken (2023). *Werken in leernetwerken: Het samenspel school en instituut*. Intern document.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68.
- Stenberg, K., Rajala, A., & Hilppo, J. (2016). Fostering theory–practice reflection in teaching practicums. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education, 44*(5), 470-485.
- Swinkels, M. F. J., Koopman, M., & Beijaard, D. (2013). Student teachers' development of learning-focused conceptions. *Teaching and Teacher Education, 34*, 26-37.
- Van den Berg, J., Hoeve, A., & Zitter, I. (2012). Op zoek naar wat werkt: Zichtbaar maken van innovatieopbrengsten. *MESO magazine, 183*, 18-22.

Van Dinther, M., Dochy, F., Segers, M., & Braeken, J. (2013). The construct validity and predictive validity of a self-efficacy measure for student teachers in competence-based education. *Studies in Educational Evaluation*, 39(3), 169-179.

Van Essen, M. (2006). *Kwekeling tussen akte en ideaal: De opleiding tot onderwijzer (es) vanaf 1800*. Amsterdam, The Netherlands: SUN.

# Bijlage

Matrix van Interviewonderwerpen gestructureerd volgens de CIMO-logica

Databron	Interview opleiders														interview opleiders		
letter CIMO	C			I							M				O		
Interview- onderwerp (bondig geformuleerd)	Waarom gestart?	Hoe ziet het Intw eruit?	Pijler 1: theorie - praktijk	Pijler 2: didactisch coachen	Pijler 3: bevorderen zelfsturing	Pijler 4: samenwerkin g	Pijler 5: inno en ond vermogen	Rol opleider welbevinden	Rol opleider compontw	Rol opleider theorie- praktijk	In gang zetten bij studenten	In gang zetten bij opleiders	Waarom steunt lnwt welbevinden	Waarom steunt leernetw comp ontw	meerwaarde leernetwerk algemeen	meerwaarde welbevinden	meerwaarde comp ontw
Samenvatting antwoord																	
Representatieve quote (incl. timestamp)																	

Databron	Groepsinterview studenten														
letter CIMO	C			I							M				
Interview- onderwerp (bondig geformuleerd)	Hoe ziet het Intw eruit?	Samenstell ing	Pijler 1: theorie - praktijk	Pijler 2: didactisch coachen	Pijler 3: bevorderen zelfsturing	Pijler 4: samenwerkin g	Pijler 5: inno en ond vermogen	Rol heterogenitei t	Rol opleider welbevinden	Rol opleider compontw	Rol opleider theorie- praktijk	Bijdrage aan ontwikkeling als leraar	Bijdrage aan welbevinden	Bijdrage aan competentie ontw	
Samenvatting antwoord															
Representatieve quote (incl. timestamp)															

Databron	Storyline interviews								
letter CIMO	O								
Interview- onderwerp (bondig geformuleerd)	Huidig welbevinden (per student)	Aard ontwikkeling welbevinden (typering lijn per student)	Bijdrage aan ontwikkeling welbevinden POSITIEF (per student)	Bijdrage aan ontwikkeling welbevinden NEGATIEF (per student)	Huidige competentie (per student)	Aard ontwikkeling competentie (typering lijn per student)	Bijdrage aan comp ontwikkeling POSITIEF (per student)	Bijdrage aan comp ontwikkeling NEGATIEF (per student)	
Samenvatting antwoord	<b>Student 1</b>								
Representatieve quote (incl. timestamp)									
Samenvatting antwoord	<b>Student 2</b>								
Representatieve quote (incl. timestamp)									

Matrix van interviewonderwerpen grondleggers gestructureerd volgens de CIMO-logica

CIMO	Onderwerp	Samenvatting antwoord (indien verschillen tussen deelnemers, graag vermelden)	Representatieve quote + timestamp	Onderdeel CIMO	Samengevat
Context	Ontstaan idee leernetwerken; in welke behoefte moest het voorzien?			<i>Cb</i>	
	Veranderen op instituut			<i>Cb</i>	
	Veranderen op scholen			<i>Cb</i>	
	Inbedding in lero			<i>Cb</i>	
	Overig context			<i>Cb</i>	
Opbrengsten	Welbevinden steunen: verwachtingen			<i>Ob</i>	
	Competentieontwikkeling steunen: verwachtingen			<i>Ob</i>	
	Overige verwachte opbrengsten			<i>Ob</i>	
Interventies	Pijler 1: theorie/praktijk verbinden			<i>lb</i>	
	Pijler 2: ontwikkelingsgericht begeleiden / didactisch coachen			<i>lb</i>	
	Pijler 3: ontwikkeling zelfsturing/eigen leervragen			<i>lb</i>	
	Pijler 4: samenwerking studenten / opleiders			<i>lb</i>	
	Pijler 5: studenten brengen innovatief en onderzoekend vermogen school in			<i>lb</i>	
Opbrengsten	Heterogene samenstelling algemeen			<i>Ob</i>	
	Heterogene samenstelling irt welbevinden			<i>Ob</i>	
	Heterogene samenstelling irt compontw			<i>Ob</i>	
	Relatie student/docent			<i>Ob</i>	
Interventies	Rol instituutsopleider / schoolopleider algemeen			<i>lb</i>	
	Rol IO/SO irt welbevinden			<i>lb</i>	
	Rol IO/SO irt compontw			<i>lb</i>	
	Rol IO/SO in overbruggen theorie/praktijk			<i>lb</i>	
Overig	Aanpassingen gedaan in concept leernetwerken				
Opbrengsten	Wanneer zou leernetwerk een succes zijn			<i>O</i>	