

# Het opstellen en toetsen van een tutorprofiel voor tutoeren op de faculteit Diergeneeskunde



Onderzoeksstage Leerstoel Kwaliteitsbevordering Diergeneeskundig  
Onderwijs  
Faculteit Diergeneeskunde, Universiteit Utrecht

L.M.A. Overmars  
Studentnummer: 3051013  
Begeleidster: N.J.J.M. Mastenbroek  
Januari-maart 2010

# Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Introductie.....	3
<i>Professioneel Gedrag</i>	3
<i>Tutoren</i>	3
<i>Kerntaken tutoren</i>	3
<i>Aanleiding onderzoek en centrale vraag</i>	4
<i>Competenties</i>	4
<i>Competentieprofiel NVS-NVL</i>	5
<i>De tutor als coach</i>	6
<i>Docentcompetenties en –evaluatie: onderzoek met voorbeeldfunctie</i>	6
<i>Gebrek aan literatuur</i>	6
<i>Probleemgestuurd onderwijs</i>	7
<i>Evaluaties tutoren andere faculteiten</i>	7
<i>Consequenties voor onderzoek</i>	7
Materiaal en methoden.....	8
<i>Overzicht</i>	8
<b>COMPETENTIES</b>	
<i>Competentieprofiel ‘Van talent naar performance’</i>	8
<b>GROEPSINTERVIEWS</b>	
<i>Achtergrond groepsinterview: focusgroep</i>	9
<i>Uitvoering</i>	9
<i>Verloop focusgroepen</i>	10
<i>Longlist</i>	10
<b>ENQUETE</b>	
<i>Achtergrond: enquêteren</i>	10
<i>Uitvoering</i>	10
<i>Analyse</i>	11
<b>EVALUATIE-INSTRUMENT</b>	11
Resultaten.....	13
<i>Groepsinterviews: voorlopig tutorprofiel</i>	13
<i>Resultaten enquête: tutoren</i>	14
<i>Resultaten enquête: studenten</i>	17
<i>Samenvatting resultaten</i>	19
<i>Definitief tutorprofiel</i>	22
<i>Evaluatie-instrument</i>	23
Conclusie en discussie.....	25
<i>Discrepanties tutorprofiel</i>	25
<i>Verschil tutorprofiel en evaluatie-instrument</i>	25
<i>Beperkingen van dit onderzoek</i>	26
<i>Draagvlak</i>	26
<i>Organisatorische randvoorwaarden</i>	26
<i>Toepassing in de praktijk</i>	27
Dankwoord.....	28
Referenties.....	29
Bijlagen.....	31
<i>Bijlage 1: Overzicht verwachte taken en competenties</i>	31
<i>Bijlage 2: Vragenroutes focusgroepen</i>	33
<i>Bijlage 3: Praktische zaken focusgroepen</i>	36
<i>Bijlage 4: Longlists n.a.v. focusgroepen</i>	37
<i>Bijlage 5: Enquêtes</i>	41

## Samenvatting

*Binnen het onderwijs in Professioneel Gedrag op de faculteit Diergeneeskunde spelen tutores een belangrijke rol; het zijn docenten die gedurende meerdere studiejaren studenten begeleiden in de ontwikkeling van hun professioneel gedrag. Uit evaluaties van Onderwijs- en Studentenzaken bleek dat tutorgesprekken zeer verschillend gewaardeerd werden door studenten. Daar kunnen diverse redenen voor zijn. Om zicht te krijgen op de achtergrond van deze verschillen in waardering, is het goed om tutores, hun taakopvatting en hun competenties te evalueren. Om dit te kunnen bewerkstelligen moest eerst een zogenaamd tutorprofiel opgesteld worden met daarin het takenpakket van een tutor en de competenties waarover hij/zij dient te beschikken. Aan de hand hiervan is vervolgens een evaluatie-instrument opgesteld.*

*De centrale vraag in dit onderzoek was: 'Aan welk profiel dienen tutores van de faculteit Diergeneeskunde te voldoen en hoe is dit profiel te toetsen?'*

*Om deze vraag te kunnen beantwoorden is eerst een literatuurstudie gedaan.*

*Vervolgens hebben drie groepsinterviews plaatsgevonden met diverse stakeholders, namelijk tutores, studenten en beleidsmakers Professioneel Gedrag. Alle tijdens de groepsinterviews genoemde taken en competenties vormden samen het voorlopige tutorprofiel. Het definitieve tutorprofiel werd opgesteld met behulp van een enquête: alle 58 in het voorlopige profiel genoemde competenties werden voorgelegd aan een grote groep van 150 studenten en 74 tutores. De respons hierop bedroeg 61% bij de tutores en 53% bij de studenten.*

*De competenties en eigenschappen die door meer dan 75% van de tutores en studenten werden onderstreept als belangrijk, zijn opgenomen in het definitieve tutorprofiel. Dit waren 25 van de 58 competenties.*

*De competenties waarvan meer dan 75% van de tutores en studenten vond dat deze konden worden beoordeeld door een student, zijn opgenomen in het evaluatie-instrument. Het bedroeg hier alleen competenties die al waren opgenomen in het definitieve tutorprofiel. Dit waren er 22 van de 25.*

*In de toekomst kan dit evaluatie-instrument worden gebruikt om tutores de gelegenheid te geven feedback te verkrijgen van hun tutorstudenten. Bovendien kan de organisatie specifieke trainingen ontwikkelen en aanbieden aan tutores, als blijkt dat dit nodig is.*

# Introductie

## *Professioneel Gedrag*

Door diverse maatschappelijke ontwikkelingen staat de dierenarts bij de beroepsuitoefening vaak onder grote druk. Naast kennis en vaardigheden op veterinaire gebied moet een student diergeneeskunde nog veel meer in huis hebben om een goede dierenarts te kunnen worden. Hieronder vallen bijvoorbeeld communicatieve vaardigheden, het vermogen om in een team te functioneren en het omgaan met cliënten en patiënten. De opleiding beschouwt het zowel ten aanzien van het werkveld als ten aanzien van haar studenten als haar verantwoordelijkheid om toekomstig dierenartsen zodanig voor te bereiden op hun werk dat zij opgeleid worden tot ware professionals. Daarom is onderwijs in Professioneel Gedrag (PG) ingevoerd in het collegejaar 2003-2004 op de faculteit Diergeneeskunde te Utrecht.<sup>1</sup> Dit onderwijs loopt als een rode draad door alle studie jaren die de opleiding kent.

Onder professioneel gedrag wordt verstaan: *'Het observeerbaar gedrag waarin de normen en waarden van de beroepsuitoefening zichtbaar zijn. Professioneel gedrag komt tot uitdrukking in woord, gedrag en uiterlijk en is van groot belang voor het basisvertrouwen dat een cliënt in een dierenarts moet kunnen stellen'*. Binnen professioneel gedrag worden drie dimensies onderscheiden: het omgaan met taken/werk, het omgaan met anderen en het omgaan met jezelf.<sup>2</sup>

Onderwijs PG in de bachelor diergeneeskunde betreft het aanleren van drie basisvaardigheden<sup>1</sup>: effectief communiceren, feedback vragen, geven en ontvangen en reflectie. De ontvangen feedback, de PG opdrachten en de reflectie daarop gebruikt de student voor de ontwikkeling van zijn/haar professioneel gedrag. Dit proces wordt begeleid door de tutor, die centraal staat in dit onderzoek.

## *Tutoren*

Een tutor is een docent van de faculteit Diergeneeskunde die een aantal (8-9) studenten begeleidt gedurende meerdere studie jaren.<sup>2</sup> Minimaal twee keer per jaar heeft de student een gesprek met zijn/haar tutor. Hierin wordt de ontwikkeling van de student besproken voor wat betreft zijn/haar professionele gedrag aan de hand van een door de student opgesteld portfolio. Dit portfolio bevat alle opdrachten, feedbackformulieren, stageverslagen, reflecties etc. met betrekking tot onderwijs PG die de student in de diverse relevante vakken tot dan toe heeft gemaakt/ingevuld. Het biedt de tutor een goed zicht op de ontwikkeling die de student doormaakt. Tijdens het tutorgesprek komen onder andere sterke en zwakke punten van de student, gemaakte vorderingen en leerdoelen betreffende PG aan de orde. Ook bestaat de mogelijkheid om eventuele problemen te bespreken.<sup>2</sup>

De termen 'tutor', 'mentor' en 'coach' worden in de literatuur vaak door elkaar gebruikt. Het mentorschap, ook te lezen als tutorschap, wordt door Collins<sup>3</sup> omschreven als een samenwerking tussen twee mensen met een gemeenschappelijke interesse, waarin de mentor zich bewust is van de behoeften van de ander (vaak de student). Bovendien verstrekt de mentor soms ook informatie en is hij/zij op regelmatige basis beschikbaar. De sleutelwoorden die een goede mentor omschrijven zijn *caring* (zorgzaam), *respectful* (respectvol), *trustworthy* (betrouwbaar) en *wise* (verstandig).<sup>3</sup> Een succesvol mentorschap bevordert niet alleen de ontwikkeling van de student, maar ook de ontwikkeling van de mentor zelf en is volgens Collins<sup>3</sup> uiteindelijk zelfs nuttig voor de faculteit en de gehele professie. Collins<sup>3</sup> toont ook aan dat mensen die onder begeleiding van een tutor staan academisch productiever zijn. Ook op psychosociaal gebied zijn er voordelen van het tutorschap: volgens Morzinski<sup>4</sup> verwerft een student een groter zelfvertrouwen als hij/zij wordt bijgestaan door een tutor.

## *Kerntaken tutoren*

In 2003, toen onderwijs in PG werd gestart, zijn er al enkele kerntaken van tutoren beschreven. Deze zijn vastgelegd in de taakomschrijvingen van de faculteit Diergeneeskunde<sup>5</sup> en in 2005 enigszins aangepast en aangevuld. De kerntaken van een tutor zijn:

- Op regelmatige basis (minimaal twee keer per jaar) een tutorgesprek voeren met studenten die tot zijn/haar groep behoren.
- Voorbereiding: de portfolio's van deze studenten bekijken en beoordelen.

- Na het tutorgesprek dient de tutor het door de student gemaakte gespreksverslag na te kijken, eventueel van feedback te voorzien en de resultaten door te geven aan Onderwijs- en Studentenzaken.
- Regelmatig volgen van trainingen, terugkommiddagen en evaluatiebijeenkomsten.

Onder deze kerntaken vallen talloze andere subtaken, bijvoorbeeld het verkrijgen van inzicht in problemen tijdens het voeren van tutorgesprekken. Aan deze kern- en subtaken zijn echter nog geen competenties verbonden.

#### *Aanleiding onderzoek en centrale vraag*

Volgens diverse academici (Collins<sup>3</sup>, Morzinski<sup>4</sup>) vervult de tutor een belangrijke rol in het leven van een student diergeneeskunde. Het is dus van belang om te streven naar een tutoraat op kwalitatief hoog niveau.

Via de kwaliteitszorgcyclus (waarin de kwaliteit van o.a. het PG onderwijs wordt bewaakt), via jaarkernen, uit PG evaluaties<sup>6</sup> van 2009, via de PG coördinator en mondeling van zowel studenten als tutoren komen echter signalen dat er binnen de studie diergeneeskunde veel verschillen bestaan tussen tutoren. Dit betreffen verschillen op het gebied van vaardigheden, maar ook op de manier waarop tutoren met hun taken omgaan. Zo wordt bijvoorbeeld in de notulen van de jaarevaluatie<sup>6</sup> 2009 van Onderwijs- en Studentenzaken het volgende beschreven: *'De tutorgesprekken worden als niet heel zinvol ervaren door veel studenten; dit is een jaarlijks terugkerende klacht. Het doel van een tutorgesprek is niet duidelijk. De studenten denken dat de tutor het moeilijk vindt om zich in een student te verdiepen, omdat ze deze na het eerste jaar niet vaak meer zien. Tevens is er een groot verschil in tutoren qua motivatie.'*

Deze diversiteit is niet daadwerkelijk in kaart gebracht d.m.v. een onderzoek, maar de signalen zijn zo duidelijk dat ze wel degelijk de belangrijkste aanleiding tot het opstarten van dit onderzoek vormen. Ook is er in het voorstel kwaliteitsverbetering PG onderwijs<sup>7</sup> van de faculteit Diergeneeskunde (2008) al de behoefte geuit om de kwaliteit van tutoren te inventariseren. Bovendien zal op de lange termijn het draagvlak voor het onderwijs PG wellicht worden ondermijnd en worden de eindtermen mogelijk niet gehaald als blijkt dat tutoren onvoldoende vaardig of onvoldoende gemotiveerd zijn.

Natuurlijk kunnen er ook andere aspecten ten grondslag liggen aan de negatieve evaluaties. Niet alleen kunnen tutoren onvoldoende gemotiveerd zijn of onvoldoende vaardig, ook studenten kunnen onvoldoende gemotiveerd zijn, er kan onvoldoende duidelijkheid zijn over wat er van een tutor wordt verwacht en ook organisatorische randvoorwaarden spelen een rol.<sup>8</sup> In dit onderzoek wordt echter de nadruk gelegd op de competenties van de tutor. Daarnaast wordt kort ingegaan op organisatorische randvoorwaarden voor het tutorschap.

Het is lastig om tutoren te evalueren als er geen 'gouden standaard' bestaat. Om tutoren een effectieve training aan te kunnen bieden voor het tutorschap, is er een *needs assessment* nodig. Deze begint met de vraag: over welke kennis, vaardigheden en attitude dient een goede tutor te beschikken? Om die vraag te beantwoorden zal een competentieprofiel moeten worden opgesteld, met daarin het takenpakket van een tutor en de benodigde competenties om die taken te kunnen uitvoeren. Als deze duidelijk zijn geformuleerd kan op basis van dit profiel een evaluatie-instrument worden opgesteld, zodat de kwaliteit van het tutoraat in kaart kan worden gebracht en de tutoren van feedback kunnen worden voorzien. Kortom: het doel van dit onderzoek is het formuleren van een tutorprofiel en het opstellen van een evaluatie-instrument om dit profiel te kunnen toetsen. De centrale vraag waar het tijdens deze onderzoeksstap om draait, is dan ook:

#### **'Aan welk profiel dienen tutoren van de faculteit Diergeneeskunde te voldoen en hoe is dit profiel te toetsen?'**

Eerst is met behulp van literatuuronderzoek gekeken wat er al bekend is over de gewenste competenties van tutoren zoals deze functioneren op de faculteit Diergeneeskunde.

#### *Competenties*

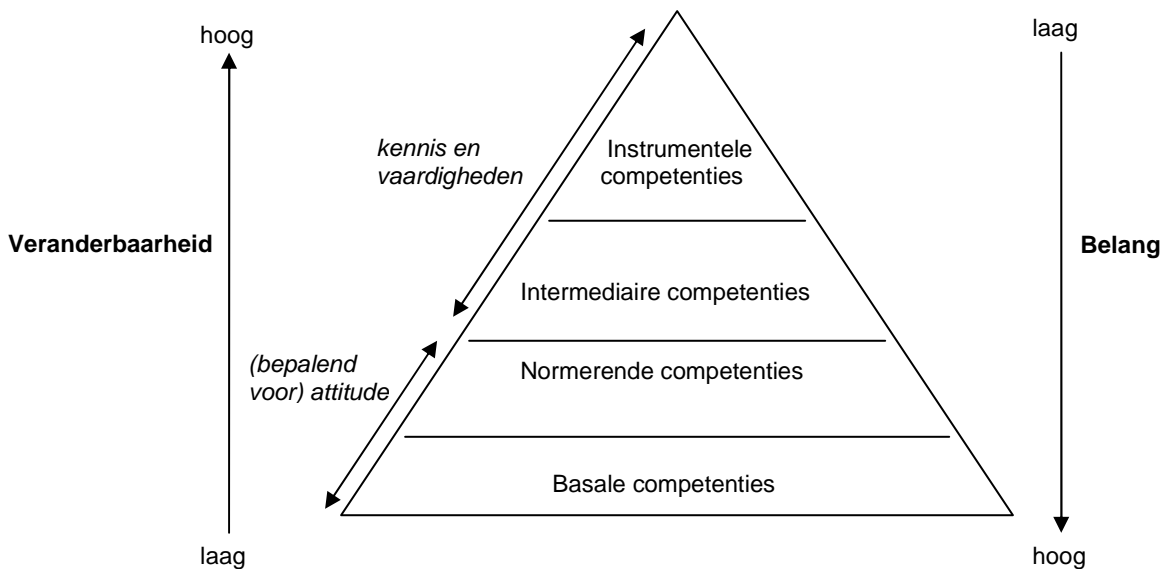
Om een competentieprofiel op te kunnen stellen is het allereerst belangrijk om een goede definitie te hanteren van het woord 'competentie'. De volgende definitie wordt in dit onderzoek gehanteerd:

“Competenties zijn geïntegreerde handelingsbekwaamheden: clusters kennis, vaardigheden en attitudes noodzakelijk voor het verrichten van taken, oplossen van problemen en het effectief kunnen functioneren in een bepaald beroep, een bepaalde organisatie, een bepaalde functie of een bepaalde rol”.<sup>9</sup> In het verslag van dit onderzoek wordt het begrip ‘competentie’ breder gebruikt: ook wanneer de kennis, vaardigheden en attitudes niet geclusterd zijn, wordt voor het gemak het begrip competentie toegepast.

Een competentie kan vaak worden samengesteld uit meerdere deelcompetenties<sup>9</sup>:

- Instrumentele competenties: kennis en vaardigheden die worden aangeleerd tijdens de opleiding.
- Intermediaire competenties: communicatieve vaardigheden, sociale omgang, inzicht, aanpak en organisatie van de werkzaamheden.
- Normerende competenties: mentaliteit, overtuiging, normen en waarden.
- Basale competenties: motivatie, attitude, persoonskenmerken en aanleg.

Om de verschillende competenties overzichtelijker te maken en om de samenhang uit te leggen met de veel gebruikte termen ‘kennis, vaardigheden en attitude’, zijn ze in onderstaande piramidevorm weergegeven. Hierin wordt duidelijk dat de basale competenties het belangrijkste zijn en dat de instrumentele competenties het gemakkelijkst aan te leren zijn.



Figuur 1: Overzicht deelcompetenties.<sup>10</sup>

#### Competentieprofiel NVS-NVL

Er bestaan verschillende semiwetenschappelijke competentieprofielen voor mensen die (deels) functioneren als tutor. Een voorbeeld is een profiel dat is opgesteld door NVS-NVL.<sup>11</sup> Dit is een vereniging voor begeleiders van jongeren bij hun sociaal-emotionele ontwikkeling, school- en opleidingsloopbaan en studievaardigheden (voortgezet onderwijs). Een dergelijke begeleider ziet men als mentor en deze kunnen we voor dit onderzoek vertalen naar een tutor.

Het competentieprofiel van NVS-NVL bevat de volgende essentiële competenties:

- |                                   |  |                       |
|-----------------------------------|--|-----------------------|
| - Energie                         | - Zelfontwikkeling                       | - Integriteit         |
| - Stressbestendigheid             | - Flexibel gedrag                        | - Luisteren           |
| - Klantgerichtheid                | - Samenwerken                            | - Zelfinzicht         |
| - Voortgangscontrole              | - Anticiperen                            | - Creativiteit        |
| - Op gemak stellen                | - Feedback geven                         | - Conflictbegeleiding |
| - Loopbaanbegeleiding             | - Ondersteunen                           |                       |
| - Hulp bij persoonlijke problemen | - Werken aan veilig leef- en werkklimaat |                       |

### *De tutor als coach*

Buiten de algemene competenties zoals die hierboven zijn weergegeven, is het belangrijk om in te gaan op specifieke coachingsvaardigheden die belangrijk zijn voor een tutor. De laatste jaren staat de student, in tegenstelling tot de docent, namelijk steeds meer centraal in het hoger onderwijs. De rol van de docent verschuift daarmee ook; een docent fungeert meer en meer als coach.<sup>12</sup>

Deze begeleidende rol geldt ook voor een tutor van de faculteit Diergeneeskunde en vraagt om specifieke vaardigheden. Toch blijft vakinhoudelijke kennis zeker van essentieel belang. Dit betreft voor een tutor kennis over onderwijs in Professioneel Gedrag.

Coaching is gericht op het begeleiden van studenten bij het verwerven van kennis en het leren van vaardigheden. De student en zijn leerproces vormen het uitgangspunt. De hoofdtaak van de coach is volgens Scager en Thoolen<sup>12</sup> om de student te helpen zijn/haar ambities te bereiken.

De drie belangrijkste kwaliteiten voor een coachende docent kunnen volgens Scager en Thoolen<sup>12</sup> als volgt worden samengevat:

- Ondersteunen
- Structureren en sturen
- Motiveren en inspireren

Deze kwaliteiten zijn een combinatie van de juiste houding, vaardigheden en kennis en dus een combinatie van vele competenties. Hierbij is te denken aan bijvoorbeeld enthousiasme, respect en actief luisteren.

Cook<sup>13</sup> omschrijft de kenmerken van een goede coach als volgt: positief, enthousiast, behulpzaam, goed van vertrouwen, gefocust, doelgericht, goed op de hoogte, opmerkzaam, respectvol, geduldig, duidelijk en assertief.

Het coachingsproces voor een student diergeneeskunde zal zich voornamelijk afspelen tijdens de tutorgesprekken. Allereerst is het volgens Scager en Thoolen<sup>12</sup> belangrijk dat de tutor van drie uitgangspunten uitgaat voor de aanvang van een gesprek:

- Positieve verwachtingen
- Respect voor individuele verschillen
- Gedeelde verantwoordelijkheid

Specifieke gespreksvaardigheden om een goed tutorgesprek te kunnen voeren zijn volgens Scager en Thoolen<sup>12</sup>:

- Actief luisteren
- Vragen stellen (lieft open vragen)
- Concretiseren
- Reguleren van het gesprek
- Feedback geven
- Confronteren

### *Docentcompetenties en –evaluatie: onderzoek met voorbeeldfunctie*

Om dit onderzoek gefundeerd te kunnen uitvoeren, is er gekeken naar andere onderzoeken met een voorbeeldfunctie. Zo brengt Tigelaar<sup>14</sup> in het artikel *'The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education'* docentcompetenties in kaart voor docenten in studentgecentreerd hoger onderwijs.

Het uiteindelijke doel van het gehele project was het ontwikkelen van een instrument om docentcompetenties te kunnen evalueren in studentgecentreerd hoger onderwijs.

Met behulp van de Delphi methode zijn er verschillende competenties voorgelegd aan experts. Dit is gedaan binnen vijf domeinen. De competenties die niet docentspecifiek zijn, maar ook zouden kunnen gelden voor tutores op de faculteit Diergeneeskunde, zijn verder meegenomen in dit onderzoek (zie bijlage 1).

### *Gebrek aan literatuur*

Het blijkt dat competentieprofielen voor tutores zoals deze functioneren op de faculteit Diergeneeskunde nooit eerder zijn opgesteld. Wetenschappelijke literatuur over dat onderwerp is dan ook erg moeilijk te vinden met de meest betrouwbare wetenschappelijke zoekmachines *Scopus*, *Picarta* en *Omega*. Ook na het invullen van verwante zoektermen als 'mentor', 'coach' en 'counselor' blijkt er maar een zeer beperkte hoeveelheid literatuur te

bestaan over de tutor zoals wij die kennen. Om toch verdieping in het onderwerp van dit onderzoek te bewerkstelligen, is besloten om uit te wijken naar minder specifieke literatuur, bijv. literatuur betreffende coaching.

#### *Probleemgestuurd onderwijs*

Er is wel veel literatuur te vinden over competenties van tutores in het kader van probleemgestuurd onderwijs<sup>15</sup> ('Problem Based Learning'). Dit is echter een heel andere benadering van onderwijs dan de gehanteerde benadering op de faculteit Diergeneeskunde. Tijdens probleemgestuurd onderwijs worden studenten in groepen van maximaal 15 personen ingedeeld. Iedere groep krijgt een probleemstelling in een specifieke context. Het probleem dient stap voor stap te worden opgelost door de gehele groep. Een tutor in probleemgestuurd onderwijs staat aan de zijlijn van dit groepsproces, hij/zij wordt gezien als de *facilitator*.<sup>15</sup>

De verschillen met tutores op de faculteit Diergeneeskunde zijn aanzienlijk: een tutor in probleemgestuurd onderwijs moet inhoudelijk gezien veel verstand van zaken hebben. Bovendien is de begeleiding van studenten groepsgewijs in plaats van individueel. Professioneel gedrag is zeker een aspect dat aan de orde komt in het probleemgestuurd onderwijs, maar dit is slechts één van de vele aspecten, terwijl PG bij tutores van studenten diergeneeskunde de hoofdtoon voert.<sup>15,16</sup>

Voor tutores in probleemgestuurd onderwijs zijn door meerdere experts competentieprofielen en evaluatie-instrumenten opgesteld, maar deze profielen bevatten zoveel aspecten die niet bruikbaar zijn voor tutores op de faculteit Diergeneeskunde, dat ze niet als basis kunnen worden gebruikt voor dit onderzoek.<sup>16,17</sup>

#### *Evaluaties tutores andere faculteiten*

Naast de zoektocht in de literatuur naar competentieprofielen, zijn ook andere faculteiten binnen en buiten de Universiteit Utrecht benaderd. Helaas boden ook zij geen uitkomst als het gaat om eerder opgestelde competentieprofielen en evaluatie-instrumenten voor tutores. Vaak wordt het functioneren van tutores wel geëvalueerd, maar dit gebeurt aan de hand van een enquêteformulier dat niet gebaseerd is op een tutorprofiel. Bepaalde aspecten uit een dergelijk enquêteformulier zijn wel toepasbaar op tutores van de faculteit Diergeneeskunde. Voorbeelden uit een enquêteformulier van de faculteit Farmacie<sup>18</sup> te Utrecht zijn de stellingen: 'de tutor was geïnteresseerd en toonde betrokkenheid bij mijn studie en sociale leven' en 'de begeleiding van mijn tutor bij de opbouw van mijn portfolio was voldoende'.

#### *Consequenties voor onderzoek*

Uit voorgaand literatuuronderzoek is te concluderen dat er geen goed competentieprofiel voor een tutor op de faculteit Diergeneeskunde samen te stellen is op basis van wetenschappelijke literatuur. De centrale vraag in dit onderzoek blijft dus nog onbeantwoord. Daarom is besloten om in dit onderzoek eigenhandig een dergelijk taak- en competentieprofiel op te stellen met daarbij een evaluatie-instrument, zodat dit profiel op termijn ook daadwerkelijk getoetst kan worden. Alle competenties die in bovenstaande tekst en/of aangehaalde (semi)wetenschappelijke artikelen/boeken genoemd zijn, vormen de basis van dit onderzoek. Ze zijn opgenomen in bijlage 1.



## Materiaal en methoden

In dit hoofdstuk wordt beschreven welke onderzoeksmethoden zijn toegepast om de centrale vraag te beantwoorden. Dit wil zeggen: de methoden die gebruikt werden voor het opstellen van een tutorprofiel en het creëren van een evaluatie-instrument voor dat profiel.

### *Overzicht*

Allereerst werd er, ter uitbreiding van bijlage 1, een competentieprofiel opgesteld voor tutoren van de faculteit Diergeneeskunde aan de hand van het boek 'Van talent naar performance' van IJzendoorn et al.<sup>19</sup>

Daarna werd met drie groepen stakeholders een groepsinterview gehouden, gebaseerd op de principes van een focusgroep onderzoek. Tijdens deze interviews werd het takenpakket van tutoren van de faculteit Diergeneeskunde in kaart gebracht, met de daarbij behorende competenties waarover een tutor zou moeten beschikken volgens de groep geïnterviewden.

Aan de hand van deze interviews werd een longlist opgesteld met daarin alle genoemde taken en competenties. Deze longlist is te zien als het voorlopige tutorprofiel.

De longlist werd daarna met behulp van een enquête (gecreëerd met het programma Survey Monkey) voorgelegd aan een grote groep bachelorstudenten en een groep tutoren van bachelorstudenten.

Aan de hand van de uitkomsten van de enquête is het definitieve tutorprofiel opgesteld. Dit wil zeggen: de taken en competenties die door meer dan 75% van de groep studenten en tutoren zijn onderstreept, werden uiteindelijk opgenomen in het definitieve tutorprofiel.

Vervolgens werd aan de hand van zowel de enquête als het definitieve tutorprofiel een evaluatie-formulier opgesteld voor studenten (en evt. voor tutoren zelf) om zo in de toekomst de kwaliteit van tutoren te kunnen beoordelen.

### **VERWACHTE COMPETENTIES**

Aan de hand van het stappenplan dat is opgesteld door van IJzendoorn et al.<sup>19</sup> in het boek 'Van talent naar performance' is een competentieprofiel opgesteld voor tutoren van de faculteit Diergeneeskunde.

Dit is gedaan om een uitgebreider beeld te krijgen van de competenties waarvan wordt verwacht dat ze in dit onderzoek naar voren zullen komen.

De verschillende stappen die zijn doorlopen, zijn:

1. Vaststellen resultaatsgebieden voor een functie. Voor een tutor zijn de resultaatsgebieden 'advisering' en 'coaching en begeleiding' gekozen.
2.
  - 2.1. Vaststellen taken voor een functie.
  - 2.2. Vaststellen van prestatie-indicatoren voor een functie.
3. Vaststellen van vereiste competenties voor een functie.
4. Vaststellen vereist gedrag voor een functie.

Kort samengevat zijn de vereiste competenties voor een tutor van de faculteit Diergeneeskunde, na het naar eigen inzicht doorlopen van het stappenplan:

- |                         |                          |
|-------------------------|--------------------------|
| - Oordeelsvorming       | - Creativiteit           |
| - Resultaatgerichtheid  | - Voortgangscontrole     |
| - Visie                 | - Flexibel gedrag        |
| - Probleemanalyse       | - Inlevingsvermogen      |
| - Aandacht voor details | - Mondelinge vaardigheid |
| - Luisteren             | - Coachen                |
| - Innoverend vermogen   |                          |

Deze competenties zijn ook opgenomen in bijlage 1.

## GROEPSINTERVIEWS

### *Achtergrond groepsinterview: focusgroep*

Om de taken en competenties van een tutor in kaart te brengen, werd in dit onderzoek gebruik gemaakt van groepsinterviews met diverse stakeholders. Eén van de manieren waarop een groepsinterview kan worden uitgevoerd is door middel van een focusgroep.<sup>20</sup>

Een focusgroep is een onderzoeksmethode waarbij een homogeen of heterogeen samengestelde groep van meestal 8-12 personen een zorgvuldig geplande discussie voert omtrent één omschreven aandachtsgebied: de focus.<sup>21</sup>

Groepsinteractie staat centraal in een focusgroep.<sup>22</sup> Vaak komen er inzichten naar boven die tijdens een normaal interview zonder groepsinteractie onderbelicht zouden blijven. De onderzoeksmethode kan volgens Slocum<sup>23</sup> gezien worden als een combinatie van een gericht interview en een discussiegroep.

Een focusgroep is een kwalitatieve onderzoeksmethode die vooral bruikbaar is voor beleidsontwikkeling. Het is een relatief goedkope en zeer flexibele manier om veel data te verzamelen in een korte tijd.<sup>21</sup> De conclusies uit een focusgroep onderzoek vormen de basis voor het plannen en invoeren van verbeteringen. Belangrijk hierbij is dat alle betrokken focusgroepen invloed hebben gehad op deze verbeteringen.<sup>24</sup>

Om de discussie gestructureerd te laten verlopen, wordt van tevoren een vragenroute opgesteld die zal dienen als leidraad voor de focusgroep. Echter, Robson<sup>21</sup> meldt dat dit geen vast patroon is en er dus gerust mag worden afgeweken als dit zinvol is voor de discussie.

Tijdens iedere focusgroep is er een gespreksleider aanwezig die de discussie zal leiden. Hij/zij zal tijdens de discussie een balans moeten vinden tussen een actieve en passieve rol: het is volgens Robson<sup>21</sup> niet de bedoeling dat de gespreksleider inhoudelijke uitspraken doet, maar het is wel belangrijk dat hij/zij verstand heeft van het onderwerp en enthousiasme toont. Tevens is de onderzoeker zelf aanwezig, deze persoon maakt aantekeningen en draagt zorg voor de praktische zaken (zie bijlage 3).

Na het openen van de focusgroep door de gespreksleider (verwelkomen deelnemers, huishoudelijke mededelingen, voorstelrondje etc.) wordt een transitievraag gesteld. Deze verplaatst het gesprek naar de sleutelvragen waarvoor het onderzoek is opgezet. Daarna komen de sleutelvragen aan bod; dit zijn de kernvragen die moeten worden behandeld. Tot slot worden de discussiepunten samengevat door de gespreksleider en wordt de discussie afgesloten.<sup>25</sup>

Of de groep homogeen of heterogeen samengesteld moet worden, hangt af van het onderzoek. Een homogene groep bestaat uit mensen met dezelfde achtergrond, positie of ervaring. Dit heeft als voordeel dat mensen kunnen communiceren zonder een drempel te hoeven ervaren en daarbij ideeën en ervaringen kunnen uitwisselen. Dit bevordert het groepsdenken.<sup>21</sup> Door de homogeniteit in de groep wordt bovendien een veilige omgeving gecreëerd volgens Barbour.<sup>24</sup> In heterogene groepen komen echter meningen naar voren uit verschillende hoeken. Dit kan deelnemers een andere kijk geven op een onderwerp. Een risico van werken met een heterogene groep is echter dat er sneller één persoon dominant is in de discussie en dat er machtsverschillen bestaan tussen verschillende mensen.<sup>24</sup>

### *Uitvoering*

Er zijn voor dit focusgroep onderzoek drie homogene groepen stakeholders geïnterviewd: tutoren, beleidsmakers Professioneel Gedrag en studenten. Alle focusgroepen hebben een even grote invloed op het uiteindelijk te formuleren voorlopige tutorprofiel gehad.

Criteria voor de groepen stakeholders waren:

- Tutoren: zij moesten minimaal één serie tutorgesprekken gevoerd hebben, tutoren van studenten uit zowel het eerste, tweede als derde jaar van de bachelor namen deel, ze zijn afkomstig uit verschillende departementen.
- Studenten: de studenten die werden geïnterviewd zijn allen afgevaardigden van een jaarkern, ze kwamen uit alle drie jaren van de bachelor.
- Beleidsmakers Professioneel Gedrag: personen die directe invloed op het PG beleid kunnen uitoefenen, het grootste deel van deze geïnterviewden bestond uit leden van de commissie Professioneel Gedrag.

De groeps groottes zijn praktisch gekozen.

Voor de groep tutoren en studenten is gekozen voor een streefwaarde van acht personen. Dit was het maximaal haalbare, in verband met de drukke schema's van tutoren en het feit dat

studenten momenteel worden overspoeld met focusgroep onderzoeken, waardoor het animo om mee te doen niet groot was.

De commissie PG bevat maar ± acht leden in totaal, waardoor het werven van meer dan vier leden voor een focusgroep een vrijwel onmogelijke taak was. Dit groepsinterview nam dus meer de vorm aan van een expertpanel dan van een focusgroep, hoewel de richtlijnen van een focusgroep wel werden gevolgd.

Alle focusgroepen vonden eind januari / begin februari van het jaar 2010 plaats.

#### *Verloop focusgroepen*

Het geplande verloop van de focusgroepen met de bijbehorende vragenroutes zijn opgenomen in bijlage 2. De praktische zaken omtrent het organiseren van focusgroepen zijn opgenomen in bijlage 3.

Zoals al eerder genoemd, is naar aanleiding van het voorafgaande literatuuronderzoek (zie 'Introductie') een lijst opgesteld met taken en competenties waarvan verwacht werd dat deze zouden worden genoemd tijdens de groepsinterviews. Zie hiervoor bijlage 1. Als belangrijke taken en competenties (vetgedrukt) aan het einde van de discussie rondom een sleutelvraag niet genoemd waren, werden ze naar voren gebracht door de gespreksleider. Welke competenties als belangrijk werden beschouwd, is van tevoren bepaald door een lid van de commissie PG. De groep bepaalde uiteindelijk of deze taak of competentie al dan niet van belang is voor een tutor.

#### *Longlist*

Ten bate van de analyse werden er geluidsopnames gemaakt van de groepsinterviews en zijn er tegelijkertijd aantekeningen gemaakt.

Na afloop van alle focusgroepen is er een longlist opgesteld met daarin alle in de groepsinterviews genoemde taken en competenties van een tutor (zie hiervoor 'Resultaten'). Deze longlist is eerst gemaakt aan de hand van aantekeningen en om te controleren of deze lijst compleet was, zijn alle geluidsopnames opnieuw beluisterd.

Om de opgestelde longlist te toetsen, zodat er een definitief tutorprofiel kan worden opgesteld, werd er vervolgens een enquête afgenomen onder bachelorstudenten en tutoren.

## **ENQUETE**

### *Achtergrond: enquêteren*

Het afnemen van een enquête (via internet) heeft zowel voor- als nadelen.

Enkele voordelen volgens Baarda<sup>26</sup> et al. zijn:

- Het is een snelle, makkelijke en goedkope methode om grote groepen mensen te bereiken, waardoor je een betrouwbare groepsmening verkrijgt.
- Je kunt in een korte tijd over veel verschillende onderwerpen informatie verzamelen.
- Het invullen is anoniem, waardoor er minder snel sociaal wenselijke antwoorden gegeven worden.
- Iedere deelnemer heeft een gelijkwaardige inbreng, omdat er geen sprake is van invloeden van andere deelnemers.

Nadelen volgens Baarda<sup>26</sup> et al. zijn:

- De informatie die wordt vergaard is niet altijd even betrouwbaar en valide.
- Vaak hebben mensen een selectief geheugen en bedenken een recent voorbeeld bij de gestelde vraag om deze te kunnen beantwoorden.
- Mogelijkheid van non-respons en onvolledig ingevulde vragenlijsten.

### *Uitvoering*

Het doel van de enquête in dit onderzoek was het toetsen van de eerder genoemde longlist met taken en competenties van een tutor (het voorlopige tutorprofiel), zodat er uiteindelijk een definitief tutorprofiel kon worden geformuleerd.

De enquête werd afgenomen onder zowel tutoren en studenten van de faculteit Diergeneeskunde. Het is namelijk belangrijk dat er niet alleen draagvlak zou worden gecreëerd onder tutoren voor het tutorprofiel, maar dat dit draagvlak ook onder studenten bestaat. Het is tenslotte de optimalisatie van professioneel gedrag van de student waar het uiteindelijk om gaat.

Criteria voor de deelnemers waren: Tutoren moesten allen tutoren van bachelorstudenten zijn. Studenten waren allen afkomstig uit het tweede en derde jaar van de bachelor, omdat de eerstejaars onvoldoende ervaring hebben met tutorgesprekken om de enquête zinvol in te kunnen vullen.

Er werden tweemaal 75 studenten (m.b.v. het programma Excel willekeurig gekozen studenten uit het tweede en derde studiejaar) en in totaal 74 tutoren (alle tutoren van bachelorstudenten, uitgezonderd tutoren die aan de focusgroep hebben deelgenomen of op een andere manier invloed hebben gehad op het voorafgaande onderzoek) benaderd voor deelname aan de enquête.

Na afloop van de focusgroepen is het takenpakket voor de tutor vastgesteld door de commissie PG. Het is namelijk aan de organisatie om de taken van een tutor te formuleren, niet aan de tutoren of studenten zelf. Bij het vaststellen van het takenpakket is door de commissie PG wel rekening gehouden met de genoemde taken tijdens de groepsinterviews. De competenties uit de eerder genoemde longlist, verkregen uit de focusgroepen, werden aan alle deelnemers voorgelegd. Zie voor de volledige enquête bijlage 5.

De enquête bevatte 58 competenties die ondergebracht zijn in drie hoofddomeinen: *inhoudelijke deskundigheid van de tutor, vaardigheden van de tutor* (subdomeinen: *sociale, communicatieve en coachingsvaardigheden en planning & organisatie*) en de *tutor als persoon*. Er is gekozen voor deze drie domeinen, omdat 'competenties' eerder zijn omschreven als 'clusters kennis, vaardigheden en attitudes' (zie p. 5) waar de verschillende domeinen duidelijk naar verwijzen.

Aan de deelnemers van de enquête is gevraagd om per domein voor iedere competentie aan te geven in hoeverre men deze competentie belangrijk vindt voor het functioneren van een tutor van de faculteit Diergeneeskunde. Dit kon men doen op een schaal van één tot vijf (Likert schaal), variërend van zeer onbelangrijk tot essentieel. Door de antwoorden op deze vraag te analyseren werd duidelijk welke competenties er moesten worden opgenomen in het tutorprofiel.

Daarnaast werd gevraagd om te bepalen welke competenties *niet* te beoordelen zijn door een student (uitgaande van een student die langer dan een jaar door zijn/haar tutor wordt begeleid en uitgaande van twee contactmomenten per jaar). Door de antwoorden op deze vraag te analyseren werd duidelijk welke competenties moesten worden opgenomen in het evaluatie-instrument.

Tevens werden één of twee open vragen gesteld aan zowel de studenten als de tutoren.

### *Analyse*

Voordat de enquêtes werden geanalyseerd, is besloten om een competentie op te nemen in het definitieve tutorprofiel op het moment dat meer dan 75% van de respondenten de competentie belangrijk of essentieel vond. Dit percentage moet gelden voor zowel de groep tutoren als de groep studenten.

Een competentie werd opgenomen in het evaluatie-instrument, op het moment dat meer dan 75% van de respondenten de competentie *wel* door een student te beoordelen vond. Ook hierbij moet dit gelden voor zowel de groep tutoren als studenten. In het evaluatie-instrument werden overigens alleen competenties opgenomen die ook zijn opgenomen in het definitieve tutorprofiel.

Verder werden alle antwoorden op open vragen en alle commentaren beoordeeld en eventueel opgenomen in het definitieve tutorprofiel of evaluatie-instrument.

Het uiteindelijke definitieve tutorprofiel wordt beoordeeld door de commissie PG en wordt vervolgens ter vaststelling aangeboden aan de directeur Bachelor School.

## **EVALUATIE-INSTRUMENT**

Het evaluatie-instrument werd opgesteld aan de hand van de uitkomsten van de enquête met behulp van het programma Survey Monkey. Het doel van dit evaluatie-instrument is het van feedback voorzien van de tutor over de mate waarin hij/zij voldoet aan het tutorprofiel in de perceptie van de student. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om met behulp van dit evaluatie-instrument te beoordelen of een tutor zijn/haar taken op een juiste manier uitvoert. Alle taken die door de commissie PG zijn vastgesteld voor tutoren, worden opgenomen in het evaluatie-instrument.

Zoals hierboven vermeld, worden er eisen gesteld aan de opname van de competenties in het evaluatie-instrument. De competenties worden opgenomen in een stelling. Deze stelling kan dan worden gescoord op een schaal van één tot vijf.

Het evaluatie-instrument wordt afgesloten met een vraag over de algemene tevredenheid over de tutor.

Naast een evaluatie-instrument dat kan worden ingevuld door studenten, is er ook een evaluatie-instrument opgesteld voor tutoren. Met behulp van dit formulier kunnen tutoren de kwaliteit van hun eigen functioneren als tutor inschatten en deze zelfevaluatie vergelijken met de evaluatie door de student. Naast taken en competenties bevat het evaluatie-instrument voor tutoren ook diverse organisatorische randvoorwaarden die zijn genoemd in de enquête. Op die manier krijgt de organisatie inzicht in welke problemen er spelen en hoe deze problemen aan te pakken zijn.

# Resultaten

## *Groepsinterviews: voorlopig tutorprofiel*

De focusgroepen met tutoren en studenten telden de streefwaarde van acht deelnemers.

De groep beleidsmakers telde bij aanvang van het groepsinterview vier deelnemers. Helaas moest één van de deelnemers zich wegens omstandigheden na tien minuten terugtrekken uit dit interview, dus werd de focusgroep vervolgd met drie deelnemers.

De geluidsopnames zijn beluisterd en geanalyseerd. Alle genoemde taken en competenties per focusgroep zijn opgenomen in de longlist in bijlage 4.

Hieronder is een samenvatting weergegeven van bijlage 4, deze is te zien als het voorlopige tutorprofiel. In dit voorlopige tutorprofiel zijn de competenties onderverdeeld in drie eerder genoemde domeinen. Deze samenvatting is gebruikt als input voor de enquête.

<b>Voorlopig tutorprofiel</b>
<p><u>Taken</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Voeren van tutorgesprekken.</li><li>2. Voorbereiding van tutorgesprekken.</li><li>3. Nabereiding van tutorgesprekken: schriftelijke feedback, communicatie met Onderwijs- en Studentenzaken, administratie en evt. kort archief per student bijhouden, terugkoppelen van het nut van PG-opdrachten naar de organisatie.</li><li>4. Volgen van bij- en nascholing, liefst d.m.v. intervisie. Training voor aanvang tutorschap zou eigenlijk verplicht moeten zijn. Leren van andere tutoren</li><li>5. De advocaat van de student zijn.</li><li>6. Aanspreekpunt buiten PG vormen.</li></ol> <p>Buiten deze hoofdtaken dient de tutor zich op te stellen als rolmodel / een voorbeeldfunctie (zowel tutor als docent/practicus) te hebben en daarbij het tutorschap serieus te nemen.</p>
<p><u>Competenties</u></p> <p><b>Domein 1: Tutor als persoon</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- begripvol</li><li>- betrokken</li><li>- verantwoordelijk</li><li>- betrouwbaar</li><li>- empathie</li><li>- energie</li><li>- zorgvuldig</li><li>- enthousiast</li><li>- geduldig</li><li>- inschattingsvermogen</li><li>- positieve houding → complimenteus</li><li>- rustig</li><li>- professioneel</li><li>- integer</li><li>- toont interesse in het studieverloop</li><li>- toont interesse in de student als persoon</li><li>- toegankelijk, open</li><li>- relativiseringsvermogen</li><li>- levenservaring</li><li>- eigen grenzen aangeven</li><li>- kan eigen gevoelens opzij zetten</li><li>- zelfkennis</li><li>- kritisch naar de student</li><li>- kritisch naar zichzelf</li><li>- staat open voor kritiek</li><li>- kan op eigen functioneren en begeleiding reflecteren</li><li>- aardig</li><li>- past algemene normen en waarden toe</li><li>- inspireert</li></ul>
<p><b>Domein 2: Deskundigheid</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- adequaat verwijzen</li><li>- vakinhoudelijke (PG) kennis toepassen</li><li>- context van studie en beroepsveld kunnen schetsen</li></ul>

### **Domein 3: Vaardigheden**

#### *Sociale vaardigheden*

- een vertrouwensrelatie opbouwen
- veilige omgeving creëren
- conflictbegeleiding en hantering
- student serieus nemen
- oog hebben voor zowel de individuele student als de tutorgroep als geheel

#### *Communicatieve vaardigheden*

- gespreksvaardigheden: actief luisteren, doorvragen, samenvatten
- structureren
- feedback geven
- confronteren

#### *Coachingsvaardigheden*

- begeleiding in formuleren van doelstellingen
- student centraal stellen
- advies geven
- problemen signaleren en analyseren
- motiveren en stimuleren
- hoofd- en bijzaken onderscheiden
- sturen
- de student een spiegel voorhouden
- zich in meerdere rollen kunnen verplaatsen
- oplossingen voor problemen aanvoeren
- activeren
- beschouwt iedere student als capabel
- resultaatgericht

#### *Planning en organisatie*

- time-management
- voortgangscontrole
- kan snel en kritisch lezen
- neemt initiatief

*Figuur 2: Voorlopig tutorprofiel*

#### *Resultaten enquête: tutoren*

In totaal heeft 61% van de uitgenodigde tutoren de enquête ingevuld (waarvan acht personen maar deels). Iets meer dan de helft van de tutoren was man (25 mannen, 56%), iets minder dan de helft vrouw (20 vrouwen, 44%). Dit is een zeer representatieve verhouding ten opzichte van de gehele groep bachelortutoren. Er hebben ongeveer evenveel tutoren met bachelorstudenten uit het eerste jaar deelgenomen als tutoren met bachelorstudenten uit het tweede en/of derde jaar. Ook was er een aantal tutoren met tevens studenten uit curriculum 2001.

Hieronder wordt met behulp van tabellen een overzicht gegeven van de resultaten van de enquête die onder tutoren is afgenomen.

In de tabellen wordt voor ieder domein per competentie weergegeven hoe deze door tutoren beoordeeld is. Dit wordt weergegeven in percentages.

In de bovenste rij staat het aantal tutoren dat deze vraag daadwerkelijk heeft beantwoord (n).

In de eerste kolom wordt de betreffende competentie genoemd.

In de tweede kolom wordt het percentage tutoren aangegeven dat deze competentie een score één of twee heeft toegekend. Dit komt overeen met respectievelijk zeer onbelangrijk of onbelangrijk.

In de derde kolom staat het percentage tutoren dat de competentie een score drie heeft toegekend, wat overeenkomt met een neutraal antwoord.

In de vierde kolom staat het percentage tutoren dat de competentie een score vier of vijf heeft toegekend. Dit komt overeen met respectievelijk belangrijk of essentieel.

Vervolgens wordt in de vijfde kolom aangegeven hoeveel procent van de tutoren van mening was dat studenten deze competentie van een tutor *niet* zouden kunnen beoordelen.

<b>Domein 1: Deskundigheid van de tutor</b>				
n = 40				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Verwijst adequaat (naar bijv. studieadviseur / studentpsycholoog)	0.0%	2.5%	97.5%	30.0%
Past vakinhoudelijke (PG) kennis toe	2.5%	10.0%	87.5%	22.5%
Kan de context van de studie en beroepsveld schetsen	0.0%	25.0%	75.0%	32.5%

<b>Domein 2: Vaardigheden van de tutor: sociale vaardigheden</b>				
n = 39				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Bouwt een vertrouwensrelatie op met de student	0.0%	28.2%	71.8%	0.0%
Creëert een veilige omgeving	0.0%	7.7%	92.3%	0.0%
Begeleidt en hanteert conflicten binnen de tutorgroep	12.9%	41.0%	46.2%	15.4%
Neemt de student serieus	0.0%	0.0%	100%	5.1%
Heeft oog voor zowel de individuele student als de tutorgroep als geheel	12.8%	38.5%	48.7%	28.2%

<b>Domein 2: Vaardigheden van de tutor: communicatieve vaardigheden</b>				
n = 39				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Bezit gespreksvaardigheden (actief luisteren, doorvragen, samenvatten)	0.0%	2.6%	97.4%	0.0%
Brengt structuur aan in het gesprek	0.0%	10.3%	89.7%	2.6%
Geeft constructieve feedback	0.0%	2.6%	97.4%	0.0%
Kan de student ergens mee confronteren	0.0%	12.8%	87.2%	15.4%

<b>Domein 2: Vaardigheden van de tutor: coachingsvaardigheden</b>				
n = 38				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Activeert	0.0%	34.2%	65.8%	7.9%
Beschouwt iedere student als capabel	10.6%	34.2%	55.2%	28.9%
Begeleidt de student in het formuleren van doelstellingen	2.6%	26.3%	71.1%	10.5%
Stelt de student centraal	2.6%	21.1%	76.3%	18.4%
Geeft advies	5.3%	36.8%	57.9%	5.3%
Signaleert en analyseert problemen	0.0%	21.1%	78.9%	5.3%
Motiveert en stimuleert	0.0%	15.8%	84.2%	2.6%
Onderscheidt hoofd- en bijzaken	0.0%	13.2%	86.8%	21.1%
Stuurt	13.1%	52.6%	34.3%	21.1%
Houdt de student een spiegel voor	0.0%	23.7%	76.3%	13.2%
Kan zich in meerdere rollen verplaatsen	0.0%	26.3%	73.7%	36.8%
Voert oplossingen voor problemen aan	13.1%	42.1%	44.8%	5.3%
Is resultaatgericht	13.2%	34.2%	52.6%	18.4%

<b>Domein 2: Vaardigheden van de tutor: planning en organisatie</b>				
n = 37				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Controleert de voortgang van de student	13.5%	37.8%	48.7%	8.1%
Leest snel en kritisch	13.5%	35.1%	51.4%	51.2%
Neemt initiatief	16.2%	54.1%	29.7%	13.5%
Beschikt over time-management vaardigheden	8.1%	37.8%	54.0%	45.9%



<b>Domein 3: De tutor als persoon</b>				
n = 37				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Is begripvol	0.0%	16.2%	83.8%	2.7%
Is betrokken	0.0%	8.1%	91.9%	2.7%
Toont verantwoordelijkheid	2.7%	18.9%	78.4%	13.5%
Is betrouwbaar	0.0%	2.7%	97.3%	8.1%
Is empathisch (toont inlevingsvermogen)	0.0%	13.5%	86.5%	5.4%
Heeft energie	5.4%	37.8%	56.8%	16.2%
Is zorgvuldig	2.7%	16.2%	81.1%	10.8%
Is enthousiast	0.0%	13.5%	86.5%	2.7%
Heeft geduld	2.7%	16.2%	81.1%	2.7%
Heeft inschattingsvermogen	0.0%	8.1%	91.9%	27.0%
Heeft een positieve houding (is complimenteaus)	8.1%	27.0%	64.9%	2.7%
Straalt rust uit	2.7%	27.0%	70.3%	5.4%
Gedraagt zich professioneel	0.0%	5.4%	94.6%	8.1%
Is integer	0.0%	2.7%	97.3%	16.2%
Toont interesse in het studieverloop en PG van de student	2.7%	5.4%	91.9%	2.7%
Toont interesse in de student als persoon	0.0%	13.5%	86.5%	2.7%
Is toegankelijk (open)	0.0%	8.1%	91.0%	0.0%
Heeft relativeringsvermogen	0.0%	16.2%	83.8%	18.9%
Heeft levenservaring	8.1%	27.0%	64.9%	29.7%
Geeft zijn/haar eigen grenzen aan	5.4%	24.3%	70.3%	21.6%
Zet zijn/haar eigen gevoelens opzij	10.8%	59.5%	29.7%	43.2%
Heeft zelfkennis	0.0%	32.4%	67.6%	43.2%
Kijkt kritisch naar zichzelf	0.0%	29.7%	70.0%	43.2%
Kijkt kritisch naar de student	0.0%	2.7%	97.3%	2.7%
Staat open voor kritiek	2.7%	13.5%	83.8%	10.8%
Reflecteert op eigen functioneren en begeleiding	2.7%	18.9%	78.4%	35.1%
Is aardig	10.8%	48.6%	40.6%	5.4%
Past algemene normen en waarden toe	2.7%	8.1%	89.2%	8.1%
Inspireert	2.7%	32.4%	64.9%	2.7%

Tabel 1: Resultaten enquête tutoren

Op de open vraag: 'Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om binnen het tutorschap goed te kunnen functioneren?' werden diverse antwoorden gegeven.

Allereerst werd de factor 'tijd' veel genoemd; er moet voldoende tijd beschikbaar zijn en ingeroosterd worden (lieft in overleg) voor de tutor om zijn/haar taken uit te kunnen voeren op voldoende niveau. Daarnaast wordt het hebben van kennis van de opleiding en Professioneel Gedrag belangrijk gevonden, net als praktijkervaring en kennis van de faculteit. Het idee wordt geopperd om een schematisch overzicht van wat studenten meemaken aan te bieden aan tutoren, zodat zij zich beter kunnen inleven.

Organisatorisch kan er volgens de tutoren ook het één en ander verbeterd worden: het verwerken van PG resultaten moet gemakkelijker worden en Onderwijs- en Studentenzaken moet goed bereikbaar zijn. Studenten moeten dezelfde tutor hebben in de bachelor en master. Er moet meer vrijheid komen om het tutorschap zelf in te kunnen vullen en de tutoren moeten feedback kunnen geven op de organisatie. Het doel van PG opdrachten moet duidelijker worden voor de studenten en de opdrachten moeten nuttiger worden, daarbij moet de zelfreflectie centraal worden gesteld in plaats van alle losse PG opdrachten. De regels zouden in de eerste studiejaren wat minder rigide moeten zijn, in de laatste studiejaren moet juist meer de nadruk op PG worden gelegd. Ethische dilemma's waar de beroepsgroep voor staat zouden actiever moeten worden ingebracht. Het tutorschap zou op vrijwillige basis moeten plaatsvinden (want zo verwerf je alleen gemotiveerde mensen). Ook wordt de behoefte geuit om introducties voor tutoren om meerdere data te plannen (waardoor iedereen wel een keer kan komen) en deze verplicht te maken. Tevens wordt er grote waarde gehecht aan intervisiebijeenkomsten, waar tutoren met minder ervaring op een hoger niveau kunnen worden getild door tutoren met ruimere ervaring. Professionele begeleiding van tutoren, die er overigens al is, is een must om een goede tutor te kunnen zijn. Het tutorschap zou niet alleen

serieus moeten worden genomen door de tutor zelf, maar ook door de leidinggevende van de tutor, de kliniekorganisatie en het bestuur. De organisatie zou meer binding tussen studenten en hun tutor moeten bewerkstelligen. Ideeën voor de toekomst zijn: het organiseren van een tutor-functioneringsgesprek en het terugkoppelen van de uitkomsten van de instantie waarnaar is doorverwezen door de tutor (met goedkeuring van de student).

Tutoren stellen uiteraard ook eisen aan zichzelf: een tutor moet allereerst van mensen houden. Verder is het belangrijk dat zowel de tutor als de student PG als een doorlopend proces ziet en dat de tutor een kritische grens op kan zoeken tussen objectieve beoordelaar en vertrouwenspersoon. Een andere voorwaarde voor een goed tutorgesprek is openheid en eerlijkheid van beide kanten. Daarnaast moet een tutor goed bereikbaar zijn.

#### *Resultaten enquête: studenten*

De respons van de studenten was boven verwachting: 53% van de uitgenodigde studenten vulde de enquête in (waarvan er zes de enquête niet hebben voltooid). Het betrof hier 18 mannen (22%) en 62 vrouwen (78%). Ook deze verhouding man/vrouw is zeer representatief voor de gehele groep studenten. Er waren vrijwel evenveel deelnemers uit het tweede studiejaar als uit het derde studiejaar.

Op de eerste open vraag: 'Kun je kort beschrijven welke kenmerken een goede tutor heeft voor jou?' werden veel verschillende antwoorden gegeven. De meeste antwoorden bevatten aspecten die later terugkwamen in de enquête. Echter, er was ook een aantal antwoorden die verrassend genoeg niet terugkwamen in de enquête. Hierbij een kort overzicht:

- zelfverzekerdheid
- bereikbaarheid (reactie op e-mails e.d.)
- leergierigheid
- eerlijkheid
- flexibiliteit
- een klik hebben met de student
- duidelijkheid
- behulpzaamheid, onderneemt daadwerkelijk actie bij problemen

Wat opviel, is dat studenten het erg belangrijk vinden dat hun tutor op de hoogte is van de studie (bachelor/master) en dat ze het fijn vinden als hun tutor zelf dierenarts is. Bovendien wordt niet alleen oprechte interesse in en betrokkenheid bij het studieverloop van de student gewaardeerd, maar ook interesse in het privéleven van de student.

Hieronder worden de resultaten van de enquête onder studenten op dezelfde manier weergegeven als de resultaten van de enquête onder tutoren.

<b>Domein 1: Deskundigheid van de tutor</b>				
n = 76				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Verwijst adequaat (naar bijv. studieadviseur / studentpsycholoog)	0.0%	10.5%	89.5%	25.0%
Past vakinhoudelijke (PG) kennis toe	6.6%	28.9%	64.5%	26.3%
Kan de context van de studie en beroepsveld schetsen	2.6%	9.2%	88.1%	23.7%

<b>Domein 2: Vaardigheden van de tutor: sociale vaardigheden</b>				
n = 76				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Bouwt een vertrouwensrelatie op met de student	1.3%	6.6%	92.1%	6.6%
Creëert een veilige omgeving	2.6%	11.8%	85.6%	3.9%
Begeleidt en hanteert conflicten binnen de tutorgroep	19.7%	34.2%	46.1%	13.2%
Neemt de student serieus	0.0%	0.0%	100%	1.3%
Heeft oog voor zowel de individuele student als de tutorgroep als geheel	22.4%	32.9%	44.7%	35.5%

<b>Domein 2: Vaardigheden van de tutor: communicatieve vaardigheden</b>				
n = 76				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Bezit gespreksvaardigheden (actief luisteren, doorvragen, samenvatten)	0.0%	3.9%	96.1%	3.9%
Brengt structuur aan in het gesprek	2.6%	28.9%	68.5%	7.9%
Geeft constructieve feedback	0.0 %	7.9%	92.1%	7.9%
Kan de student ergens mee confronteren	0.0%	14.5%	85.5%	10.5%

<b>Domein 2: Vaardigheden van de tutor: coachingsvaardigheden</b>				
n = 76				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Activeert	5.3%	28.0%	66.8%	1.3%
Beschouwt iedere student als capabel	5.3%	17.3%	77.4%	23.7%
Begeleidt de student in het formuleren van doelstellingen	8.0%	34.7%	57.3%	3.9%
Stelt de student centraal	6.7%	17.3%	76.0%	11.8%
Geeft advies	0.0%	4.0%	96.0%	1.3%
Signaleert en analyseert problemen	0.0%	10.7%	89.3%	9.2%
Motiveert en stimuleert	1.3%	13.3%	85.4%	1.3%
Onderscheidt hoofd- en bijzaken	6.7%	32.0%	61.3%	15.8%
Stuurt	13.3%	34.7%	52.0%	9.2%
Houdt de student een spiegel voor	2.7%	32.0%	65.3%	2.6%
Kan zich in meerdere rollen verplaatsen	5.3%	22.7%	72.0%	17.1%
Voert oplossingen voor problemen aan	4.0%	17.3%	78.7%	2.6%
Is resultaatgericht	17.3%	44.0%	38.7%	6.6%

<b>Domein 2: Vaardigheden van de tutor: planning en organisatie</b>				
n = 75				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Controleert de voortgang van de student	5.3%	21.3%	73.4%	12.0%
Leest snel en kritisch	30.6%	36.0%	33.3%	46.7%
Neemt initiatief	17.3%	34.7%	48.0%	6.7%
Beschikt over time-management vaardigheden	9.3%	40.0%	50.7%	42.7%

<b>Domein 3: De tutor als persoon</b>				
n = 74				
<b>Competentie</b>	<b>1-2</b>	<b>3</b>	<b>4-5</b>	<b>NIET te beoordelen</b>
Is begripvol	0.0%	10.8%	89.2%	1.4%
Is betrokken	0.0%	8.1%	91.9%	2.7%
Toont verantwoordelijkheid	6.8%	25.7%	67.6%	5.4%
Is betrouwbaar	0.0%	0.0%	100.0%	10.8%
Is empathisch (toont inlevingsvermogen)	1.4%	14.9%	83.7%	5.4%
Heeft energie	13.5%	31.1%	55.4%	5.4%
Is zorgvuldig	2.7%	23.0%	74.3%	12.2%
Is enthousiast	1.4%	12.2%	86.4%	1.4%
Heeft geduld	4.1%	9.5%	86.4%	2.7%
Heeft inschattingsvermogen	0.0%	18.9%	81.1%	17.6%
Heeft een positieve houding (is complimenteus)	6.8%	25.7%	67.5%	2.7%
Straalt rust uit	4.1%	25.7%	70.2%	1.4%
Gedraagt zich professioneel	0.0%	8.1%	91.9%	2.7%
Is integer	4.1%	29.7%	66.2%	10.8%
Toont interesse in het studieverloop en PG van de student	0.0%	10.8%	89.2%	2.7%
Toont interesse in de student als persoon	2.7%	13.5%	83.8%	1.4%
Is toegankelijk (open)	0.0%	9.5%	90.5%	1.4%
Heeft relativeringsvermogen	1.4%	12.2%	86.4%	13.5%
Heeft levenservaring	20.3%	48.6%	31.1%	25.7%
Geeft zijn/haar eigen grenzen aan	9.5%	58.1%	32.4%	10.8%

Zet zijn/haar eigen gevoelens opzij	21.6%	51.4%	27.0%	29.8%
Heeft zelfkennis	4.1%	44.6%	51.3%	28.4%
Kijkt kritisch naar zichzelf	4.1%	37.8%	58.2%	29.8%
Kijkt kritisch naar de student	1.4%	4.1%	94.6%	1.4%
Staat open voor kritiek	2.7%	14.9%	82.4%	10.8%
Reflecteert op eigen functioneren en begeleiding	2.7%	24.3%	74.0%	32.4%
Is aardig	1.4%	10.8%	87.8%	0.0%
Past algemene normen en waarden toe	2.7%	14.9%	82.4%	9.5%
Inspireert	8.1%	35.1%	56.8%	1.4%

Tabel 2: Resultaten enquête studenten

Op de laatste open vraag: 'Kun je buiten de genoemde taken en competenties nog andere noemen die je belangrijk vindt voor een tutor?' kwamen geen noemenswaardige antwoorden.

#### Samenvatting resultaten

In onderstaande tabel zijn alle resultaten verwerkt die van belang zijn voor het wel of niet opnemen van competenties in zowel het tutorprofiel als het evaluatie-instrument. Zoals al eerder is genoemd: een competentie wordt opgenomen in het tutorprofiel op het moment dat zowel meer dan 75% van de tutores als meer dan 75% van de studenten de competentie beoordeelde met een score vier of vijf in de enquête. Een competentie wordt opgenomen in het evaluatieformulier op het moment dat zowel meer dan 75% van de tutores als meer dan 75% van de studenten vond dat een student deze competentie kan beoordelen. De competentie moet dan al wel zijn opgenomen in het definitieve tutorprofiel (als dit niet het geval is, is dit weergegeven als '(ja)').

Het antwoord op de centrale vraag in dit onderzoek, namelijk 'Aan welk profiel dienen tutores van de faculteit Diergeneeskunde te voldoen en hoe is dit profiel te toetsen?' wordt gegeven in de figuren 3, 4 en 5.

Competentie	% score 4-5 (tutoren)	% score 4-5 (studenten)	Opname tutor-profiel (ja/nee)	% niet te beoordelen (tutoren)	% niet te beoordelen (studenten)	Opname evaluatie-instrument (ja/nee)
<b>Deskundigheid van de tutor:</b>						
Verwijst adequaat (naar bijv. studieadviseur / studentpsycholoog)	97.5%	89.5%	Ja	30.0%	25.0%	Nee
Past vakinhoudelijke (PG) kennis toe	87.5%	64.5%	Nee	22.5%	26.3%	Nee
Kan de context van de studie en beroepsveld schetsen	75.0%	88.1%	Ja	32.5%	23.7%	Nee
<b>Vaardigheden van de tutor: sociale vaardigheden:</b>						
Bouwt een vertrouwensrelatie op met de student	71.8%	92.1%	Nee	0.0%	6.6%	(Ja)
Creëert een veilige omgeving	92.3%	85.6%	Ja	0.0%	3.9%	Ja
Begeleidt en hanteert conflicten binnen de tutorgroep	46.2%	46.1%	Nee	15.4%	13.2%	(Ja)
Neemt de student serieus	100%	100%	Ja	5.1%	1.3%	Ja
Heeft oog voor zowel de individuele student als de tutorgroep als geheel	48.7%	44.7%	Nee	28.2%	35.5%	Nee
<b>Vaardigheden van de tutor: communicatieve vaardigheden:</b>						
Bezit gespreksvaardigheden (actief luisteren, doorvragen, samenvatten)	97.4%	96.1%	Ja	0.0%	3.9%	Ja
Brengt structuur aan in het gesprek	89.7%	68.5%	Nee	2.6%	7.9%	(Ja)
Geeft constructieve feedback	97.4%	92.1%	Ja	0.0%	7.9%	Ja
Kan de student ergens mee confronteren	87.2%	85.5%	Ja	15.4%	10.5%	Ja
<b>Vaardigheden van de tutor: coachingsvaardigheden:</b>						
Activeert	65.8%	66.8%	Nee	7.9%	1.3%	(Ja)
Beschouwt iedere student als capabel	55.2%	77.4%	Nee	28.9%	23.7%	Nee
Begeleidt de student in het formuleren van doelstellingen	71.1%	57.3%	Nee	10.5%	3.9%	(Ja)
Stelt de student centraal	76.3%	76.0%	Ja	18.4%	11.8%	Ja
Geeft advies	57.9%	96.0%	Nee	5.3%	1.3%	(Ja)
Signaleert en analyseert problemen	78.9%	89.3%	Ja	5.3%	9.2%	Ja
Motiveert en stimuleert	84.2%	85.4%	Ja	2.6%	1.3%	Ja
Onderscheidt hoofd- en bijzaken	86.8%	61.3%	Nee	21.1%	15.8%	(Ja)
Stuurt	34.3%	52.0%	Nee	21.1%	9.2%	(Ja)
Houdt de student een spiegel voor	76.3%	65.3%	Nee	13.2%	2.6%	(Ja)
Kan zich in meerdere rollen verplaatsen	73.7%	72.0%	Nee	36.8%	17.1%	Nee
Voert oplossingen voor problemen aan	44.8%	78.7%	Nee	5.3%	2.6%	(Ja)
Is resultaatgericht	52.6%	38.7%	Nee	18.4%	6.6%	(Ja)

<b>Vaardigheden van de tutor: planning en organisatie:</b>						
Controleert de voortgang van de student	48.7%	73.4%	Nee	8.1%	12.0%	(Ja)
Leest snel en kritisch	51.4%	33.3%	Nee	51.2%	46.7%	Nee
Neemt initiatief	29.7%	48.0%	Nee	13.5%	6.7%	(Ja)
Beschikt over time-management vaardigheden	54.0%	50.7%	Nee	45.9%	42.7%	Nee
<b>De tutor als persoon:</b>						
Is begripvol	83.8%	89.2%	Ja	2.7%	1.4%	Ja
Is betrokken	91.9%	91.9%	Ja	2.7%	2.7%	Ja
Toont verantwoordelijkheid	78.4%	67.6%	Nee	13.5%	5.4%	(Ja)
Is betrouwbaar	97.3%	100.0%	Ja	8.1%	10.8%	Ja
Is empathisch (toont inlevingsvermogen)	86.5%	83.7%	Ja	5.4%	5.4%	Ja
Heeft energie	56.8%	55.4%	Nee	16.2%	5.4%	(Ja)
Is zorgvuldig	81.1%	74.3%	Nee	10.8%	12.2%	(Ja)
Is enthousiast	86.5%	86.4%	Ja	2.7%	1.4%	Ja
Heeft geduld	81.1%	86.4%	Ja	2.7%	2.7%	Ja
Heeft inschattingvermogen	91.9%	81.1%	Ja	27.0%	17.6%	Nee
Heeft een positieve houding (is complimenteaus)	64.9%	67.5%	Nee	2.7%	2.7%	(Ja)
Straalt rust uit	70.3%	70.2%	Nee	5.4%	1.4%	(Ja)
Gedraagt zich professioneel	94.6%	91.9%	Ja	8.1%	2.7%	Ja
Is integer	97.3%	66.2%	Nee	16.2%	10.8%	(Ja)
Toont interesse in het studieverloop en PG van de student	91.9%	89.2%	Ja	2.7%	2.7%	Ja
Toont interesse in de student als persoon	86.5%	83.8%	Ja	2.7%	1.4%	Ja
Is toegankelijk (open)	91.0%	90.5%	Ja	0.0%	1.4%	Ja
Heeft relativeringsvermogen	83.8%	86.4%	Ja	18.9%	13.5%	Ja
Heeft levenservaring	64.9%	31.1%	Nee	29.7%	25.7%	Nee
Geeft zijn/haar eigen grenzen aan	70.3%	32.4%	Nee	21.6%	10.8%	(Ja)
Zet zijn/haar eigen gevoelens opzij	29.7%	27.0%	Nee	43.2%	29.8%	Nee
Heeft zelfkennis	67.6%	51.3%	Nee	43.2%	28.4%	Nee
Kijkt kritisch naar zichzelf	70.0%	58.2%	Nee	43.2%	29.8%	Nee
Kijkt kritisch naar de student	97.3%	94.6%	Ja	2.7%	1.4%	Ja
Staat open voor kritiek	83.8%	82.4%	Ja	10.8%	10.8%	Ja
Reflecteert op eigen functioneren en begeleiding	78.4%	74.0%	Nee	35.1%	32.4%	Nee
Is aardig	40.6%	87.8%	Nee	5.4%	0.0%	(Ja)
Past algemene normen en waarden toe	89.2%	82.4%	Ja	8.1%	9.5%	Ja
Inspireert	64.9%	56.8%	Nee	2.7%	1.4%	(Ja)

Tabel 3: Samenvatting resultaten enquête

### Definitief tutorprofiel

Uit de gegevens in de hierboven staande tabel kan worden afgeleid dat het definitieve tutorprofiel er als volgt uit komt te zien:

<b>Definitief tutorprofiel</b>
<p><u>Taken</u></p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Voorbereiding van tutorgesprekken.</li><li>2. Voeren van tutorgesprekken.</li><li>3. Afwerking van tutorgesprekken.</li><li>4. Volgen van bij- en nascholing.</li></ol> <p>Naast deze taken is het ook belangrijk dat een tutor zich opstelt als rolmodel en als 'advocaat' van de student. Ook moet hij/zij een aanspreekpunt vormen voor studenten buiten het kader Professioneel Gedrag.</p>
<p><u>Competenties</u></p> <p><b>Deskundigheid van de tutor</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De tutor verwijst adequaat door naar bijv. studieadviseur / studentpsycholoog.</li><li>- De tutor kan de context van de studie en het beroepsveld schetsen.</li></ul> <p><b>Vaardigheden van de tutor</b></p> <p>Sociale vaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De tutor creëert een veilige omgeving voor de student.</li><li>- De tutor neemt de student serieus.</li></ul> <p>Communicatieve vaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De tutor bezit gespreksvaardigheden (actief luisteren, doorvragen, samenvatten).</li><li>- De tutor geeft constructieve feedback.</li><li>- De tutor kan de student ergens mee confronteren.</li></ul> <p>Coachingsvaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De tutor stelt de student centraal.</li><li>- De tutor signaleert en analyseert problemen.</li><li>- De tutor motiveert en stimuleert de student.</li></ul> <p><b>De tutor als persoon</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- De tutor is begripvol.</li><li>- De tutor is betrokken.</li><li>- De tutor is betrouwbaar.</li><li>- De tutor is empathisch (toont inlevingsvermogen).</li><li>- De tutor is enthousiast.</li><li>- De tutor heeft geduld.</li><li>- De tutor heeft inschattingsvermogen.</li><li>- De tutor gedraagt zich professioneel.</li><li>- De tutor toont interesse in het studieverloop en PG van de student.</li><li>- De tutor toont interesse in de student als persoon.</li><li>- De tutor is toegankelijk (open).</li><li>- De tutor heeft relativeringsvermogen.</li><li>- De tutor kijkt kritisch naar de student.</li><li>- De tutor staat open voor kritiek.</li><li>- De tutor past algemene normen en waarden toe.</li></ul>

Figuur 3: Definitief tutorprofiel

### Evaluatie-instrument

Het evaluatie-instrument voor studenten is weergegeven in de volgende afbeelding. Het is de bedoeling dat student aangeeft op een schaal van één tot vijf in hoeverre hij/zij het eens is met de stellingen op het evaluatieformulier. Een oordeel van één betekent 'geheel mee oneens', twee betekent 'gedeeltelijk mee oneens', drie betekent 'neutraal', vier betekent 'gedeeltelijk mee eens' en vijf betekent 'geheel mee eens'. Ook bestaat de mogelijkheid om een hokje aan te vinken met 'niet van toepassing'.

Evaluatieformulier studenten
Evaluatie van het takenpakket: <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mijn tutor bereidt de tutorgesprekken voor.</li><li>2. Ik voer minimaal tweemaal per jaar een tutorgesprek met mijn tutor.</li><li>3. Mijn tutor verwerkt de resultaten betreffende PG op tijd en op een juiste manier.</li><li>4. Ik zie mijn tutor als een rolmodel.</li><li>5. Buiten het kader van PG is mijn tutor ook een aanspreekpunt voor mij.</li><li>6. Mijn tutor komt voor mij op bij problemen met derden.</li></ol>
Evaluatie van competenties:  <i>Deskundigheid van de tutor</i> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Mijn tutor kan mij adequaat verwijzen naar bijv. een studieadviseur of studentpsycholoog.*</li></ol> <i>Vaardigheden van de tutor</i> <ol style="list-style-type: none"><li>2. Ik voel me op mijn gemak bij mijn tutor (veilige omgeving).</li><li>3. Mijn tutor neemt mij serieus.</li><li>4. Mijn tutor laat zowel verbaal als non-verbaal zien dat hij/zij actief luistert.</li><li>5. Ik krijg constructieve feedback van mijn tutor.</li><li>6. Mijn tutor kan mij ergens mee confronteren.</li><li>7. Mijn tutor stelt mij en mijn professioneel gedrag centraal tijdens een tutorgesprek.</li><li>8. Mijn tutor signaleert het als ik problemen heb en kan deze analyseren.</li><li>9. Mijn tutor motiveert en stimuleert mij in mijn ontwikkeling in PG.</li></ol> <i>De tutor als persoon</i> <ol style="list-style-type: none"><li>10. Ik heb het gevoel dat mijn tutor mij begrijpt.</li><li>11. Mijn tutor toont betrokkenheid.</li><li>12. Mijn tutor is betrouwbaar.</li><li>13. Mijn tutor kan zich inleven in mij als student.</li><li>14. Mijn tutor is enthousiast.</li><li>15. Mijn tutor is geduldig.</li><li>16. Het gedrag van mijn tutor is professioneel te noemen.</li><li>17. Mijn tutor toont interesse in mijn studieverloop en in de ontwikkeling van mijn PG.</li><li>18. Mijn tutor toont interesse in mij als student (privéleven, wat mij bezighoudt).</li><li>19. Ik twijfel nooit om met problemen naar mijn tutor te gaan (toegankelijkheid).</li><li>20. Mijn tutor beschikt over voldoende relativiseringsvermogen.</li><li>21. Mijn PG ontwikkelingen worden kritisch door mijn tutor bekeken.</li><li>22. Mijn tutor staat open voor kritiek.</li><li>23. Mijn tutor past algemene normen en waarden toe.</li></ol>
Algemene evaluatievraag:  Op een schaal van 1-10 geef ik mijn tutor een .... (een 10 is de perfecte tutor!)
Opmerkingen:

Figuur 4: Evaluatie-instrument voor studenten (\*zie Conclusie en discussie)

Ook voor tutores is er een evaluatie-instrument opgesteld. Het is de bedoeling dat tutores dit formulier gebruiken om kritisch naar hun eigen functioneren te kijken (checklist). Het formulier bevat dezelfde taken en competenties als het evaluatie-instrument voor studenten, met daaraan toegevoegd nog de mogelijkheid om (organisatorische) randvoorwaarden te beoordelen, zodat de organisatie deze randvoorwaarden kan optimaliseren. Hieronder is het evaluatie-instrument voor tutores weergegeven.



<b>Evaluatieformulier tutoeren</b>
<p>Evaluatie van het takenpakket:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ik bereid een tutorgesprek altijd voor.</li> <li>2. Ik voer minimaal tweemaal per jaar een tutorgesprek met al mijn tutorstudenten.</li> <li>3. Ik verwerk de resultaten van de studenten betreffende PG op tijd en op een juiste manier.</li> <li>4. Ik volg bij- en nascholing die mij wordt aangeboden voor het tutorschap.</li> <li>5. Ik ben mij bewust van mijn functie als rolmodel en gedraag me ook als zodanig.</li> <li>6. Studenten komen buiten het kader van PG ook naar mij toe als ze problemen hebben.</li> <li>7. Ik kom voor mijn tutorstudenten op als ze problemen hebben met derden.</li> </ol>
<p>Evaluatie van competenties:</p> <p><i>Deskundigheid van de tutor</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ik kan de student adequaat verwijzen naar bijv. een studieadviseur of studentpsycholoog.*</li> </ol> <p><i>Vaardigheden van de tutor</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. Ik creëer een veilige omgeving voor mijn studenten.</li> <li>3. Ik neem studenten serieus.</li> <li>4. Ik laat zowel verbaal als non-verbaal zien dat ik actief luister naar studenten.</li> <li>5. Ik geef studenten constructieve feedback.</li> <li>6. Indien nodig confronteer ik de student ergens mee.</li> <li>7. Ik stel studenten en hun professionele gedrag centraal tijdens een tutorgesprek.</li> <li>8. Ik kan problemen bij studenten op tijd signaleren en analyseren.</li> <li>9. Ik stimuleer en motiveer studenten in hun ontwikkeling in PG.</li> </ol> <p><i>De tutor als persoon</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>10. Ik toon begrip voor de situatie van studenten.</li> <li>11. Ik toon betrokkenheid.</li> <li>12. Ik ben betrouwbaar; ik kom bijvoorbeeld mijn afspraken na.</li> <li>13. Ik kan me inleven in het leven van studenten.</li> <li>14. Ik ben enthousiast.</li> <li>15. Ik ben geduldig.</li> <li>16. Ik gedraag me professioneel.</li> <li>17. Ik toon interesse in het studieverloop en de PG ontwikkelingen van mijn tutorstudenten.</li> <li>18. Ik toon interesse in de student zelf (privéleven, wat studenten bezighoudt).</li> <li>19. Ik stel me open en toegankelijk op naar studenten.</li> <li>20. Ik beschik over voldoende relativeringsvermogen.</li> <li>21. Ik bekijk PG ontwikkelingen van mijn tutorstudenten kritisch.</li> <li>22. Ik sta open voor kritiek.</li> <li>23. Ik pas algemene waarden en normen toe.</li> </ol>
<p>Organisatorische randvoorwaarden:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ik heb genoeg tijd om mijn tutortaken op voldoende niveau te kunnen uitvoeren.</li> <li>2. Ik heb voldoende middelen om inzicht te verkrijgen in de huidige studieopbouw (bachelor).</li> <li>3. Het verwerken van PG resultaten is gemakkelijk uit te voeren.</li> <li>4. Ik heb de mogelijkheid om feedback te geven op de organisatie rondom PG.</li> <li>5. Ik heb genoeg vrijheid om het tutorschap naar eigen inzicht in te vullen.</li> <li>6. De PG opdrachten in de bachelor zijn nuttig en het doel ervan is duidelijk.</li> <li>7. Het tutorschap zou op vrijwillige basis moeten plaatsvinden.</li> <li>8. De introductie op het tutorschap zou verplicht moeten worden.</li> <li>9. De introductie op het tutorschap moet op meerdere data worden aangeboden.</li> <li>10. Er moeten meer intervisiebijeenkomsten worden georganiseerd.</li> <li>11. De professionele begeleiding van tutoeren is op voldoende niveau.</li> <li>12. Het tutorschap wordt serieus genomen op alle niveaus (tutor zelf, leidinggevende, bestuur etc.).</li> <li>13. Een evaluatiegesprek tussen studenten en hun tutor is geen slecht idee.</li> <li>14. De uitkomsten van de instantie waarnaar de tutor heeft doorverwezen zouden naar de tutor teruggekoppeld moeten worden (met goedkeuring van de student).</li> </ol>
<p>Opmerkingen:</p>

Figuur 5: Evaluatie-instrument voor tutoeren (\*zie Conclusie en discussie)

## Conclusie en discussie

### *Discrepanties tutorprofiel*

Veel van de competenties waarvan n.a.v. het literatuuronderzoek verwacht werd dat ze in dit onderzoek naar voren zouden komen (zie bijlage 1), zijn uiteindelijk genoemd tijdens de groepsinterviews. Over het belang van veel van deze competenties die vervolgens aan tutoren en studenten zijn voorgelegd in de enquête zijn beide partijen het roerend eens. Toch valt er een aantal dingen op in de tabel die de resultaten uit de enquête samenvat.

Ten eerste is het opvallend dat studenten het toepassen van vakinhoudelijke kennis (betreffende PG) door de tutor een stuk minder belangrijk vinden dan tutoren (64,5% versus 87,5%). Daarentegen hechten studenten grote waarde aan het opbouwen van een vertrouwensrelatie (92,1%), hetgeen tutoren minder belangrijk achten (71,8%). Het lijkt er dus op dat studenten de rol van de tutor als vertrouwenspersoon belangrijker vinden dan zijn/haar rol als begeleider van PG van de student. Dit komt wellicht doordat de enige volwassen persoon binnen de faculteit op wie met name jongerejaars studenten terug kunnen vallen, hun tutor is. Daarbij wordt PG als bijzaak gezien. Echter, het controleren van de voortgang door tutoren vinden studenten wel degelijk belangrijk (73,4%), tegenover 48,7% van de tutoren. Dit kan verklaard worden doordat studenten dit wellicht zien als een stukje interesse vanuit hun tutor, terwijl tutoren de studieresultaten juist tot de eigen verantwoordelijkheid van de student rekenen. Tutoren zijn er immers puur voor Professioneel Gedrag en bovendien kent de studie diergeneeskunde studieadviseurs die studenten specifiek kunnen adviseren als het om de studieresultaten gaat.

Wat betreft de coachingsvaardigheden zijn er ook een paar aandachtspunten. Zo is duidelijk te zien dat studenten van hun tutor verwachten dat hij/zij advies geeft (96%), terwijl maar 57,9% van de tutoren advies geven als zijn/haar taak beschouwt. Ook het aanvoeren van oplossingen voor problemen vinden studenten een belangrijke taak voor een tutor (78,7%), maar tutoren denken daar zelf anders over: slechts 44,8% van hen hecht veel waarde aan deze competentie. Uit deze percentages blijkt dat de meeste studenten hun tutor zien als een handige hulp bij problemen (het verwachten van advies van de tutor en oplossen van problemen door hem/haar), terwijl tutoren hun rol hierin meer als begeleidend en coachend zien. Door het stellen van de goede vragen kan de student in de goede richting geduwd worden en is het uiteindelijk de bedoeling de student zelf met een oplossing voor een probleem komt. In tutortrainingen ligt de nadruk dan ook op het feit dat tutoren geen probleemoplossers zijn, maar dat tutor de student een spiegel moet voorhouden. Er zit dus duidelijk een verschil in het verwachtingspatroon van beide partijen.

Dan de opvallendste punten voor 'de tutor als persoon'. Voor 97,3% van de tutoren is integriteit belangrijk, terwijl studenten hier veel minder waarde aan hechten (66,2%). Ook is opvallend dat studenten het minder belangrijk vinden dat hun tutor levenservaring heeft (31,1%) dan de tutoren zelf (64,9%). Wellicht komt dit doordat studenten zelf doorgaans ook nog weinig levenservaring hebben en desondanks vinden dat ze toch goed zouden kunnen functioneren als ze een tutor zouden zijn. Ook voor het aangeven van de eigen grenzen door de tutor geldt dat minder studenten dan tutoren dit belangrijk vinden (32,4% van de studenten versus 70,3% van de tutoren).

Tot slot vinden de studenten het erg belangrijk (87,8%) dat hun tutor aardig is, terwijl tutoren hier heel anders over denken (slechts 40,6% hecht waarde aan aardig zijn). Dit kan komen doordat tutoren vinden dat ze er niet om aardig te worden gevonden, maar om bij te dragen aan het PG van de student. Studenten vinden daarentegen 'aardig zijn' waarschijnlijk een voorwaarde om überhaupt bij te kunnen dragen aan hun PG.

Veel van de bovengenoemde verschillen in scores tussen tutoren en studenten zorgen ervoor dat de betreffende competentie uiteindelijk niet terechtkomt in het tutorprofiel, omdat slechts één van beide partijen de competentie (erg) belangrijk vond. Hieruit blijkt dus dat studenten en tutoren op sommige punten heel verschillende opvattingen hebben over wat een tutor wel of niet moet doen/kunnen. Dit verschillende verwachtingspatroon zou een goede oorzaak kunnen zijn voor het feit dat studenten ontevreden zijn over het tutoraat.

Het verdient een aanbeveling om deze verschillende verwachtingspatronen aan de orde te laten komen bij de voorlichting voor studenten en trainingen voor tutoren.

### *Verskil tutorprofiel en evaluatie-instrument*

Er zijn drie competenties die wel in het definitieve tutorprofiel zijn opgenomen, maar niet in het evaluatie-instrument. Dit zijn de competenties 'adequaat kunnen verwijzen', 'de context

van de studie en het beroepsveld kunnen schetsen' en 'inschattingsvermogen'. Dit betekent dat deze competenties wel belangrijk zijn voor een tutor, maar men vond dat een student deze niet kon beoordelen.

Voor de competentie 'adequaat kunnen verwijzen' geldt dat deze toch kan worden opgenomen in het tutorprofiel. Het is namelijk ook mogelijk om voor studenten die nog nooit zijn doorverwezen het hokje 'niet van toepassing' aan te vinken.

Verder is het voor de competentie 'de context van de studie en het beroepsveld kunnen schetsen' een aanbeveling waard om alleen tutoren aan te stellen die deze competentie daadwerkelijk bezitten. Dit betekent dat vrijwel alle tutoren zelf dierenarts zijn, wat op dit moment al grotendeels het geval is. Niet alleen uit de hoge scores in de enquête blijkt dat deze competentie zeer wordt gewaardeerd. Ook op de eerste open vraag ('Welke kenmerken heeft een goede tutor voor jou?') in de enquête wordt door studenten veelal geantwoord dat het fijn is als hun tutor de studie kent en zelf dierenarts is. Ook tutoren zijn het hiermee eens, blijkt uit de open vraag in de enquête.

De laatste competentie, 'inschattingsvermogen', blijft dan nog over. Er zou overwogen kunnen worden om deze competentie toch op te nemen in het evaluatie-instrument. In dat geval zou de mogelijkheid 'n.v.t.' moeten worden uitgebreid naar 'n.v.t. of kan ik niet beoordelen'.

Een andere overweging zou zijn om door individuele studenten zelf bedachte competenties die nog niet waren opgenomen in de enquête, alsnog op te nemen in het tutorprofiel en/of evaluatie-instrument. Hierbij is te denken aan flexibiliteit van de tutor, duidelijkheid en bereikbaarheid (reageren op e-mails e.d., ook gesuggereerd door tutoren zelf). Echter, om aan te tonen dat de meerderheid van de studenten en tutoren deze competentie ook (zeer) belangrijk vindt, zou eerst een onderzoek gedaan moeten worden onder een grotere groep mensen.

#### *Beperkingen van dit onderzoek*

De diverse onderzoekstechnieken die tijdens dit onderzoek zijn gebruikt, zijn in principe verlopen zoals verwacht. Er was echter één onvoorzien aspect in de enquête die de analyse enigszins bemoeilijkte. Het ging daarbij om de vraag 'Welke van de volgende competenties kan een student volgens u *niet* beoordelen?'. Het was de bedoeling dat men de competenties aanklikte waarvan men vond dat studenten deze niet konden beoordelen. Echter, als men geen van de competenties had aangeklikt, kon het enquête programma geen onderscheid meer maken tussen een deelnemer die de vraag had overgeslagen of een deelnemer die daadwerkelijk geen van de competenties belangrijk vond. Het aantal deelnemers dat dus werkelijk had nagedacht over deze vraag werd daarmee onbekend. Dit is opgelost door met het aantal deelnemers te rekenen dat ook de voorgaande vraag had beantwoord (de vraag waarbij aangegeven moest worden in hoeverre een competentie belangrijk was voor een tutor). Echter, dit is gebaseerd op een aanname.

#### *Draagvlak*

Over het draagvlak van het tutorprofiel en evaluatie-instrument kan het volgende gezegd worden. Ten eerste zijn er groepsinterviews gehouden met diverse groepen stakeholders, waarvan de resultaten uiteindelijk zijn getoetst met behulp van een enquête die is afgenomen onder een grote groep studenten en tutoren van de faculteit Diergeneeskunde. Er heeft dus als het ware een 'dubbel check' plaatsgevonden. Gezien het feit dat de opleiding diergeneeskunde een beperkt aantal studenten en tutoren bevat, heeft een relatief groot deel van deze studenten en tutoren een bijdrage geleverd aan dit onderzoek, waardoor het draagvlak ook relatief groot wordt.

Tevens is de afvaardiging van studenten en tutoren die deel hebben genomen aan de enquête representatief voor de gehele groep studenten en tutoren. Hierbij is te denken aan de verhouding man/vrouw in beide groepen, de verhouding tweedejaars/derdejaars en de verhouding tussen tutoren van verschillende jaren bachelorstudenten.

#### *Organisatorische randvoorwaarden*

De meeste organisatorische randvoorwaarden die door de tutoren werden genoemd in de enquête, worden ook als zodanig onderschreven in de literatuur. Van de twaalf tips voor organisaties om goede tutoren te ontwikkelen die Subha et al.<sup>27</sup> beschrijft in zijn onderzoek, komen er veel terug in het commentaar van de tutoren. Een paar voorbeelden zijn 'tutoren hebben tijd nodig ingepland voor hun tutorschap', 'tutoren hebben ondersteuning nodig',

'moedig aan dat tutoren andere tutoren begeleiden (intervisie)' en 'evalueer voortdurend de effectiviteit van tutorprogramma's'.

Voor de organisatie is het zaak om de praktische problemen die tutoren ondervinden tijdens hun tutorschap op te lossen. Het gaat hier bijvoorbeeld om het vergemakkelijken van de verwerking van PG resultaten, een betere bereikbaarheid van Onderwijs- en Studentenzaken bewerkstelligen, introducties voor tutoren op meerdere data inplannen en verplichten en het verbeteren van de PG opdrachten. Ook het overtuigen van leidinggevenden van tutoren, kliniekorganisaties en het bestuur van het belang van de tutor is essentieel, want als zij het tutorschap niet serieus nemen, kunnen tutoren onmogelijk goed functioneren.

Sommige randvoorwaarden, zoals de suggestie dat het tutorschap op vrijwillige basis zou moeten plaatsvinden vanwege de gemotiveerdheid van mensen, zijn lastig door te voeren. Er zou dan waarschijnlijk een gebrek aan tutoren ontstaan. Echter, Collins<sup>3</sup> meent ook dat iemand alleen tutor zou moeten worden als diegene daadwerkelijk gemotiveerd is en dus gelooft in de principes van het tutorschap en de interactie met studenten plezierig vindt.

Collins<sup>3</sup> zegt verder: waar mogelijk moeten studenten en tutoren 'gematcht' worden. De kans op een succesvol tutorschap is namelijk groter als beide partijen een gemeenschappelijke interesse hebben. De mogelijkheid bestaat om zowel tutoren als studenten een korte vragenlijst in te laten vullen, op basis waarvan duo's worden geformeerd. Of deze matching ook haalbaar is, is echter de vraag.

### *Toepassing in de praktijk*

Het doel van dit onderzoek, namelijk het opstellen van een tutorprofiel en een evaluatieformulier voor dat profiel, is bereikt. Maar wat kunnen we hier nou eigenlijk mee in de praktijk?

Allereerst vormt het tutorprofiel een prima overzicht van wat er van tutoren op de faculteit Diergeneeskunde wordt verwacht. Dit profiel kan dus worden ingezet tijdens de **werving van nieuwe tutoren**. Ook Morzinski<sup>4</sup> haalt in zijn onderzoek aan dat het creëren van duidelijkheid over welke richtlijnen er gelden voor tutoren, hoe de voorbereiding op het tutorschap eruit ziet en wat het takenpakket van een tutor inhoudt essentieel is voor een effectief tutorschap.

Het is de bedoeling dat de kwaliteit van het tutoraat in de toekomst omhoog gaat. Dit kan bewerkstelligd worden door het evaluatie-instrument structureel te laten invullen door studenten (eventueel anoniem), om **tutoren van feedback te voorzien**. Deze feedback kan vervolgens gebruikt worden om **maatwerk te leveren in de aan te bieden trainingen**. De vraag is wel in hoeverre bepaalde competenties kunnen worden aangeleerd of verkregen door middel van trainingen. Collins<sup>3</sup> zegt hierover dat het in ieder geval vaststaat dat door trainingen of workshops tutoren zich meer bewust kunnen worden van de behoeften van de student, leidend tot een effectievere begeleiding. Ook Morzinski<sup>4</sup> onderschrijft het belang van een praktijkgerichte training. Ook kan de feedback gebruikt worden in **resultaat- en ontwikkelingsgesprekken** van tutoren.

Met het evaluatie-instrument kunnen tutoren tevens **feedback geven op de organisatie** PG (betreffende organisatorische randvoorwaarden), zodat ook de organisatie op termijn verbeterpunten kan doorvoeren.

De kwaliteit van het tutoraat kan in kaart worden gebracht door een **jaarlijkse analyse van (een deel van de) evaluatieformulieren**, zodat een goede vergelijking tussen meerdere jaren kan worden gemaakt.

Buiten de aandachtspunten voor tutoren en de organisatie, is het ook belangrijk dat voor studenten duidelijk wordt welke rol een tutor dient te spelen tijdens hun studie. Dit kan worden bereikt door goede voorlichting aan studenten te geven, zodat de **verwachtingspatronen op elkaar kunnen worden afgestemd**.

Door het toepassen van de verschillende mogelijkheden die het tutorprofiel en het evaluatie-instrument bieden, zorgen zowel studenten, tutoren als de organisatie ervoor dat de kwaliteit van het tutoraat uiteindelijk op een hoger niveau komt.

## Dankwoord

Zonder hulp van een heleboel enthousiaste mensen was deze onderzoeksstage een stuk lastiger verlopen...

Allereerst wil ik mijn directe begeleidster Nicole Mastebroek hartelijk danken voor de mogelijkheid die ze mij heeft geboden om een onderzoeksstage te doen bij de Leerstoel Kwaliteitsbevordering Diergeneeskundig Onderwijs. Het was een stage over een onderwerp dat mensen niet direct zullen associëren met diergeneeskunde, maar dat zeker net zo interessant is! Een kijkje in de keuken van een ander vakgebied is nooit verkeerd en ik vond het fijn om een paar maanden niet klinisch te hoeven denken. Dat neemt niet weg dat ik straks met frisse moed ga beginnen aan mijn co-schappen, waar ik ongelooflijk veel zin in heb.

Naast de steun van Nicole, kon ik ook altijd met al mijn vragen en problemen terecht bij andere medewerkers van de leerstoel. Peter, Tobias, Debbie, Annemarie en Harold: bedankt hiervoor!

Verder wil ik alle tutoren, studenten en beleidsmakers PG bedanken voor hun deelname aan een groepsinterview of voor het invullen van de enquête: zonder jullie was mijn onderzoek zeker in het water gevallen.

## Referenties

1. Professioneel Gedrag onderwijs in de BaMa, Commissie Professioneel Gedrag, mei 2009.
2. Professioneel Gedrag in de Bachelor, Studentenhandleiding 2009-2010, Faculteit Diergeneeskunde.
3. Collins H., *Mentoring Veterinary Students*, Journal of veterinary medical education 2005, 32 (3): 285-289.
4. Morzinski J.A., *Mentors, Colleagues, and Successful Health Science Faculty: Lessons from the Field*, Journal of veterinary medical education 2005, 32 (1): 5-11
5. Profiel tutor: taakomschrijving, 2003 en 2005, Faculteit Diergeneeskunde.
6. Notulen jaarevaluatie OSZ, 15 december 2009
7. Voorstel Kwaliteitsverbetering PG Onderwijs, faculteit Diergeneeskunde, Universiteit Utrecht, 2008.
8. Dolmans D.H.J.M., Wolfhagen I.H.A.P., Hoogenboom R.J.I., *Is Tutor Performance Dependent on the Tutorial Group's Productivity?: Toward Further Resolving of Inconsistencies in Tutor Performance*, Teaching and learning in medicine 1999, Volume: 11, Issue: 4
9. Lohuis G.J.M., Kokhuis B.A., *Nota Integraal Personeelsbeleid Pius X College en St. Canisius*, 2005, p. 29 en 36.
10. Bergenhenegouwen G.J., Mooijman E.A.M., Tillema H.H., *Strategisch opleiden en leren in organisaties*, tweede druk, Deventer: Kluwer, 1999.
11. Competentiekaart NVS/NVL, [www.voorelkementor.nl](http://www.voorelkementor.nl)
12. Scager K., Thoolen B., *De docent als coach in het hoger onderwijs*, Groningen: Wolters-Noordhoff, 2006.
13. Cook M.J., *Effectief coachen*, Schoonhoven: Academic Service, 2000.
14. Tigelaar D., Dolmans D.H.J.M., Wolfhagen I., van der Vleuten C., *The development and validation of a framework for teaching competencies in higher education*, Higher Education 2004, 48 (2): 253-268.
15. Van Berkel H.J.M., Dolmans D.H.J.M., *The influence of tutoring competencies on problems, group functioning and student achievement in problem-based learning*, Medical Education 2006, 40 (8): 730-736.
16. De Grave W., Dolmans D.H.J.M., van der Vleuten C., *Tutor intervention profile: reliability and validity*, Medical Education 1998, 32 (3): 262-268.
17. Dolmans D.H.J.M., Ginns P., *A short questionnaire to evaluate the effectiveness of tutors in PBL: Validity and reliability*, Medical Teacher 2005, 27 (6): 534-538.
18. *Vragenlijsten tutoren en studenten Farmacie*, Faculteit Farmaceutische Wetenschappen, Universiteit Utrecht, 2005 en 2006.
19. van IJzendoorn E., van Weert L., Müller B., *Van talent naar performance*, Utrecht: Ehrm Vision, 1996-2009.

20. Frey J.H., Fontana A., *The group interview in social research*, Social Science Journal 1991, 28 (2): 175-187
21. Robson C., *Real world research*, 2<sup>nd</sup> edition, Oxford: Blackwell Publishing, 2002.
22. Kitzinger J., *Qualitative research: Introducing focus groups*, British Medical Journal 1995, 311: 299-302.
23. Slocum N., *Participatieve methoden, een gids voor gebruikers, methode: focusgroep*, Vlaams Instituut voor Wetenschappelijk en Technologisch Aspectenonderzoek, <http://www.viwta.be/files/MethFocusgroep.pdf>
24. Barbour R.S., *Making sense of focus groups*, Medical Education 2005, 39: 742-750.
25. *Handleiding focusgroepen*, Kwaliteitsinstituut voor de gezondheidszorg CBO, 2004.
26. Baarda, D.B., de Goede, M.P.M., Kalmijn, M., *Enquêteren en gestructureerd interviewen*, Groningen: Wolters-Noordhoff, 2000.
27. Subha R., Gruppen L., Krajic Kachur E., *Twelve tips for developing effective mentors*, Medical Teacher 2006, 28 (5): 404-408

# Bijlagen

## **Bijlage 1: Overzicht taken en competenties waarvan verwacht wordt dat deze terugkomen in dit onderzoek**

### **1a. Taken**

#### ***Hoofdtak 1: Tutorgesprekken voeren (min. 2x p.j.)***

Subtaken:

- (adviezen geven)
- inzicht verkrijgen in problemen
- (bedenken en formuleren van oplossingen/alternatieven)
- vergroten van het zelfinzicht van studenten
- uitvoeren van coachingsactiviteiten
- aandragen van ontwikkelactiviteiten
- begeleiden in het formuleren van een actieplan

#### ***Hoofdtak 2: Voorbereiding tutorgesprekken***

Subtaken:

- inzicht krijgen in voortgang van de professionele ontwikkeling van de student
- meten van effect van tutorgesprekken

#### ***Hoofdtak 3: Nabereiding tutorgesprekken***

Subtaken:

- meten van effect van tutorgesprekken

#### ***Hoofdtak 4: Volgen van bij- en nascholing***

Alle hoofdtaken zijn afkomstig uit de taakomschrijvingen van de faculteit Diergeneeskunde.<sup>5</sup>

### **1b. Competenties**

De tutor:

- **kan op een juiste manier de administratie bijhouden**<sup>14</sup>
- heeft aandacht voor details<sup>19</sup>
- activeert<sup>14</sup>
- anticipeert<sup>11</sup>
- is assertief<sup>13</sup>
- **is begripvol**<sup>14</sup>
- **beschouwt iedere student als capabel**<sup>14</sup>
- **toont betrokkenheid**<sup>13,18</sup>
- **is betrouwbaar**<sup>3,13</sup>
- coacht<sup>12,19</sup>
- doet aan conflictbegeleiding<sup>11</sup>
- is creatief<sup>11, 14, 19</sup>
- heeft doorzettingsvermogen<sup>14</sup>
- is duidelijk<sup>13</sup>
- is doelgericht<sup>13</sup>
- toont empathie<sup>3, 14</sup>
- heeft energie<sup>11</sup>
- **is enthousiast**<sup>12,13</sup>
- gedraagt zich flexibel<sup>11,19</sup>
- **is geduldig**<sup>3,13</sup>
- **stelt je op je gemak**<sup>11</sup>
- **bezit gespreksvaardigheden: actief luisteren, vragen stellen, concretiseren, reguleren, feedback geven, confronteren**<sup>3,11,12,14,19</sup>
- is hulpvaardig<sup>11,13</sup>
- heeft humor<sup>14</sup>



- heeft innoverend vermogen<sup>19</sup>
- heeft inschattingvermogen<sup>19</sup>
- **inspireert**<sup>12</sup>
- **is integer**<sup>11</sup>
- **toont interesse**<sup>3,13</sup>
- kan in een team werken<sup>11,14</sup>
- **kan eigen gevoelens opzij zetten**<sup>14</sup>
- **is kritisch**<sup>14</sup>
- **staat open voor kritiek**<sup>14</sup>
- **motiveert**<sup>12</sup>
- **ondersteunt**<sup>11,12,14</sup>
- vormt oordelen<sup>19</sup>
- staat open voor verandering<sup>14</sup>
- houdt overzicht<sup>14</sup>
- **heeft een positieve houding**<sup>12,13,14</sup>
- analyseert problemen<sup>19</sup>
- heeft een professionele houding<sup>14</sup>
- **kan op zijn/haar eigen begeleiding en functioneren reflecteren**<sup>14</sup>
- bezit relativiseringsvermogen<sup>14</sup>
- **toont respect**<sup>3,12,13,14</sup>
- is resultaatgericht<sup>19</sup>
- **signaleert problemen**<sup>19</sup>
- is sociaal vaardig<sup>14</sup>
- **stelt de student centraal**<sup>14</sup>
- is stressbestendig<sup>11,14</sup>
- **structureert**<sup>12,14</sup>
- stuurt<sup>12</sup>
- beschikt over time-management vaardigheden<sup>14</sup>
- **is toegankelijk**<sup>14</sup>
- **heeft vakinhoudelijke (PG) kennis**<sup>14</sup>
- **schept een veilige omgeving**<sup>11,14</sup>
- toont verantwoordelijkheid<sup>12</sup>
- is verstandig<sup>3</sup>
- **kan adequaat verwijzen**<sup>14</sup>
- heeft visie<sup>19</sup>
- doet aan voortgangscntrole<sup>11,19</sup>
- heeft zelfinzicht<sup>3,11</sup>
- streeft naar zelfontwikkeling<sup>11</sup>
- heeft zelfvertrouwen<sup>14</sup>
- is zorgzaam<sup>3</sup>

## Bijlage 2: Vragenroutes focusgroepen

### 1. Algemeen: opening door gespreksleider

- Iedereen welkom heten, bedanken voor komst.
- Voorstellen van gespreksleider en onderzoeker.
- Huishoudelijke zaken:
  - o Opnames worden gemaakt → niet door elkaar praten
  - o Mobiele telefoons graag uit
  - o Geen pauze, graag van tevoren naar toilet
  - o Duur bijeenkomst (max. 1,5 uur)
  - o Ondertekenen informed consent
- Uitleg focusgroep:
  - o Kwalitatieve onderzoeksmethode → uitdiepen onderwerpen
  - o Onderwerp: taak- en competentieprofiel tutoren Faculteit Diergeneeskunde
  - o Waarom dit onderzoek nodig? → evaluaties OSZ
  - o Waarom deze groep?
  - o Alles wat in je opkomt, mag gezegd worden (negatief én positief)
  - o Informatie is strikt vertrouwelijk
  - o Deelnemers hoeven het niet met elkaar eens te zijn
  - o Respecteer elkaars mening

### 2. Vragenroute specifiek voor één groep stakeholders

#### VRAGENROUTE BELEIDSMAKERS

Wat?	Vragen	Tijdsduur (min.)
Opening	Zie 'Algemeen: opening door gespreksleider' (Nicole Mastenbroek)	5
Introductie	Kennismakingsrondje: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naam</li> <li>- Werkzaamheden?</li> <li>- Achtergrond?</li> <li>- Zelf ook tutor? Hoe lang al?</li> </ul>	5
Vraag 1: transitie	Wie kan er een positieve of negatieve ervaring, opgedaan in het tutorschap van het afgelopen jaar, beschrijven?	10
Vraag 2: sleutelvraag	Welke taken horen thuis in het takenpakket van een tutor? (opschrijven op bord)	15
Vraag 3: sleutelvraag	Over welke competenties dient een goede tutor te beschikken? (opschrijven op bord) Op het einde van de discussie niet genoemde verwachte competenties → hiernaar vragen: Hoe denken jullie over .....?	35
Samenvatting	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Overzicht van behandelde vragen en antwoorden geven</li> <li>- Nog iets gemist?</li> </ul>	5
Afsluiting	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedanken voor deelname</li> <li>- Nog vragen over onderzoek?</li> <li>- Uitkomsten worden gecommuniceerd</li> </ul>	5
		Totaal: 80 min.

## VRAGENROUTE STUDENTEN

<b>Wat?</b>	<b>Vragen</b>	<b>Tijdsduur (min.)</b>
Opening	Zie 'Algemeen: opening door gespreksleider' (Annemarie Spruijt)	5
Introductie	Kennismakingsrondje: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naam</li> <li>- Hoeveelste studiejaar?</li> <li>- Achtergrond?</li> <li>- Hoe lang al dezelfde tutor?</li> </ul>	5
Takenpakket	Opschrijven hoofdtaken van een tutor op bord, zodat dit duidelijk is voordat de 'competentie discussie' begint (zie 'verwachte taken')	10
Vraag 1: transitie	Wie kan er een positieve of negatieve ervaring met zijn/haar tutor noemen? (per ervaring doorgaan naar de sleutelvraag)	10
Vraag 2: sleutelvraag	Positief: Over welke competenties beschikte de tutor tijdens de positieve ervaring? Negatief: Over welke competenties had de tutor moeten beschikken om de negatieve ervaring niet te laten plaatsvinden?  Hints die hierbij gegeven kunnen worden: denk aan de tutor als persoon, zijn kennis en zijn vaardigheden.	25
Vraag 3: sleutelvraag	Welke andere competenties kun je bedenken die nodig zijn voor het uitoefenen van de verschillende taken? (mogen ook open deuren zijn).  Op het einde de niet genoemde, maar wel vetgedrukte competenties nog noemen: Wat vinden jullie van....?	10
Samenvatting	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Overzicht van behandelde vragen en antwoorden geven</li> <li>- Nog iets gemist?</li> </ul>	5
Afsluiting	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedanken voor deelname</li> <li>- Nog vragen over onderzoek?</li> <li>- Uitkomsten worden gecommuniceerd</li> </ul>	5
		Totaal: 75 min.

## VRAGENROUTE TUTOREN

<b>Wat?</b>	<b>Vragen</b>	<b>Tijdsduur (min.)</b>
Opening	Zie 'Algemeen: opening door gespreksleider' (Peter van Beukelen)	5
Introductie	Kennismakingsrondje: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Naam</li> <li>- Werkzaam in welk departement?</li> <li>- Achtergrond?</li> <li>- Hoe lang al tutor en van welke jaarlaag?</li> </ul>	5
Vraag 1: transitie	Wie kan er een positieve of negatieve ervaring beschrijven, opgedaan in het tutorschap van afgelopen jaar?	10
Vraag 2: sleutelvraag	Welke taken horen thuis in het takenpakket van een tutor?	15
Vraag 3: sleutelvraag	Over welke competenties dient een goede tutor te beschikken? Op het einde van de discussie niet genoemde verwachte competenties → hiernaar vragen: Hoe denken jullie over .....?	35
Samenvatting	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Overzicht van behandelde vragen en antwoorden geven</li> <li>- Nog iets gemist?</li> </ul>	5
Afsluiting	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bedanken voor deelname</li> <li>- Nog vragen over onderzoek?</li> <li>- Uitkomsten worden gecommuniceerd</li> </ul>	5
		Totaal: 80 min.

### **Bijlage 3: Praktische zaken focusgroepen**

#### *Mee te nemen materialen:*

- Opnameapparatuur + batterijen
- Blanco A4 en pennen gespreksleider en evt. deelnemers
- White-board + stiften
- Drinken
- Bekertjes
- Versnaperingen
- Naambordjes
- Formulieren voor invullen algemene gegevens en toestemmingsformulier
- Vragenroute en openingsritueel
- Lijst met te verwachten taken en competenties (zie bijlage 1)

#### *Checklist voorafgaand aan bijeenkomst:*

- Uitnodigingen via e-mail → week 2. Herinnering → begin week 3
- Bevestigingen versturen via e-mail (met daarin ook locatie) → eind week 3
- Alle deelnemers twee dagen van tevoren herinneren aan bijeenkomst
- Meer deelnemers uitnodigen dan je nodig hebt
- Gespreksleider benoemen → liefst ervaren persoon
- Geschikte ruimte zoeken en reserveren (ruimte W141 is gereserveerd)

#### *Vlak voor bijeenkomst:*

- Opstelling tafels en stoelen

#### *Aandachtspunten voor gespreksleider:*

- Wees uitgerust en alert voor de groepsbijeenkomst
- Wees enthousiast
- Oefen de introductie zonder aantekeningen
- Stel de vragen met zo min mogelijk raadplegen van de vragenroute
- Vermijd knikken of andere non-verbale uitingen van instemming of ontkenning
- Vermijd gesloten vragen
- Geef geen commentaar van afkeuring of goedkeuring
- Geef geen persoonlijke mening
- Geef een mondelinge samenvatting aan het eind van de discussie

#### *Aandachtspunten onderzoeker / assistent gespreksleider:*

- Zorg voor werkende apparatuur
- Zorg voor drinken / versnaperingen
- Zorg voor de juiste opstelling
- Verwelkom deelnemers
- Ga buiten de kring zitten, sluit de deur en vang mensen op die evt. later binnenkomen
- Maak aantekeningen tijdens discussie
- Noteer quotes en andere zaken (typerende uitspraken)
- Schrijf zoveel mogelijk non-verbale uitingen op
- Neem geen deel aan de discussie, tenzij je door de gespreksleider wordt uitgenodigd
- Bespreek de bijeenkomst na met de gespreksleider

## Bijlage 4: Longlists

### 4a. Taken en competenties n.a.v. focusgroep Beleidsmakers

#### TAKEN

- Tutorgesprekken voeren
  - o Portfolio bespreken
  - o Adequaaf verwijzen naar bijv. studieadviseur of studentpsycholoog, duidelijk je eigen grenzen aangeven
  - o Begeleiden in het formuleren van doelstellingen, afsluiten met concreet leerdoel dat SMART is en dat door de student zelf bedacht is
- Voorbereiding van tutorgesprekken: portfolio checken op volledigheid en inhoud, continuïteit beoordelen
- Schriftelijke feedback geven n.a.v. tutorgesprekken
- Administratieve taak: communicatie met OSZ
- Volgen van bij- en nascholing
- Als aanspreekpunt fungeren buiten het gebied PG
- Zich opstellen als rolmodel op het gebied van PG en als docent, bijv. gespreksvaardigheden/communicatiestijl
- Bezitten over vakinhoudelijke (PG) kennis
- (Tutoren van eerstejaars: projectleiderschap, waarbij er een relatie wordt opgebouwd met de student)

#### COMPETENTIES

##### De tutor:

- kan op een juiste manier de administratie bijhouden
- beknopt archief bijhouden van de studenten (in geval van overdracht tutor)
- geeft advies
- heeft het vermogen tot analyseren van problemen
- is begripvol
- toont betrokkenheid
- is betrouwbaar
- coacht
- doet aan conflictbegeleiding als dit nodig is
- toont empathie
- heeft energie
- is enthousiast over PG / motiveert
- is geduldig
- bezit gespreksvaardigheden om goed te kunnen communiceren: actief luisteren, (open) vragen stellen, concretiseren, reguleren, feedback geven, confronteren, doorvragen, parafraseren
- heeft inschattingsvermogen
- is integer
- toont interesse
- kan eigen gevoelens opzij zetten
- is (positief) kritisch naar zowel zichzelf als studenten
- staat open voor kritiek
- heeft een positieve houding
- kan op zijn/haar eigen begeleiding en functioneren reflecteren
- signaleert problemen
- stelt de student centraal
- stuurt (minimaal)
- beschikt over timemanagement vaardigheden
- is toegankelijk, heeft een open houding
- scheidt een veilige omgeving
- toont verantwoordelijkheid voor het eigen gedrag
- kan adequaat verwijzen

- kan zich verplaatsen in de individuele student
- zorgt ervoor dat de student inzicht krijgt in zijn/haar eigen ontwikkelingen m.b.t. PG
- kan zich in meerdere rollen verplaatsen binnen één gesprek
- kan de context van zowel de studie als het beroepsveld schetsen
- kan hoofd- en bijzaken snel onderscheiden
- is zorgvuldig

#### 4b. Taken en competenties n.a.v. focusgroep Tutoren

##### TAKEN

- Tutorgesprekken voeren
  - o De student een spiegel voorhouden → het begeleiden van zelfreflectie
  - o De student zelf met oplossingen laten komen
  - o Adequaaf kunnen doorverwijzen, eigen grenzen weten
  - o Een vertrouwensrelatie opbouwen
  - o Zorgtaak voor de tutor, vooral bij probleemstudenten: een luisterend oor bieden
  - o Advies geven m.b.t. manier van studeren
- Voorbereiding tutorgesprekken
- Nabereiding tutorgesprekken: verslaglegging
- Volgen van bij- en nascholing, liefst d.m.v. intervisie. Ook zou het verplicht moeten zijn voor aanvang van het tutorschap een training/cursus verplicht te stellen.
- Zich opstellen als rolmodel; de tutor heeft een voorbeeldfunctie, niet alleen tijdens de tutorgesprekken, maar ook als de tutor de rol aanneemt van docent/practicus
- De advocaat van de student zijn (bijv. tijdens conflicten met docenten, tijdens een gesprek met een studieadviseur e.d.)
- Als aanspreekpunt van de studenten fungeren, buiten het gebied PG
- Bemiddeling binnen een tutorgroepje als er problemen zijn
- Studenten laten nadenken over de overgang van studie naar praktijk
- Terugkoppeling van het nut van PG-opdrachten terug naar de organisatie

##### COMPETENTIES

###### De tutor:

- bezit organisatorische vaardigheden zoals het bijhouden van de administratie, time-management vaardigheden, structureren van gegevens
- is begripvol
- toont betrokkenheid
- coacht
- toont empathie
- is geduldig
- bezit gespreksvaardigheden (zowel verbaal als non-verbaal): actief luisteren, vragen stellen, feedback geven
- is integer
- toont interesse
- is kritisch
- staat open voor kritiek
- motiveert
- heeft een positieve houding → moet complimenten kunnen geven
- analyseert problemen
- heeft een professionele houding
- kan op zijn/haar eigen begeleiding en functioneren reflecteren
- bezit relativiseringsvermogen
- signaleert problemen
- stelt de student centraal
- stimuleert
- structureert

- stelt zichzelf kwetsbaar op
- heeft levenservaring
- heeft het liefst ervaring met het werk als dierenarts
- heeft het liefst ervaring met het reilen en zeilen op de faculteit
- creëert rust
- is toegankelijk
- heeft vakinhoudelijke (PG) kennis en inzicht in het curriculum
- schept een veilige omgeving
- kan adequaat verwijzen
- neemt het tutorschap serieus
- gaat vertrouwelijk om met gegevens
- durft te benoemen wat hij (bijv. non-verbaal) signaleert bij de student
- neemt de student serieus (dus neemt voldoende tijd voor het tutorgesprek)
- leert van andere tutores (intervisie)
- zelfkennis

#### **4c. Taken en competenties n.a.v. focusgroep Studenten**

##### **TAKEN**

Er is voor gekozen om de hoofdtaken niet door studenten zelf te laten bedenken. Dit vooral om tijd te besparen en omdat er in de voorgaande focusgroepen al veel overeenstemming was bereikt over het takenpakket.

Voordat de focusgroep plaatsvond is de lijst met hoofdtaken zoals die door de tutores en de commissie Professioneel Gedrag werden omschreven op het bord geschreven. Er is gevraagd of iemand nog aanvullingen had op deze hoofdtaken. Dit was niet het geval.

De hoofdtaken van een tutor die op het bord zijn geschreven, zijn:

1. Voeren van tutorgesprekken.
2. Voorbereiding van tutorgesprekken.
3. Nabereiding van tutorgesprekken.
4. Volgen van bij- en nascholing.
5. Functie als rolmodel.
6. Een aanspreekpunt voor de student vormen buiten het kader Professioneel Gedrag.

##### **COMPETENTIES**

De tutor:

- is aardig/vriendelijk
- neemt het tutorschap serieus
- past algemene normen en waarden toe
- doet aan voortgangscontrole
- heeft inlevingsvermogen in de student (empathie)
- heeft ook interesse in de student als persoon
- bouwt een vertrouwensrelatie met de student op
- voert oplossingen voor problemen aan
- neemt genoeg tijd voor een student (time-management vaardigheden)
- werkt op een strikte manier (zorgvuldig)
- roddelt niet met de ene student over een andere student (betrouwbaar)
- heeft naast het individu ook oog voor de tutorgroep
- is laagdrempelig, toegankelijk
- heeft levenservaring
- neemt een verschillende rol aan bij eerstejaars en ouderejaars studenten
- kan snel en kritisch lezen
- kan de context van de studie en het beroepsveld schetsen
- kan op een juiste manier de administratie bijhouden
- activeert
- is begripvol
- beschouwt iedere student als capabel
- toont betrokkenheid



- doet aan conflictbegeleiding
- is enthousiast
- bezit gespreksvaardigheden: actief luisteren, vragen stellen, feedback geven
- heeft inschattingsvermogen
- inspireert
- is integer
- toont interesse
- is kritisch
- staat open voor kritiek
- motiveert
- analyseert problemen
- is resultaatgericht
- signaleert problemen
- stelt de student centraal
- structureert
- stuurt
- kan adequaat verwijzen
- stimuleert
- geeft advies
- neemt initiatief

## Bijlage 5: Enquêtes

### VERSIE TUTOREN

#### *Pagina 1: Introductie*

Welkom bij deze enquête die betrekking heeft op het tutoraat van de faculteit Diergeneeskunde. Het invullen van deze enquête zal ongeveer 15 minuten van uw tijd kosten. Er wordt vanzelfsprekend vertrouwelijk met uw gegevens omgegaan. Wij vragen u om de enquête vóór 25 februari in te vullen.

#### *Pagina 2: Doel en uitleg enquête*

Deze enquête wordt gebruikt voor het opstellen van een tutorprofiel. Dit is belangrijk, omdat uit evaluaties van Onderwijs- en Studentenzaken duidelijk is geworden dat studenten hun tutores zeer verschillend beoordelen en dat het nut van tutorgesprekken onvoldoende wordt gezien.

Het profiel omvat de taken en competenties die van belang zijn voor een tutor van de faculteit Diergeneeskunde. Het gaat hier specifiek om tutores van bachelorstudenten. Aan de hand van dit profiel zal er een algemene tutorevaluatie worden uitgevoerd.

Het takenpakket van een tutor is vastgesteld n.a.v. focusgroepen met de Commissie Professioneel Gedrag, tutores en studenten.

De taken van de tutor zijn:

1. Voorbereiding van tutorgesprekken.
2. Voeren van tutorgesprekken.
3. Afwerking van tutorgesprekken.
4. Volgen van bij- en nascholing.

Naast deze taken werd ook genoemd dat de tutor zich op moet stellen als rolmodel en als 'advocaat' van de student. Ook zou hij/zij een aanspreekpunt voor studenten moeten vormen buiten het kader Professioneel Gedrag.

Voor het opstellen van het tutorprofiel willen we graag weten welke competenties belangrijk zijn voor een tutor om deze taken goed uit te kunnen voeren.

Onder een competentie verstaan we 'geïntegreerde handelingsbekwaamheden: clusters kennis, vaardigheden en attitudes noodzakelijk voor het verrichten van taken, oplossen van problemen en het effectief kunnen functioneren in een bepaald beroep, een bepaalde organisatie, een bepaalde functie of een bepaalde rol'.

Aan u wordt gevraagd om een lijst competenties op verschillende aspecten te beoordelen. Succes!

#### *Pagina 3: Persoonsgegevens*

Aanvinken: man/vrouw

Aanvinken: tutor van studenten uit eerste/tweede/derde studiejaar of studenten uit C2001.

#### *Pagina 4: Beoordeling van competenties*

Er wordt u gevraagd om de hierop volgende competenties op twee aspecten te beoordelen.

Ten eerste wordt gevraagd in hoeverre u een competentie belangrijk vindt voor een tutor op de faculteit Diergeneeskunde. Hierbij kunt u uw keuze aangeven op een schaal van 1-5, met de volgende betekenis:

1. zeer onbelangrijk
2. onbelangrijk
3. neutraal
4. belangrijk
5. essentieel

Ten tweede wordt u gevraagd welke competenties u denkt dat een student NIET kan beoordelen. Hierbij kunt u uitgaan van een student die langer dan een jaar begeleid wordt door dezelfde tutor en twee contactmomenten per jaar heeft.

Let op: de beantwoording van de tweede vraag is geheel onafhankelijk van wat u bij de eerste vraag heeft ingevuld.

*Pagina 5: Deskundigheid van de tutor*

1. In hoeverre vindt u onderstaande competenties belangrijk voor een tutor? (aanvinken op een schaal van één tot vijf)

De tutor...

- verwijst adequaat (naar bijv. de studieadviseur of studentpsycholoog)
- past vakinhoudelijke (Professioneel Gedrag) kennis toe
- kan de context van de studie en het beroepsveld schetsen

2. Welke van de hierboven genoemde competenties zijn volgens u NIET door een student te beoordelen? Let op: het antwoord op deze vraag is onafhankelijk van uw antwoorden op de vorige vraag. (Mogelijkheid tot het aanvinken van geen tot alle genoemde competenties.)

3. Zijn er onduidelijkheden, wilt u uw keuze toelichten of mist u iets?

*Pagina 6: Vaardigheden van de tutor (1)*

1. De vaardigheden van de tutor worden onderverdeeld in sociale vaardigheden, communicatieve vaardigheden, coachingsvaardigheden en planning en organisatie.

2. Sociale vaardigheden: In hoeverre vindt u onderstaande competenties belangrijk voor een tutor? (aanvinken op een schaal van één tot vijf)

De tutor...

- bouwt een vertrouwensrelatie op met de student
- creëert een veilige omgeving
- begeleidt en hanteert conflicten binnen de tutorgroep
- neemt de student serieus
- heeft oog voor zowel de individuele student als de tutorgroep als geheel

3. Welke van de hierboven genoemde competenties zijn volgens u NIET door een student te beoordelen? Let op: het antwoord op deze vraag is onafhankelijk van uw antwoorden op de vorige vraag. (Mogelijkheid tot het aanvinken van geen tot alle genoemde competenties.)

4. Zijn er onduidelijkheden, wilt u uw keuze toelichten of mist u iets?

*Pagina 7: Vaardigheden van de tutor (2)*

1. Communicatieve vaardigheden: In hoeverre vindt u onderstaande competenties belangrijk voor een tutor? (aanvinken op een schaal van één tot vijf)

De tutor...

- bezit gespreksvaardigheden (actief luisteren, doorvragen, samenvatten)
- brengt structuur aan in het gesprek
- geeft constructieve feedback
- kan de student ergens mee confronteren

2. Welke van de hierboven genoemde competenties zijn volgens u NIET door een student te beoordelen? Let op: het antwoord op deze vraag is onafhankelijk van uw antwoorden op de vorige vraag. (Mogelijkheid tot het aanvinken van geen tot alle genoemde competenties.)

3. Zijn er onduidelijkheden, wilt u uw keuze toelichten of mist u iets?

*Pagina 8: Vaardigheden van de tutor (3)*

1. Coachingsvaardigheden: In hoeverre vindt u onderstaande competenties belangrijk voor een tutor? (aanvinken op een schaal van één tot vijf)

De tutor...

- activeert
- beschouwt iedere student als capabel
- begeleidt de student in het formuleren van doelstellingen
- stelt de student centraal
- geeft advies
- signaleert en analyseert problemen
- motiveert en stimuleert
- onderscheidt hoofd- en bijzaken
- stuurt
- houdt de student een spiegel voor
- kan zich in meerdere rollen verplaatsen
- voert oplossingen voor problemen aan
- is resultaatgericht

2. Welke van de hierboven genoemde competenties zijn volgens u NIET door een student te beoordelen? Let op: het antwoord op deze vraag is onafhankelijk van uw antwoorden op de vorige vraag. (Mogelijkheid tot het aanvinken van geen tot alle genoemde competenties.)
3. Zijn er onduidelijkheden, wilt u uw keuze toelichten of mist u iets?

*Pagina 9: Vaardigheden van de tutor (4)*

1. Planning en organisatie: In hoeverre vindt u onderstaande competenties belangrijk voor een tutor? (aanvinken op een schaal van één tot vijf)

De tutor...

- controleert de voortgang van de student
- leest snel en kritisch
- neemt initiatief
- beschikt over time-management vaardigheden

2. Welke van de hierboven genoemde competenties zijn volgens u NIET door een student te beoordelen? Let op: het antwoord op deze vraag is onafhankelijk van uw antwoorden op de vorige vraag. (Mogelijkheid tot het aanvinken van geen tot alle genoemde competenties.)

3. Zijn er onduidelijkheden, wilt u uw keuze toelichten of mist u iets?

*Pagina 10: De tutor als persoon (1)*

1. In hoeverre vindt u onderstaande competenties/eigenschappen belangrijk voor een tutor? (aanvinken op een schaal van één tot vijf)

De tutor...

- is begripvol
- is betrokken
- toont verantwoordelijkheid
- is betrouwbaar
- is empathisch (toont inlevingsvermogen)
- heeft energie
- is zorgvuldig
- is enthousiast
- heeft geduld
- heeft inschattingsvermogen
- heeft een positieve houding (is complimenteus)
- straalt rust uit
- gedraagt zich professioneel
- is integer
- toont interesse in het studieverloop en PG van de student

2. Welke van de hierboven genoemde competenties zijn volgens u NIET door een student te beoordelen? Let op: het antwoord op deze vraag is onafhankelijk van uw antwoorden op de vorige vraag. (Mogelijkheid tot het aanvinken van geen tot alle genoemde competenties.)

3. Zijn er onduidelijkheden, wilt u uw keuze toelichten of mist u iets?

*Pagina 11: De tutor als persoon (2)*

1. In hoeverre vindt u onderstaande competenties/eigenschappen belangrijk voor een tutor? (aanvinken op een schaal van één tot vijf)

De tutor...

- toont interesse in de student als persoon
- is toegankelijk (open)
- heeft relativeringsvermogen
- heeft levenservaring
- geeft zijn/haar eigen grenzen aan
- zet zijn/haar eigen gevoelens opzij
- heeft zelfkennis
- kijkt kritisch naar zichzelf
- kijkt kritisch naar de student
- staat open voor kritiek
- reflecteert op eigen functioneren en begeleiding
- is aardig

- past algemene normen en waarden toe
  - inspireert
2. Welke van de hierboven genoemde competenties zijn volgens u NIET door een student te beoordelen? Let op: het antwoord op deze vraag is onafhankelijk van uw antwoorden op de vorige vraag. (Mogelijkheid tot het aanvinken van geen tot alle genoemde competenties.)
3. Zijn er onduidelijkheden, wilt u uw keuze toelichten of mist u iets?

*Pagina 12: Open vraag*

Aan welke randvoorwaarden moet worden voldaan om binnen het tutorschap goed te kunnen functioneren? (Bijv. organisatorische aspecten)

*Pagina 13: Einde*

U bent aan het einde gekomen van deze enquête. Hartelijk dank voor uw deelname!

**VERSIE STUDENTEN**

De enquête voor de studenten is gelijk aan de enquête voor tutores, op de volgende aspecten na:

- De studenten worden in de enquête getutoyeerd.
- De student wordt er bij de introductie op attent gemaakt dat er twee cadeaucheques worden verloot onder de deelnemers.
- Bij de persoonsgegevens wordt gevraagd naar het studiejaar waarin de student zit i.p.v. de vraag over welke studenten de tutor begeleidt.
- Tussen pagina 3 en 4 wordt een open vraag gesteld: Kun je kort beschrijven welke kenmerken een goede tutor heeft voor jou?
- In plaats van de open vraag over randvoorwaarden (pagina 12) wordt de volgende vraag gesteld: Kun je buiten de genoemde taken en competenties nog andere bedenken die je belangrijk vindt voor een tutor?