

## Boekbespreking

C. Vlaskamp

### **Een kwestie van perspectief. Methodiek-ontwikkeling in de zorg voor ernstig meervoudig gehandicapten**

Academisch proefschrift Rijksuniversiteit Groningen. Van Gorcum, Assen 1993, 162 pagina's + bijlagen f 39,90  
ISBN 90 232 2848 0

Het boek beschrijft een onderzoek dat tot doel had een methodiek voor de zorg voor ernstig meervoudig gehandicapten te ontwikkelen en te evalueren.

Allereerst een korte weergave van de inhoud van het boek. Het boek bestaat uit 6 hoofdstukken.

Het eerste hoofdstuk geeft de aanleiding weer tot dit onderzoek. Het onderzoek past in een al langer durende discussie over de verbetering van de zorg voor meervoudig gehandicapten. Een directe aanleiding tot de start van dit onderzoek was informeel contact tussen medewerkers van de Vakgroep Orthopedagogiek van de Rijksuniversiteit Groningen en de Stichting Boldershof te Druten. In het behandelingspaviljoen voor meervoudig gehandicapten 'Griffioen' van de Boldershof werkte men al geruime tijd, ook binnen andere projecten, aan het verbeteren van de zorg voor deze groep. In dit hoofdstuk wordt ook ingegaan op de vraag wat (ernstig) meervoudig gehandicapten zijn. Er wordt een definitie gekozen die gebaseerd is op het aanbod, dat meervoudig gehandicapten nodig hebben en niet op een beschrijving van hun defecten, namelijk 'Er is sprake van een meervoudige handicap wanneer het merendeel van de geboden opvoeding/hulp die bij de ene beperking is bedacht, in die vorm niet bruikbaar is als gevolg van één of meerdere andere beperkingen' (Nakken).

In hoofdstuk 2 komt de noodzaak voor opvoedingsprogramma's voor deze groep aan de orde; kernbegrippen in dit hoofdstuk zijn: gehechtheid, planmatig handelen en opvoedingsprogramma's. Gehechtheid wordt besproken in het kader van het belang dat het kunnen opbouwen en onderhouden van gehechtheidsrelaties ook voor deze groep heeft. Het is echter vaak erg moeilijk om tot goede gehechtheidsrelaties te komen, niet alleen door de frequente wisselingen in personeel, maar ook doordat verzorgers moeite hebben om te bepalen hoe zij het contact

met de bewoners het beste kunnen onderhouden. Het belang van werken met plannen wordt besproken, maar ook wordt duidelijk gemaakt dat het werken met plannen alleen zinvol is, wanneer er duidelijke opvoedingsdoelstellingen zijn vastgesteld, zodat er sprake is van een programma.

Hoofdstuk 3 beschrijft de uitgangspunten en procedure van het ontwerp van het programma. Het uitgangspunt is dat op alle niveaus moet worden samengewerkt tussen de mensen, die betrokken zijn bij de directe zorg voor deze kinderen. De in te voeren methodiek bestaat uit het systematisch gebruik van een werkmodel. Binnen dit werkmodel worden opvoedingsdoelen voor kinderen opgesteld, worden bijbehorende activiteiten uitgezocht en wordt geëvalueerd in hoeverre de bewoners de opgestelde doelstellingen bereiken. De invoering bestaat uit drie fasen: een adoptiefase, een implementatiefase en een consultatiefase. De adoptiefase is gewijd aan voorlichting en gegevensverzameling. In de implementatiefase wordt gewerkt met vier wijzen van beïnvloeden: informatie geven, training, het geven van ondersteuning en het geven van aanwijzingen. De informatie wordt gegeven in de vorm van studiedagen, de training vindt plaats door middel van trainingsgesprekken. De ondersteuning bestaat uit het bespreken van problemen en vragen, die zich bij het invoeren van de methodiek voordoen. De aanwijzingen tenslotte bestaan uit het schriftelijk materiaal dat aan de deelnemers wordt uitgereikt. In de consultatiefase wordt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de methodiek geleidelijk steeds meer bij de interne begeleiders (het zorg-evaluatie team) gelegd.

In Hoofdstuk 4 wordt uitgelegd hoe de werkwijze veranderde op grond van de ervaringen tijdens de proefinvoering in twee instellingen: Een van de belangrijkste veranderingen is het invoeren van een projectgroep, waardoor de afstemming tussen de eisen van het invoeren van het programma en de mogelijkheden van de instelling wordt verbeterd. Ook werden de instrumenten aangepast op grond van de ervaringen in de praktijk.

Hoofdstuk 5 is gewijd aan een bepaling van de effectiviteit van de methodiek. De methodiek werd ingevoerd in een instelling, die niet meegedaan had aan het implementatieonderzoek. Daar namen allen die betrokken waren bij de zorg

voor een groep van negen bewoners deel aan de invoering. Geconcludeerd werd, dat het programma inderdaad effectief was.

Ik wil nu komen tot een beoordeling van het boek en van het onderzoek.

Het boek is helder geschreven en leest plezierig. Binnen het kader van het onderzoek komt tevens veel interessante informatie naar voren over de wijze, waarop bij de start van het onderzoek aan de zorg voor deze bewoners was vormgegeven. Het is zorgelijk om te lezen hoe weinig pedagogisch er doorgaans nog gedacht wordt en hoe weinig tijd er beschikbaar is voor individuele aandacht voor de bewoners. Uit deze opmerking blijkt al, dat ik de doelstelling van het beschreven onderzoek zeer relevant vind. Ook de poging, die is gedaan om de problemen van de opvoeding van deze groep bewoners in een theoretisch kader te plaatsen is van belang. Het uitgangspunt om de opvoeding van deze bewoners te bekijken vanuit de hechtingstheorie leidt tot een vruchtbare manier van kijken naar de (tekorten van) de opvoeding van deze bewoners.

In de beschrijving van het onderzoek is vooral de weergave van het proces van ontwikkeling interessant. Het uitgangspunt, dat alle gedingen binnen de zorg geïnformeerd en bij het werk betrokken moeten worden lijkt essentieel voor het bereiken van duurzame veranderingen binnen de organisatie. Het blijkt, dat in de loop van het implementatieproces nog veel veranderd moet worden, omdat de organisatorische omstandigheden in een instelling dat noodzakelijk maken.

Een punt van kritiek betreft de theoretische onderbouwing van de opvoedingsprogramma's (doelen en activiteiten). Vanuit welke achtergrond bezien zijn nu juist deze doelen en activiteiten van belang voor de betrokken bewoners? Het bekijken van de opvoeding vanuit de mogelijkheden tot hechting schiet voor het rechtvaardigen van deze concrete keuzen mijns inziens tekort.

Vergeleken bij het implementatieonderzoek steekt het evaluatieonderzoek, dat vervolgens werd uitgevoerd wat magertjes af. Het onderzoek werd uitgevoerd in één groep met negen bewoners. Het is begrijpelijk, dat er binnen het kader van dit onderzoek geen gelegenheid was meer proefgroepen te onderzoeken. Jammer is echter naar mijn smaak, dat de resultaten over

het succesvol gebruik van de methodiek in zo grote mate steunen op beoordelingen door direct betrokkenen. De beoordeling van 'succes' van opvoedingsprogramma's bij meervoudig gehandicapten is in het verleden erg moeilijk gebleken. De resultaten van eerder onderzoek leidden soms tot onbegrip, zoals die tot uiting kwam in de krantenkop 'Moet een glimlach een miljoen kosten'? In dit onderzoek is grote moeite gedaan valide instrumenten te ontwikkelen voor de effectmeting. Het lijkt echter zinvol, dat er voor de beoordeling van het effect meer beoordelingen door externe waarnemers plaatsvinden. Deze opmerking komt mede voort uit het nader bekijken van één van de instrumenten, de Vragenlijst Evaluatie Werkwijze. Deze vragenlijst tracht het oordeel van de medewerkers over het effect van het invoeren van de methodiek te achterhalen. In de gestelde vragen zijn veel meer aanknopingspunten te vinden voor het noemen van positieve dan van negatieve effecten. Ik vraag me af of de antwoorden op deze vragenlijst daardoor niet een wat geflatteerd beeld opleveren.

Ondanks deze punten van kritiek vind ik kennisnemen van de gebruikte methodiek zinvol voor iedereen, die vormgeeft aan de opvoeding en verzorging van ernstig meervoudig gehandicapten. Het is te wensen, dat de onderzoekers de gelegenheid zullen krijgen hun methodiek op grotere schaal te evalueren.

G. M. P. Loots

A. S. van Sandick & A. M. Schaap-Neuteboom  
**Rendement van een bedrijfsopleiding. Een instrument voor het bepalen van het financiële rendement van trainingen**

Academisch proefschrift. Albert Heijn Opleidingen, Zaandam 1993, 127 pagina's ISBN 90 900 6370 6

Van Sandick en Schaap (1993) hebben onderzoek gedaan naar het rendement van een bedrijfsopleiding. De bedrijfsopleiding die is onderzocht is een opleiding voor afdelingsmanagers, in het proefschrift stelselmatig afgekort tot AM-opleiding. In het onderzoek staan de volgende vragen centraal:

1. Wat is het door de AM-opleiding veroorzaakte resultaat van het werkgedrag?
2. Welke directe en indirecte financiële inspanningen worden gedaan voor ontwikkeling, uitvoering, organisatie van en deelname aan

de AM-opleiding?

### 3. Wat is het trainingseffect minus de trainingskosten bij de AM-opleiding?

Aan deze onderzoeksvragen wordt een algemeen doel toegevoegd: het bepalen of de methode ook geschikt is om het rendement te bepalen van andere opleidingen.

Het onderzoek omvat een quasi-experiment en de onderzoekers hebben getracht zo nauwkeurig mogelijk kosten en baten in monetaire eenheden zichtbaar te maken. Het streven de relatie tussen kosten en baten van opleidingsinspanningen op wetenschappelijk verantwoorde wijze vast te stellen verdient alle lof, aangezien alle pogingen tot op heden zijn gestrand op methodologische problemen die zijn te herleiden tot definitieve, causale en meettechnische problemen, ofwel problemen met betrekking tot de conceptualisering van de problematiek en het design van het onderzoek.

Wat betreft het conceptuele kader kan worden gesteld dat de onderzoekers de begrippen helder hebben gedefinieerd. Onder rendement verstaan zij het trainingseffect minus de trainingskosten. Trainingseffect wordt omschreven als: "het door de training veroorzaakte resultaat van het werkgedrag, berekend als het verschil tussen het resultaat van een opgeleide en niet-opgeleide medewerker. Dit verschil wordt uitgedrukt in geld (p. 8)". Onder resultaten wordt verstaan 'meetbare gevolgen'. Onder werkgedrag de '[...] activiteiten van de medewerker in het kader van de functie-uitvoering'. En met trainingskosten bedoelen de onderzoekers '[...] alle directe en indirecte financiële inspanningen die gedaan worden voor ontwikkeling, uitvoering en deelname aan de training'. Met deze definities weet de lezer wat deze onderzoekers in het vervolg van het betoog verstaan onder het 'rendement' van een bedrijfsopleiding. Men kan evenwel kritiek hebben op de definities van de onderzoekers. Zo kan men zich afvragen of de evaluatie van bedrijfsopleidingen ook niet tot de kosten zou moeten worden gerekend en of het begrip 'training' zonder meer synoniem mag worden gesteld met het begrip bedrijfsopleiding. Training wordt door velen als een reductionistisch concept opgevat en gereserveerd voor scherp omschreven kwalificaties. Onder het begrip bedrijfsopleiding vallen ook voorzieningen die erop gericht zijn doelgerichte leerprocessen te realiseren in het kader van de loopbaan- of

organisatie-ontwikkeling. Die componenten van het begrip bedrijfsopleidingen worden zeker niet gedekt met de term training. Op zich is dat in het onderzoek verder geen probleem, omdat de onderzoekers de opleiding waar het om gaat, de AM-opleiding, voldoende duidelijk beschrijven.

Vervolgens beschrijven de onderzoekers methoden die gebruikt zijn om baten van training in geld uit te drukken. Daarbij komen zij uit op de Dollarcriterium-methode. De rationale achter deze methode is dat de geldelijke baten van de output van medewerkers in organisaties kan worden uitgedrukt in een tamelijk constante factor die wordt afgeleid van de gemiddelde afwijking van een medewerker ten opzichte van de gemiddelde output van alle medewerkers in een organisatie. De gemiddelde afwijking tot dat gemiddelde blijkt, zo stellen de auteurs op grond van meta-analyses, vrij constant te zijn en op 40% van het brutoloon te liggen. Bovendien lijkt de gemiddelde output van medewerkers te liggen op ongeveer twee maal het salaris. De beperking die in de toepassing van deze benadering van rendementsbepaling lijkt te zitten, is dat men de baten van opleidingen wel in profit-organisaties, maar niet in non-profit-organisaties kan bepalen. In non-profit-organisaties is de output van medewerkers immers over het algemeen niet eenvoudig in geld uit te drukken. Men denke bijvoorbeeld aan medewerkers in universiteiten en onderzoeksinstituten. De output die zij leveren is veeleer kwalitatief dan kwantitatief, althans in monetaire termen uitgedrukt, van aard.

Bij de toepassing van de Dollarcriterium-methode stellen de onderzoekers zich de vraag of moet worden uitgegaan van de bruto loonkosten of de totale loonkosten, dat wil zeggen de loonkosten exclusief of inclusief de werkgeverslasten aan premies en dergelijke. Bij de werkgever van de onderzoekers blijkt dat een factor 1.72 te schelen. De onderzoekers stellen dat de werkgever bereid is de totale loonkosten voor zijn rekening te nemen, en concluderen dat in dit geval bij het bepalen van de output van de medewerkers moet worden uitgegaan van 172% van het bruto salaris. Deze keuze is op zijn minst discutabel, omdat in de Amerikaanse artikelen, waar door de auteurs naar wordt verwezen, wordt gesproken over 'salary' en niet over 'total wage costs'. Bovendien ligt de verhouding tussen brutoloon en de totale loonkosten in de Verenigde Staten anders.

De formule die in het onderzoek is toegepast om het financiële resultaat van de opleiding te berekenen luidt:  $E = T \cdot N \cdot Dt \cdot Sdy$ . T is het geschatte aantal jaren dat een opleiding effect heeft. N is het aantal cursisten waarvoor het resultaat wordt berekend. Dt is het gemiddelde verschil tussen opgeleide en niet-opgeleide werknemers, uitgedrukt in resultaat van het werkgedrag. Sdy is de meerwaarde van werknemers die één standaarddeviatie boven de gemiddelde produktiviteit presteren. De keuzen die de onderzoekers maken voor de waarde van de factoren in het berekeningsmodel, zijn discutabel. Binnen de personeelselectiepsychologie, waaruit de formule afkomstig is, ligt het voor de hand een T-waarde in te voegen. Die T-waarde is dan het aantal jaren dat een medewerker bij een bedrijf werkzaam is. Maar toegepast op opleidingen lijkt het niet zonder meer mogelijk het aantal jaren dat een opleiding effect heeft te bepalen. Al naar gelang de functie van de opleiding, de aard van de verworven kwalificaties, transferprocessen en omgevingsfactoren, varieert de T-waarde als produkt van genoemde categorieën variabelen. Over de waarde van Sdy is ook de nodige voorzichtigheid geboden. De onderzoekers dekken zich wat dat betreft goed in, en berekenen het rendement van de opleiding voor drie waarden van Sdy, namelijk voor 40%, 70% en 100% van de totale loonkosten. Het zal nu duidelijk zijn waarom het verschil tussen de bruto loonsom en de totale loonkosten zo belangrijk is. Sdy wordt namelijk vermenigvuldigd met de totale loonkosten, hetgeen rechtstreeks doorwerkt in de waarde van het rendement.

Wat betreft het design van het onderzoek hebben de onderzoekers gekozen voor een quasi-experimenteel design. De experimentele groep afdelingsmanagers is vergeleken met een groep assistent-afdelingsmanagers. Dat dit leidt tot een bron van mogelijke bias tussen beide groepen is inherent aan het gekozen design, maar eventuele verschillen zijn voor een aantal variabelen gecontroleerd.

Verder kan over het design worden opgemerkt dat door de keuzen in het conceptuele kader allerlei gevolgen van een opleiding, zoals bijvoorbeeld toegenomen arbeidssatisfactie of een hechtere groepscultuur, die een positief effect kunnen hebben op de produktiviteit en toegevoegde waarde van werknemers in organisaties, buiten beschouwing worden gela-

ten. Dat houdt in dat een complex aan arbeids- en organisatiepsychologische variabelen kan intervensiëren met de treatment, hetgeen de interne validiteit van het onderzoek in gevaar brengt.

Ten slotte de gehanteerde meettechnieken. Voor de toepassing van de Dollarcriteriummethode is het cruciaal de grootte van het trainingseffect vast te stellen. In het onderzoek is dit met name gedaan door het verschil tussen de waarden van een beoordeling van het functioneren voorafgaand aan en na afloop van de opleiding vast te stellen. Er zijn drie groepen beoordelaars onderscheiden: de cursist zelf, de leidinggevenden en collega's. Aan de hand van een aantal gedragscriteria dienden de beoordelaars een score toe te kennen op een vijfpuntschaal. De schaal varieert van duidelijk onder het niveau van de functionaris tot goed op het niveau van de functionaris. Met de waarden op deze ordinale variabele worden vervolgens gemiddelden, standaarddeviaties en (co)variantieanalyses uitgevoerd, hetgeen statistisch eigenlijk niet verantwoord is, maar wat in de praktijk van het sociaal-wetenschappelijk onderzoek vaak gebeurt. Zolang het in dat geval gaat om het bevestigen van grove verschillen tussen factoren, verschillen die wellicht ook reeds langs andere weg zijn geconstateerd, lijkt daar weinig op tegen. Maar als het er op aankomt dat dergelijke verschillen worden getransporteerd naar een formule waarmee op de gulden nauwkeurig zou kunnen worden berekend wat het financiële rendement is van een opleiding, dan moet toch wat scherper worden gekeken naar de houdbaarheid van deze werkwijze. Mijn aarzeling wordt nog versterkt door de onthutsend lage interbeoordelaarsbetrouwbaarheden die voor zowel de voormeting als de nameting zijn geconstateerd. De totale correlatie tussen de beoordelingen van verschillende groepen beoordelaars stijgt niet uit boven de .44.

Dit probleem is nogmaals aan de orde als de Dt-waarde moet worden vastgesteld. Die Dt-waarde is de effectgrootte (het verschil tussen het gemiddelde van een getrainde en een niet-getrainde groep, gedeeld door de standaarddeviatie van de criteriumvariabele van de niet-getrainde groep). De Dt-waarde drukt dus het relatieve trainingseffect uit. Dat is op zich een juiste benadering van de bepaling van de effectgrootte, maar het venijn zit in de betrouwbaarheid van de grootte van de standaarddeviatie van

de niet-getrainde groep). Die standaarddeviatie is gebaseerd op de oordelen van de niet-getrainde personen en uit het voorgaande is gebleken dat deze beoordelingen maar in beperkte mate correleren met de beoordelingen van leidinggevend en collega's.

Bij de gekozen onderzoeksmethode, waar zoveel afhankelijk is van de beoordeling door de verschillende groepen, lijkt de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid onaanvaardbaar laag. Het wekt daarom ook verwondering dat er kennelijk geen beoordelaarstraining heeft plaats gehad om dit voor het onderzoek dramatisch feit te voorkomen dan wel te herstellen.

Wat betreft de uitkomst van het onderzoek nog een slotopmerking. Bij het gebruik van de formule dienen zoals gesteld enkele aannames te worden gemaakt. In de eerste plaats is dat de Sdy-waarde. Dat is de toegevoegde waarde van de werknemer die één standaarddeviatie meer toevoegt aan het rendement van de organisatie ten opzichte van de gemiddelde werknemer. In salarissen uitgedrukt, is een conservatieve schatting van de Sdy 40% van het salaris. Zoals gesteld kiezen de onderzoekers voor de totale loonkosten, hetgeen een factor 1,7 verschil uitmaakt. Bovendien kiezen zij voor de berekening van het rendement voor een Sdy van 70%, in plaats van de veilige 40%. Voorts dient de T-waarde te worden vastgesteld. De T-waarde is het gemiddelde aantal jaren dat een opleiding effect heeft. De T-waarde wordt in dit onderzoek op vier jaar gesteld. Zodoende komen de onderzoekers op een rendement van  $f$  32.250,- per cursist.

Maar als de meer veilige weg wordt gekozen, en het bruto salaris wordt als uitgangspunt genomen, met een Sdy van 40%, dan wordt het rendement van de opleiding negatief! De verliespost is dan  $f$  5.850,- per cursist. Op zijn minst een bedenkelijk resultaat. Dat de aannames voornamelijk empirisch kunnen worden gefundeerd is een zwak punt in het onderzoek. Immers, het resultaat van de tamelijk complexe kosten-batenanalyse blijft afhankelijk van normatieve keuzen die in discussies met lijnmanagers worden gemaakt.

Toch is een positieve opmerking als afronding op zijn plaats. Wetenschappelijk onderzoek op het terrein van de bedrijfsopleidingen is nog steeds schaars. Het is dan ook toe te juichen dat medewerkers van grote ondernemingen in Ne-

derland in staat worden gesteld grondig onderzoek te doen naar aspecten van bedrijfsopleidingen. Dergelijk onderzoek moet meestal worden uitgevoerd onder moeilijke condities. Er zal echter nog wel het nodige moeten gebeuren om kritische wetenschappers van de geclaimde resultaten te overtuigen.

M. Mulder

## Mededelingen

### PAO-prijs 1994

Het bestuur van de Stichting Nederlands Instituut voor Postacademisch Onderwijs stelt ook voor 1994 wederom een prijs van f 3.000 ter beschikking voor het beste overzichtsartikel op het gebied van gedragswetenschappelijk onderzoek van kinderen en jeugdigen.

De toekenning van de PAO-prijs gebeurt door een commissie die als volgt is samengesteld: voorzitter: prof.dr. W. Koops (hoogleraar ontwikkelingspsychologie aan de Vrije Universiteit); leden: namens de Sector Jeugd van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP): drs. S. Colijn en dr. J. G. de Ridder; namens de Werkgemeenschap Ontwikkelingspsychologie van de Stichting Psychon: prof.dr. F. X. Plooi en dr. J. L. van der Linden.

Bij de toekenning worden de volgende maatstaven aangelegd:

1. Het artikel moet in 1994 zijn c.q. worden gepubliceerd in een geregistreerde wetenschappelijke publikatie (tijdschrift of boek met resp. ISSN- of ISBN-nummer). Maximum omvang: 7500 woorden.
2. Het artikel moet betrekking hebben op een thema dat relevant is voor in de praktijk werkzame psychologen, pedagogen, psychiaters.
3. De hoofdzaken uit de onderzoeksliteratuur van een aangegeven tijdvak moeten zijn beschreven.
4. De wetenschappelijke betekenis van de besproken literatuur dient duidelijk te zijn aangegeven.
5. De implicaties van de besproken literatuur voor de beroepspraktijk dienen duidelijk te zijn aangegeven.

Insendingen voor de prijs van 1994 in te dienen tot 1 januari 1995, kunnen gericht worden aan: Secretariaat Commissie PAO-prijs, P. Engelen, PAO, Postbus 325, 2300 AH Leiden, tel. 071-143142, fax 071-140145

## 5th Symposium of the Research Committee on Empirical Family Research

Onder auspiciën van de onderzoeksgroep Empirisch Gezinspedagogisch Onderzoek van de NWO Stichting voor de Gedragwetenschappen vindt op 8 en 9 december 1994 te Amsterdam een internationaal symposium plaats.

Het hoofdthema van dit symposium is 'Advances in Family Research' met als subthema's: 1) Child rearing: does it influence development? 2) Differences in parenting style: causes and effects; 3) Measurement and analysis in family research.

Verdere inlichtingen over deelname kunnen worden verkregen bij de voorzitter van het Organisatiecomité Dr. J. J. Hox, Vakgroep Pedagogische Wetenschappen, IJsbanaanpad 9, 1076 CV Amsterdam, of de secretaris Dr. B. F. van der Meulen, Vakgroep Orthopedagogiek, Grote Rozenstraat 38, 9712 TJ Groningen.

## International Congress for School Effectiveness (CSEI)

Het achtste International Congress for School Effectiveness met als thema 'School Effectiveness and School Improvement: Making better links' wordt van 3 t/m 6 januari 1995 in Leeuwarden gehouden.

Voor meer informatie wende men zich tot het ICSEI '95 secretariaat, p/a GCO, Sixmastraat 2, 8932 PA Leeuwarden, tel.: 058 890222, fax: 058 880585.

## Promoties

Rijksuniversiteit Leiden

Promovendus: Drs. M. Th. Markus

Titel proefschrift: Bootstrap confidence regions in non-linear multivariate analysis

Promotor: Prof.dr. W. J. Heiser

Datum: 29 september 1994

Tijd: 15.15 uur

Universiteit Twente

Promovendus: Drs. A. J. J. M. Friebe

Titel proefschrift: Planning van onderwijs en het

gebruik van planningsdocumenten: doet dat er toe?

Promotores: Prof.dr. J. Scheerens en Prof.dr. B. P. M. Creemers

Datum: 10 november 1994

Tijd: 15.00 uur

Universiteit van Amsterdam

Promovendus: Drs. M. L. L. Volman

Titel proefschrift: Verschillen tussen scholen.

Kenmerken, effectiviteit en stabiliteit van onderwijsinstellingen in Nederland

Promotores: Prof.dr. G. W. Meijnen en Prof.dr.

Tj. Plomp

Datum: 17 november 1994

Tijd: 15.00 uur

Universiteit Twente

Promovendus: Drs. J. W. Luyten

Titel proefschrift: School effects: Stability and malleability

Promotor: Prof.dr. J. Scheerens

Datum: 2 december 1994

Tijd: 13.15 uur

Universiteit van Amsterdam

Promovendus: Drs. M. Krüger

Titel proefschrift: Sekseverschillen in schoolleiderschap

Promotor: Prof.dr. G. W. Meijnen

Datum: 7 december 1994

Tijd: 15.00 uur

Universiteit Twente

Promovendus: Ir. H. J. Vos

Titel proefschrift: Simultaneous optimization of test-based decisions in education

Promotor: Prof.dr. W. J. van der Linden

Datum: 8 december 1994

Tijd: 15.00 uur

## Inhoud andere tijdschriften

*Comenius*

14e jaargang, nr. 2, 1994

Thema: Arbeid en leren

Beroepsonderwijs in beweging. Naar een herstel van de relatie tussen arbeid, educatie en levensloop, door F. Meijers

Algemene beroepsvorming: herschikking en her-

ijking. De bijdrage van het levenslooperspectief, door C. Klaassen en G. Kraayvanger

Beroepseducatie en arbeid in organisaties: ambivalenties en spanningen onvermijdelijk, door F. J. van der Krogt

Vorming van beroepen en beroepsvorming, door J. Geurts en B. Hövels

Werkend leren in opleiding en beroep: de werkplek als krachtige leeromgeving, door L. Nieuwenhuis en J. Onstenk

*Pedagogisch Tijdschrift*

19e jaargang, nr. 2, 1994

Thema: Klassesamenstelling: processen en effecten

Van de redactie, door J. Terwel en A. de Vries  
Effecten van de klassesamenstelling: een theoretische verkenning, door A. de Vries

Separating and mixing students for learning: Concepts and research, door Y. Dar en N. Resh  
Cognitieve klassesamenstelling en schoolloopbanen in het voortgezet onderwijs, door A. de Vries en H. Guldemond

Methode- en groepseffecten op leerprocessen in begrijpend lezen, door T. Mooij en P. van den Eeden

Effecten van klassesamenstelling en kwaliteit van instructie bij wiskunde: de resultaten uit twee projecten, door J. Terwel en P. van den Eeden

Waarover spraken zij? Enkele opmerkingen naar aanleiding van onderzoek naar klasse- en groepssamenstelling, door J. L. Peschar

*Pedagogisch Tijdschrift*

19e jaargang, nr. 3, 1994

Onderwijskwaliteit nader bezien, door W. Wijnen

Mondige burgers: een cultuurhistorische plaatsbepaling van de pedagogiek van M. J. Langeveld, door I. Weijers

Professionaliteit van leraren opnieuw bekeken, door D. Beijaard en J. J. Peters

Gehechtheidsrepresentatie bij opvoeders in relatie tot gehechtheidsstijl, temperamenten en herinneringen aan de eigen opvoeding, door M. A. de Haas, M. J. Bakermans-Kranenburg en M. H. van IJzendoorn

*Tijdschrift voor Onderwijsresearch*  
19e jaargang, nr. 2, 1994

Taakkenmerken die bijdragen aan de moeilijkheid van functionele leestaken, door W. C. de Geus en P. Reitsma

Leereffecten van stages in sociaal-wetenschappelijke studierichtingen, door R. F. Poell en M. J. M. Voeten

Diagnose van cognities als interventie in de training van leraren, door H. H. Tillema

Eindexamens in de tijd vergeleken: het einde van de wet van Posthumus, door H. D. Webbink  
Schoolloopbanen van Molukse leerlingen in het voortgezet onderwijs, door A. Veen en M. Robijns

Effecten van schoolkenmerken en steldidactiek op functionele stelvaardigheid Nederlands in het MAVO, door H. Kuhlemeier

*Tijdschrift voor Onderwijsresearch*  
19e jaargang, nr. 3, 1994

Thema: Ongelijkheid in onderwijskansen

Inleiding, door J. Dronkers, J. A. M. Heijke en R. K. W. van der Velden

Gelijke kansen in het onderwijs? Een vergelijking van vier cohorten leerlingen in hun overgang naar het voortgezet onderwijs, door B. F. M. Bakker en P. G. J. Cremers

Effecten van streefniveaus in het basisonderwijs op schoolloopbanen in het voortgezet onderwijs, door A. A. van der Hoeven-van Doornum  
School- en sekseverschillen in vakkenkeuzen in het VWO, door R. J. Bosker en H. P. J. M. Dekkers

Schoolprestaties van allochtone leerlingen: de invloed van etnische herkomst, door E. J. Latuheru en M. G. P. Hessels

Overadvisering en de schoolloopbanen van migrantenleerlingen en autochtone leerlingen in het voortgezet onderwijs, door M. Koeslag en J. Dronkers

*Tijdschrift voor Orthopedagogiek*  
33e jaargang, nr. 6, 1994

Zelfinstructie opnieuw bekeken. Strategietraining, computergebruik en zelfverbalisatie in een training voor lom- en ml-kinderen met rekenproblemen, door M. W. J. Baltussen en E. C. D. M.

van Lieshout

Gedragstypering van kinderen met een problematische sociometrische status, door I. M. de Poorte, G. M. Veling, G. J. T. Haselager en C. F. M. van Lieshout

Kenmerken en toepassingen van de Delphi-methode als onderzoekstechniek, door P. A. C. M. Bastiaensen en L. M. H. Robbroeckx

*Tijdschrift voor Orthopedagogiek*  
33e jaargang, nr. 7/8, 1994

Eénoudergezinnen die hulp vragen. Onderzoek naar opvoedingsbelasting in relatie tot gedragsproblematiek van kinderen, door J. J. van der Maas, R. W. J. Meijer, P. M. A. Wels en L. M. H. Robbroeckx

Hoe speciaal zijn lom- en mlk-leerlingen? door S. J. Pijl en Y. J. Pijl

Segmenteerstrategieën van kinderen met spraak- en/of taalproblemen. Een voorstudie, door H. Veenker

## Ontvangen boeken

Bois-Reymond, M. de, Peters, E., & Ravesloot, J., *Keuzeprocessen van jongeren*. Vuga Uitgeverij, 's-Gravenhage, 1994, f 40,-.

Brinkman, J., *De vragenlijst*. Wolters-Noordhoff, Groningen, 1994, f 34,50.

Jong, F. P. C. M. de, & Hout-Wolters, B. H. A. M. van, *Process-oriented instruction and learning from text*. VU-Uitgeverij, Amsterdam, 1994, f 45,-.

Knippenberg, A. van, & Siero, F. W., *Multivariate analyse. Beknopte inleiding en toepassingen (2e herziene druk)*. Bohn Stafleu Van Loghum, Houten, 1994, f 49,50.

Lagerweij, N., & Haak, E., *Eerst goed kijken... De dynamiek van scholen-in-ontwikkeling*. Garant, Apeldoorn, 1994, f 33,50.

Molen, IJ. van der, *Opvoedingstheorie en opvoedingspraktijk (4e druk)*. Wolters-Noordhoff, Groningen, 1994, f 57,50.

Nestmann, F., & Hurrelmann, K. (Eds.), *Social networks and social support in childhood and adolescence*. De Gruyter & Co., Berlin, 1994, DM 168,-.

Pinto, D., *Het virus cultuurverschillen*. Bohn Stafleu Van Loghum, Houten, 1994, f 45,-.

Pinto, Y., & Pinto, D., *Interculturele conflicten. Theorie en praktijk*. Bohn Stafleu Van Loghum, Houten, 1994, f 35,-.



Y6 oct 6441

## **Inhoudsopgave**

**Pedagogische Studiën Jaargang 71, nummer 6/1994**

---

**R. van den Berg, P. Slegers, E. Bakx en E. van der Eerden**

Het innovatief vermogen van scholen in het voortgezet onderwijs: een kwalitatief vooronderzoek 402

**P. Koopman en J. Dronkers**

De effectiviteit van algemeen bijzondere scholen in het algemeen voortgezet onderwijs 420

**E. Roelofs, S. Veenman en M. Voeten**

Effecten van een teamgerichte nascholing en van coaching op leerprestaties 442

**Kroniek**

**P.J.J. Stijnen (red.)**

De Onderwijsresearchdagen 1994 in Utrecht: 24-26 mei 1994 457

**Boekbesprekingen 473**

**Mededelingen 479**