

Saxion Honours Approach for students at risk

Voorbij Vakmanschap

Studieloopbaanbegeleiding in interdisciplinaire setting.

Een experiment met interprofessionele studieloopbaanbegeleiding van studenten van vier verschillende opleidingen

Opzet, intentie, programma en evaluatie



Enschede, januari 2021

Patricia van Asselt – van den Pol
Floor Wolbers
Sandra Huiskes
Maurice Nibourg
Natascha Kuipers

Marike Lammers
Nitie Mardjan
Kris Holkenborg

Mede mogelijk gemaakt door het NRO met een Comenius beurs Leadership Fellows

Studieloopbaanbegeleiding in interdisciplinaire setting

Een experiment met interprofessionele studieloopbaanbegeleiding van studenten van vier verschillende opleidingen

Uit de eerste ervaringen met het determineren, selecteren, benaderen en motiveren voor deelname aan een motiveringstraject van 'students-at-risk' bleek dat studenten uit die groep niet makkelijk te vangen zijn. Om toch op enige schaal een traject te kunnen uitvoeren waarin we de werkingsmechanismen van de *Honours approach* konden toepassen op die specifieke populatie, hebben we het deelproject '*Voorbij Vakmanschap*' ontworpen. Daarmee hadden we een steekproef uit de regulier-generieke populatie te pakken, waar dus ook 'students-at-risk' deel van uitmaken.



Oorsprong en motivering

De ‘*Saxion Honours Approach*’ zoals we die hebben gemodelleerd vanuit de ervaringen met Top Talent onderwijs vormde ook de ruggengraat in het ontwerp van dit experiment. Uit de pilots 1 en 2, leergangen voor docenten hebben we geleerd dat het delen van diep-persoonlijke ervaringen krachtig bij kan dragen aan professionele vorming. Het toepassen van de werkingsmechanismen uit de *Saxion Honours Approach* op students-at-risk, om daarmee vast te kunnen stellen of dat effect had op de mate van uitval, was het doel. At risk-studenten zijn niet gemakkelijk te bereiken, zeker niet bij aanvang van de studie. Dit is onder meer gebleken uit het deelproject ‘Original track’, waarin door studieloopbaanbegeleiders geselecteerde studenten werden benaderd voor deelname aan een ‘studiemotiveringstraject’. Daarom hebben we besloten om in het deelproject ‘*Voorbij Vakmanschap*’ at random een groep te selecteren uit de generieke populatie, zodat daaruit achteraf at risk-studenten kunnen worden gedetermineerd.

Eén van de principes van de *Saxion Honours Approach* is variëteit. Er wordt meer geleerd in een – op bepaalde kenmerken – niet-homogene groep, zo is uit de ervaringen in Top Talent programma’s en pilots 1 en 2 gebleken. Die kenmerken kunnen onder meer zijn, discipline (of professie), geslacht en opleidingsachtergrond. We wilden onderzoeken wat de *Saxion Honours Approach* doet met motivatie en self-efficacy.

Keuze voor de doelgroep

Omdat we al snel na aanvang van het Comenius traject vast stelden dat het moeilijk is om ‘students-at-risk’ te determineren en vervolgens te selecteren, hebben we een steekproef uit de normale populatie van eerstejaars studenten genomen. Daartoe hebben we at random vier groepen van 25 tot 30 studenten geselecteerd in vier verschillende opleidingen.

Beoogde resultaten

Het experiment had als doel om inzichten te verkrijgen op verschillende niveaus. Daarvoor werd onderzoek gedaan naar motivatie, drijfveren, talenten, uitdagingen uitval, switchen, persoonlijke ontwikkeling, professionele ontwikkeling, community gevoel, ruimte voor eigen ontwikkeling en reflectie bij zowel studenten als docent-coaches. Met als overkoepelende doel om inzicht te verkrijgen in effecten op studievoortgang, switchen en uitval.

Het beoogde resultaat voor de student is inzicht in effecten op studievoortgang, switchen en uitval die voortkomen uit persoonlijk motivatie en/of ontwikkeling. Voor de docent-coaches gaat het over coaching vaardigheden, behoeften van studenten en het ontdekken van de éígen leerbehoefte. Voor het perspectief van de organisatie trachtten we met dit experiment inzichten te vergaren over de schaalbaarheid van soortgelijke initiatieven en het beoordelen van systemen en regels om interdisciplinair leren in mogelijk te maken.

Voor het doel van dit Comenius project levert dit inzicht op over:

- kenmerken van at-risk-studenten;
- effecten van honours approach op de motivatie van studenten;
- effecten van de honours approach op uitval.

Deelnemers

Steekproef studenten

- 120 eerstejaars studenten, at random geselecteerd voor aanvang van de studie;

- van de opleidingen *biomedisch laborant*, *hbo rechten*, *social work* en *finance en control*;
- bestaande functionele groepen of klassen in de eigen opleiding werden als geheel geselecteerd.

De omvang van die klassen was verschillend voor de verschillende opleidingen, waardoor verhoudingen tussen de verschillende disciplines scheef waren. Bijvoorbeeld het aantal studenten van de opleiding biomedisch laborant was sterk ondervertegenwoordigd (16 studenten), terwijl hbo rechten 30 studenten voorzag. Daardoor konden disciplines niet evenredig verdeeld worden over multi-disciplinaire groepen.

Docenten

- vier docent-coaches, vanuit de vier deelnemende opleidingen en één student-assistent
 - één docent-coach stapte later in wegens zwangerschap, maar werd ten tijde van afwezigheid vervangen door een enthousiaste collega die naderhand betrokken bleef als kritische vriend en vliegend keep;
 - de student-assistent had als taak observaties te delen met de coaches over hun eigen rol en studenten te ondersteunen op inhoud en reflectie. De student-assistent was aanwezig bij (ontwerp- en evaluatie)overleg en rouleerde in assistentie van de coaches.
- Het Saxion Comenius kernteam was betrokken als co-ontwerpers en ter stimulering en ondersteuning.

Ontwerp

- studenten werden at random in vier interdisciplinaire stamgroepen geplaatst, met elk een eigen docent-coach;
- wekelijkse bijeenkomsten van vier uren op de woensdagochtend in de studieweken 1 tot met 7 van elk kwartaal gedurende het studiejaar 2019-2020;
- studenten werden geplaatst in vier coachgroepen die werden onderverdeeld in elk drie stamgroepen;
- per kwartaal werden de zeven bijeenkomsten thematisch vormgegeven en opgebouwd. Het ontwerp werd gemaakt door de docent-coaches, ondersteund door het Saxion Comeniesteam. Daarnaast werden deelnemende studenten uitgenodigd om bij te dragen tijdens het ontwerpproces. De thema's waren:

Kwartiel 1: forming	Kennis maken, communityvorming, veiligheid en binding
Kwartiel 2: storming	Regie nemen op eigen leerproces, leren kennen van disciplines
Kwartiel 3: norming	Hoe wil jij bijdragen aan d'Ran festival? Wat is jouw rol in het team?
Kwartiel 4: performing	Wat draag jij bij aan d'Ran festival? Wat zegt dit over jou?
- de eindopdracht bestond uit het ontwerpen van een bijdrage aan het d'Ran festival Twente.



Figuur 1: model Saxion Honours Approach

Het model geeft de vier bestanddelen in onderlinge relatie weer van de *Saxion Honours Approach*.

In de bijeenkomsten werd steeds geschakeld tussen beide leersporen: 1) inhoudelijke resultaatgerichtheid en 2) persoonlijke ontwikkeling. Er kan veel geleerd zijn zonder eindresultaat en omgekeerd. Maar door steeds inzicht te geven in dit proces wordt de relatie tussen beide sporen benut in wederzijdse versterking.

Uitvoering

De uitvoering werd gestructureerd in vier kwartielen van tien weken, analoog aan het reguliere onderwijs. In dat reguliere onderwijs zijn de weken 9 en 10 van elk kwartaal gereserveerd voor toetsing. Incidenteel werden voor studenten BML toetsen georganiseerd buiten de reguliere toetsweken om, hetgeen (gering) effect had op hun aanwezigheid in *Vorbij Vakmanschap*.

- wekelijkse bijeenkomsten van vier uren op de woensdagochtend in de studieweken 1 tot met 7 van elk kwartaal gedurende het studiejaar 2019-2020;
- In het ontwerp komen de principes van de *Saxion Honours Approach* tot uiting in het werken aan:
 - opdrachten uit de werkelijkheid,
 - gastsprekers,
 - workshops organiseren en geven,
 - bijdragen aan een festival,
 - de wijk in,
 - videoverslag maken van ervaringen,

- zelfinzicht vergroten door elkaar intensief te leren kennen,
- projecten te doen om het proces te reflecteren,
- ilstaan bij impactvolle momenten (zoals uitslagen van toetsen) aan de hand van collectieve reflectie
- docent-coaches hebben steeds voorafgaand aan elke sessie een briefing gehouden en na afloop van elke sessie een debriefing. Dat maakte dat op basis van gebeurtenissen in de groepen het steeds mogelijk was om het globale ontwerp aan te passen. Al doende werden in de groepen steeds besluiten genomen over het vervolg: gebeurtenissen zijn niet altijd te voorspellen terwijl ze wel betekenis kunnen hebben voor het verloop.

Halverwege kwartiel 3 (maart 2020) werd het deelproject Voorbij Vakmanschap geconfronteerd met de Corona-maatregelen. De intelligente lockdown heeft zonder meer effect gehad op de mate waarin studenten actief konden en wilden participeren in online bijeenkomsten. Niettemin zijn alle beoogde activiteiten met alle betrokken student-groepen volgens planning afgerond. Deelname aan het d’Ran festival vond noodgedwongen in geïmproviseerde vorm plaats: virtueel.

Resultaten

De verkregen inzichten omtrent studiebegeleiding in interdisciplinaire setting worden hieronder per alinea beschreven.

1. Studiepunten in interdisciplinaire setting

De motivatie van studenten wordt beïnvloed door het vooruitzicht van studiepunten en ook door verschillen in toegerekende studiepunten. Uit onderlinge discussies in de groepen bleek dat ongelijkheid met betrekking tot studiepunten gevoelig ligt bij studenten en hun motivatie voor deelname beïnvloedt. In *Voorbij Vakmanschap* waren er verschillen tussen opleidingen in beloning met studiepunten en ook verschillen in inspanning in termen van uren belasting. In tabel 1 is het aantal studiepunten per opleiding weergegeven voor succesvolle deelname aan het *Voorbij Vakmanschap* traject. Om deze factor voor motivatie in de toekomst te voorkomen is het aan te raden om eenduidig beleid over studiepunten te ontwikkelen vanuit de organisatie.

Tabel 1: overzicht studiepunten per opleiding

	Biomedisch laborant	Finance en control	Social Work	Hbo rechten
Slb	4 ec	4 ec	0 ec	3 ec
Project	1 ec	2 ec	0 ec	3 ec
Overig	0 ec	0 ec	15 ec	0 ec
Totaal	5 ec	6 ec	15 ec	6 ec

2. Studentervaring van interdisciplinaire en monodisciplinaire groepen

Bij aanvang was het – ondanks herhaalde uitleg – niet duidelijk wat ze aan moesten met andere disciplines dan die van de eigen opleidingskeuze. Kort na aanvang van het traject bleek dat veiligheid

‘Achteraf beseffen we heel goed dat deze studenten zelf nog niet doorhadden wat nou de unieke kenmerken waren van een specifieke economie student, of een typische rechtenstudent, of vanuit de zorg, of vanuit BML’.

Maurice, studiebegeleider

in de groep beter was te ontwikkelen in de monodisciplinaire groep (eigen opleiding) dan in de interdisciplinaire stamgroepen. In de beleving van deze studenten ‘zijn er nog geen disciplines’, aangezien ze net begonnen zijn met hun opleiding. Ze bleken sterk de behoefte te hebben om eerst te weten komen wat hun eigen opleiding omvat en in welke mate dat overeen komt met hun eigen beeld. ‘Ik ben hier om te leren over recht, wat moet ik met kennis over het biomedisch laboratorium?’ (student). Studenten zagen wel dat uitwisseling op zich interessant kon zijn, maar ze zagen in deze (eerste) fase van hun opleiding niet de relevantie voor de eigen opleiding. We stelden vast dat studenten bij aanvang vooral op zoek zijn naar de identiteit van de eigen discipline in relatie tot de studiekeuze die ze hebben gemaakt.

Om de waarde van interdisciplinariteit te verduidelijken is in het tweede kwartiel meer aandacht gegeven aan monodisciplinair samenwerken. We hebben studenten de gelegenheid gegeven zich te verdiepen in de karakteristieken van de eigen discipline om die vervolgens te presenteren aan de anderen. Op die manier werden workshops georganiseerd door mono-disciplinair samengestelde groepjes. Dat bleek vrij goed te werken: studenten kregen beter zicht op genoemde karakteristieken en door die in workshops te delen werd het inzicht verdiept op zowel de eigen als de andere betrokken disciplines. Geleidelijk werd de zin van interdisciplinaire activiteiten voor de studenten zelf duidelijk..

3. Organiseren van interdisciplinair onderwijs in huidige curricula

Vorbij Vakmanschap was als experiment uniek binnen Saxion, waardoor het voor de deelnemende academies en het kernteam van Comenius niet van meet af aan duidelijk was welke effecten zouden ontstaan. Ten eerste blijkt dat studenten vaak niet in staat zijn te schakelen tussen het reguliere onderwijs en het interdisciplinaire onderwijs. Van begin af aan bleek dat studenten het reguliere onderwijs prettig vonden, omdat hier de doelen en kaders erg duidelijk waren. Bij het onderwijs in *Vorbij Vakmanschap* was dit anders. Studenten leken binnen *Vorbij Vakmanschap* scherpe, eenduidige opdrachten te verwachten. Voorspelbaarheid, zoals ze dat gewend waren van de middelbare school en kennen in de andere onderdelen van hun opleiding. Daar leek zich *Vorbij Vakmanschap* te manifesteren als een dissonant in een meer klassieke onderwijsomgeving. Tegen het einde van het eerste kwartiel werd *Vorbij Vakmanschap* door studenten veelal gekarakteriseerd als vaag.

‘In de eerste [twee] kwartielen hebben we vrij actief verteld zeg maar, wat ze moesten doen. [...] binnen die opdracht ben je vrij om te doen wat je wilt. Vonden ze heel ingewikkeld. Dat vonden ze niet prettig..’

Sandra, studiebegeleider

Ten tweede blijkt dat het toepassen van de *honours approach* bemoeilijkt wordt door het huidige onderwijssysteem. Het experiment werd uitgevoerd in een bestaand, weinig flexibel systeem. Aanpassing van het systeem als geheel was voor ons geen optie in dit experiment. Een voorbeeld daarvan is het in de Saxion OER vastgelegde aantal individuele gesprekken per jaar dat de docent met elke student moet uitvoeren. Wij wilden deze gesprekken in het collectief van de stamgroep laten plaatsvinden. Om te kunnen voldoen aan de OER hebben we gezocht naar mogelijkheden om *binnen* het systeem te vernieuwen. Een ander voorbeeld is dat examencommissies van opleidingen de toetsing van *Vorbij Vakmanschap* willen borgen. De toetsing in het experiment wijkt af van reguliere studieloopbaanbegeleiding of inhoudelijk modules, maar zal moeten voldoen aan de eisen die zijn opgesteld door de examencommissie. Situaties als deze zijn exemplarisch voor de spanning

die ontstaat als een experiment wordt uitgevoerd in het bestaande systeem. Authentieke uitvoering van de principes van de *honours approach* werd daardoor bemoeilijkt.

4. *Betekenisvolle ervaringen als kapstok voor persoonlijk reflectie*

De drie bestanddelen authentiek, community en reflectie van de *honours approach* zijn binnen *Vorbij Vakmanschap* vertaald naar betekenisvolle ervaringen waar studenten individueel en in het collectief kritisch op reflecteren. De betekenis van ervaringen wordt door het individu bepaald.

'En daar hebben we de werkvormen ook op afgestemd; dat je gaat ervaren, dat studenten de wijk in gaan. In het begin van het jaar zijn we begonnen met een opdracht, dat studenten ook daadwerkelijk de Enschedese wijk ingaan om te kijken wat voor vragen en problemen er spelen voor leeftijdgenoten [...]dat ze samen optrekken en het samen ervaringsgericht ook beleven ... ja, dat is heel krachtig eigenlijk'

Maurice, studiebegeleider

Gebleken is dat het uitwisselen van ervaringen en ervaren betekenis tot nieuwe collectieve en individuele inzichten leidt. Gezamenlijke ervaringen werden vanuit *Vorbij Vakmanschap* gefaciliteerd door opdrachten te laten uitvoeren in de werkelijkheid (de wijk in, bijdrage aan festival, bijdrage aan NRO Consultatie & Disseminatie sessie).

Docent-coaches probeerden vanaf het tweede kwartiel om, op basis van de ervaringen uit het eerste kwartiel de verantwoordelijkheid voor betekenisvolle activiteiten en daarmee het opdoen van zinvolle ervaringen bij studenten zelf neer te leggen

'Nou ik denk dat het maakt dat studenten veel meer gemotiveerd zijn, omdat je, denk ik, meer aansluit bij hun intrinsieke motivatie en dat ze het dan minder doen omdat het moet. Maar dat je het ook doet omdat je dat boeiend vindt en dat je daardoor meer leert'

Patricia, studiebegeleider

Op gezette momenten reflecteerden studenten in de interdisciplinaire stamgroepen op hun persoonlijke kwaliteiten en valkuilen in de context van de ervaring. Daardoor hoorden studenten van elkaar hoe ze de situatie hadden beleefd. Hierdoor groeide niet alleen het individuele, maar ook het collectieve bewustzijn: *'wij kunnen elkaar hier verder helpen'*. Eerstejaars studenten kunnen vaak nog niet zo specifiek uitdrukken wat ze hebben ervaren en beleefd. Door elkaar te helpen het concreter te verwoorden gaan studenten zelf beter zien wat ze aan het doen zijn. Dit draagt bij aan motivatie, met name doordat beter zicht op eigen persoonlijke aspecten (kwaliteiten, affiniteiten, valkuilen, geneigdheden) kunnen worden verbonden met professionele ontwikkeling. Hoe meer studenten, door reflectie de relevantie van hun ervaringen zien, hoe sterker ze gemotiveerd lijken te raken voor deelname aan meer of minder voor de hand liggende activiteiten en opdrachten.

5. *Coachen versus doceren*

De grootste uitdaging die wij als Saxion Comenius kernteam zien voor de organisatie met de ambities voor het onderwijs van morgen, is het op grote schaal organiseren dat docenten zich bekwamen in coaching. Uit de ervaringen met het deelproject *Vorbij Vakmanschap* blijkt dat dat niet vanzelf gaat. Eén van de ervaringen uit het deelproject is dat systeem-aspecten een coachende rol tegenwerken.

Zo is in de Saxion OER vastgelegd hoeveel gesprekken een coach individueel met een student moet voeren. Dat is ooit bedacht om te waarborgen dat er überhaupt contact is tussen docent-coaches en studenten. In het *Vorbij Vakmanschap* traject bleek dit de dialoog in het collectief over studievoortgang in de weg te zitten: in individuele gesprekken gaat veel tijd zitten.

Docenten zijn onderdeel van het huidige onderwijssysteem en hun handelingspatronen zijn daarop ingesteld. Een voorbeeld van zo'n patroon is de oplossingsgerichtheid. Docenten voelen vaak inhoudelijke verantwoordelijkheid voor een eindresultaat. Wat vaak vergeten wordt, is dat veel geleerd kan zijn, zonder dat het eindresultaat voldoet aan de verwachtingen van de docent. Daardoor gaat veel energie zitten in inhoudelijke discussies en weinig in procesobservaties.

'[...] het ook wel echt iets [is] wat ik bij Vorbij Vakmanschap heb geleerd, is ... coachen is echt wel iets heel lastigs. [...] ja, dat moet je ook ontwikkelen. Wat ik het mooie vond is dat, doordat je nu dus ook werkt met een heel gemêleerd gezelschap eigenlijk; van verschillende opleidingen, allemaal verschillende karakters. Daar leer je zoveel van.'

En altijd is het de doodoener van; ja we hebben geen tijd. Maar ik denk dat het zo waardevol is, want je leert van coachen ... Ik bedoel, ik ben altijd geneigd om in oplossingen te denken. Dus als er een probleem was: oh je moet dit en dit en dit gaan doen, maar dat is niet coachen. Daar help je de studenten helemaal niet mee.'

Floor, studiebegeleider

'[...] De verwachting [is] dat wij moeten presteren en soms zit de kracht hem juist in de stilte. En wij docenten zijn altijd gewend om heel veel te praten, dus je wordt niet stil. [...] je moet het lef hebben om stil te worden. En ik denk dat tijd een heel belangrijke waarborg is om iets te laten groeien.'

'[...] maar je moet het ook ... ik moet het lef hebben om het aan hen over te laten. En zij gaan het dan dus doen, ook met elkaar. [...] je moet meedoen, maar ze doen het ook met elkaar ...'

Sandra, studiebegeleider

Het aannemen van een coachende rol vereist op grote schaal verandering van zienswijze op leren en samenwerken.

6. Ambivalentie van de docent-coaches

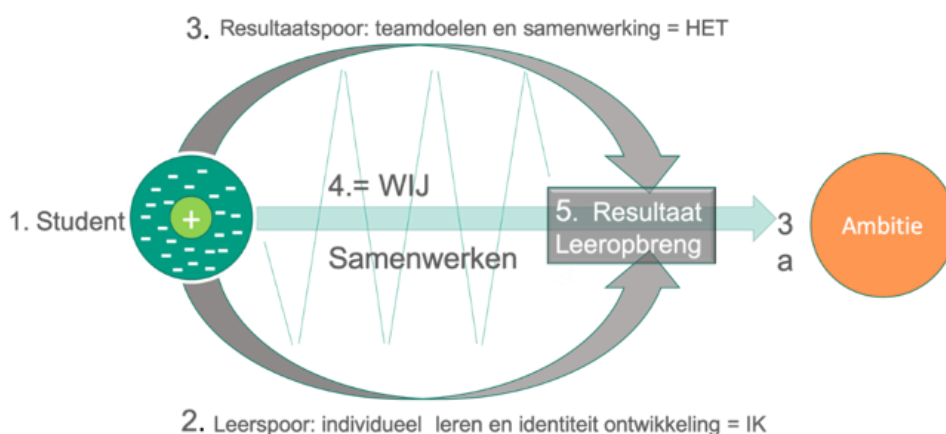
Gedurende de looptijd van het *Vorbij Vakmanschap* traject viel op dat de vijf docent-coaches weliswaar sterk overeenkomstige opvattingen hadden over onderwijs en noodzakelijke veranderingen, maar dat de onderlinge discussie over de vormgeving daarvan zeer grillig was. Daardoor waren overleg- en ontwerpessies vaak zeer langdurig. De bijdrage van de individuele docent-coaches was groot, het commitment was groot, het enthousiasme bleef tot het einde toe aanwezig, maar het gezamenlijk ontwerpproces was weerbarstig. Een mogelijke verklaring kan zijn dat de docent-coaches niet gewend waren om op deze manier onderwijs te ontwikkelen. De twee docent-coaches die naast het reguliere onderwijs ook werken in een honours program viel het op dat er veel geadmistreerd en besproken moest worden, terwijl zij dat vanuit die omgeving niet zo gewend waren. Daar tegenover stonden drie nieuwsgierig docent-coaches vanuit het reguliere

onderwijs die bereid waren te leren door te ervaren, maar daardoor ook sterk zoekend waren in hun rol.

Daarnaast had de groep van docent-coaches weliswaar een gezamenlijk doel, maar ontstond ook spanning tussen de kwaliteitseisen van de individuele opleidingen, de wensen van studenten en hun eigen droombeeld van nieuw onderwijs. De opdracht die deze docent-coaches hadden in dit experiment bleek lastig uitvoerbaar, namelijk om in het genoemde spanningsveld te werken met de soms diametraal verschillende eisen die al die partijen stelden. We hebben steeds contact gehouden met de examencommissies van de betrokken opleidingen, maar ook dat vergde veel aandacht van de docent-coaches. Dit inzicht en het inzicht onder punt 5 zijn interessant voor toekomstige experimenten omdat ze laten zien dat het leren door docenten belangrijk is om nieuwe vormen van onderwijs succesvol te maken. Ook laat het zien dat een eenduidige en consistente organisatorische context hen faciliteert.

7. Van bestanddelen naar proces

Bovenstaande inzichten hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van een procesrelatie tussen de onderscheiden elementen van de *honours approach*. De elementen uit het statische model 'Saxion Honours Approach' is voor visualisering van het ontwikkelingsproces uitgewerkt in een procesmodel dat we *het Eye-model* noemen. Door de ambitie van de student te laten articuleren in een persoonlijke leervraag wordt de effectiviteit in de samenwerking op het resultaatspoor versterkt; tegelijkertijd biedt de samenwerking (aan het collectieve doel) in het resultaatspoor, betekenisvolle ervaringen die in ontwikkeling van persoonlijke effectiviteit kunnen worden benut. Het *Eye model* is ontstaan uit de ontwerpdiscussies van trainingen zoals *Get Ready* en *Motivation boost* (figuur 2).



Figuur 2: het 'Eye-model'

8. De at-risk-student

Onderzoeksdata worden momenteel door onderzoekers geanalyseerd. Uit die analyses moeten uitspraken mogelijk zijn over de oorspronkelijke doelstellingen:

- kenmerken van at-risk-studenten;
- effecten van honours approach op de motivatie van studenten;
- effecten van de honours approach op uitval.

Bronnen

Heest, F. (2020). Samenleving onderschat veerkracht van studenten tijdens corona. *ScienceGuide*, 20 10 2020 <https://www.scienceguide.nl/2020/10/samenleving-onderschat-veerkracht-van-studenten-tijdens-corona/>

Saxion (2020). Online community-vorming – een pakket voor docent-coaches en student-coaches. www.saxion.nl/online-communityvorming

Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384–399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>