

**Loopbaanoriëntatie en -begeleiding**  
Een interventierapport over het integreren van LOB in de mentorlessen voor havo-onderbouw op het Sint-Janslyceum.

**Naam: Jamie Beverloo**

**Studentnummer: 3619923**

**Datum: 01/04/2022**

**Praktijkorganisatie: Sint-Janslyceum**

**Praktijkbegeleider: Isabelle Rovers**

**Afstudeerbegeleider Fontys: Michel Starreveld**

# Samenvatting

De visie van loopbaanleren is in de loop der jaren veranderd. Door deze veranderende visie is het levenslang ontwikkelen en de inzet daarvan steeds meer van betekenis bij loopbaanontwikkeling. Vanuit deze gedachte krijgt loopbaanoriëntatie en -begeleiding een steeds grotere rol binnen scholen, zo ook binnen het Sint-Janslyceum.

De eerste aanleiding voor dit test- en evaluatierapport wordt duidelijk door de dialoog aan te gaan met de teamleider van havo. Binnen de afdeling havo-onderbouw van het Sint-Janslyceum is geen sprake van een doorlopende lob-leerlijn. Er worden tot op heden een aantal activiteiten georganiseerd op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding, echter zit hier weinig verbinding tussen. Ten gevolge van de toenemende draagwijdte van het begrip loopbaanoriëntatie en -begeleiding, is het van belang om doorlopend aandacht te besteden aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding over de gehele schoolperiode van een leerling. Ten slotte is een doorlopende lob-leerlijn van belang gezien het feit dat loopbaanoriëntatie en -begeleiding niet alleen waardevol is voor een studiekeuze, maar voor de rest van iemand zijn of haar loopbaan.

Binnen dit test- en evaluatierapport is er een begin gemaakt aan het creëren van een doorlopende lob-leerlijn binnen de mentorlessen van de afdeling havo-onderbouw. Dit is gerealiseerd door de mentoren van havo leerjaar twee bij elkaar te zetten en de interventie in een trainingsvorm te gieten. Binnen de training is er aandacht besteed aan het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding, met als doel de attitude van mentoren ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding positief te beïnvloeden. Daarnaast werd er mentoren een mogelijk methode aangereikt waarin een doorlopende lob-leerlijn is te verwezenlijken. Dit met als doel de waargenomen gedragscontrole van mentoren te beïnvloeden.

Gezien de resultaten binnen dit test- en evaluatierapport is de interventie op positieve wijze beleefd door deelnemers. De interventie heeft bij nagenoeg alle deelnemers bijgedragen aan een positieve attitudeverandering ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Alle deelnemers geven aan dat zij door het volgen van de training meer zicht hebben op een mogelijke methode die beschikbaar is gesteld voor het creëren van een doorlopende lob-leerlijn. Hiermee is de waargenomen gedragscontrole van deelnemers beïnvloedt. Gezien deze resultaten is de uitkomst van dit test- en evaluatierapport deels behaald.

Ten slotte wordt er binnen dit test- en evaluatierapport ingegaan op de sterke- en verbeterpunten gezien de inhoud en vormgeving en het effect van de interventie. Ter afsluiting wordt de innovatieve waarde van de interventie benoemd en worden er mogelijkheden gegeven om de interventie door te ontwikkelen.

# Voorwoord

Beste lezer,

Voor u ligt het test- en evaluatierapport dat is uitgevoerd voor onderwijsinstelling het Sint-Janslyceum te ’s-Hertogenbosch. Mijn naam is Jamie Beverloo. Vierdejaars studente aan de opleiding Human Resource Management op Fontys Hogescholen te Eindhoven. Voor een periode van 40 weken ben ik te vinden op het decanaat van het Sint-Janslyceum. Hier loop ik mee met diverse werkzaamheden. Ten slotte breng ik het geleerde van afgelopen jaren in de praktijk en verwerf ik kennis door het opdoen van nieuwe ervaringen en leermomenten tijdens mijn afstudeerstage.

Graag wil ik Michel Starreveld, afstudeercoach vanuit Fontys, bedanken voor zijn ondersteuning en wijze woorden tijdens dit afstudeerjaar. Daarnaast bedank ik Annemarij Wasser (decaan vwo), leerkrachten en overige medewerkers voor de afgelopen leerzame periode. Ik bedank met name, Isabelle Rovers, decaan mavo/havo en praktijkbegeleidster. Bedankt voor de leerzame periode, verkregen input, het vertrouwen en de tijd die er voor mij is vrij gemaakt.

Veel leesplezier met het test- en evaluatierapport!

Jamie Beverloo

Inhoudsopgave

[Samenvatting 3](#_Toc99655933)

[Voorwoord 4](#_Toc99655934)

[1. Inleiding 8](#_Toc99655935)

[1.1 Het maken van een studiekeuze 8](#_Toc99655936)

[1.2 Studiekeuzestress 8](#_Toc99655937)

[1.3 Impact van de coronacrisis 9](#_Toc99655938)

[1.4 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding 10](#_Toc99655939)

[1.4.1 Loopbaancompetenties 10](#_Toc99655940)

[1.5 Het plusdocument 12](#_Toc99655941)

[1.6 Sint-Janslyceum 12](#_Toc99655942)

[1.6.1 Uitgangspunten en identiteit 12](#_Toc99655943)

[1.6.2 Missie en visie Sint-Janslyceum 13](#_Toc99655944)

[1.6.3 Doelstelling op het gebied van LOB 13](#_Toc99655945)

[1.7 Aanleiding 13](#_Toc99655946)

[1.7.1 Vooronderzoek 13](#_Toc99655947)

[1.8 Interventie 15](#_Toc99655948)

[1.9 Leeswijzer 15](#_Toc99655949)

[2. Verantwoording ontwerpproces 17](#_Toc99655950)

[2.1 Stakeholders 17](#_Toc99655951)

[2.2 Vragenlijst mentoren 17](#_Toc99655952)

[2.3 Het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding 18](#_Toc99655953)

[2.4 Beginfase: innovatie mogelijkheden 18](#_Toc99655954)

[2.5 Convergerende fase 20](#_Toc99655955)

[2.6 Wetenschappelijke theorieën en modellen 20](#_Toc99655956)

[2.6.1 Theory of Planned Behavior 20](#_Toc99655957)

[2.6.2 Reasoned Action Approach (Ajzen & Fishbein) 21](#_Toc99655958)

[2.6.3 Attitude 23](#_Toc99655959)

[2.6.4 Cognitieve leertheorie 24](#_Toc99655960)

[2.6.5 Sociaal constructivisme 25](#_Toc99655961)

[2.6.6 EAST framework 26](#_Toc99655962)

[2.6.7 Enkelslag, dubbelslag en drieslag leren 27](#_Toc99655963)

[2.6.8 Design Thinking 28](#_Toc99655964)

[2.6.9 PDCA-cyclus 29](#_Toc99655965)

[2.7 Vormgeving tijdstip interventie 29](#_Toc99655966)

[2.8 Samenvatting 29](#_Toc99655967)

[3. Ontwerp 31](#_Toc99655968)

[3.1 Beschrijving interventie 33](#_Toc99655969)

[3.1.1 Welkomstwoord/ opening interventie 33](#_Toc99655970)

[3.2 Onderdeel één: Het belang van loopbaanoriëntatie- en begeleiding 33](#_Toc99655971)

[3.2.1 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding 34](#_Toc99655972)

[3.2.2 Mindmap: Eigen loopbaankeuzes 34](#_Toc99655973)

[3.2.3 Loopbaancompetenties 35](#_Toc99655974)

[3.2.4 LOB tot op heden 35](#_Toc99655975)

[3.2.5 Kleine pauze 35](#_Toc99655976)

[3.3 Onderdeel twee: Bieden van een platform voor het creëren van een doorlopende leerlijn 35](#_Toc99655977)

[3.3.1 Online platform/ methode: Proeftuinen 36](#_Toc99655978)

[3.3.2 Opdracht: Oefenen met het platform 36](#_Toc99655979)

[3.3.2 Afsluiting training 37](#_Toc99655980)

[3.4 Innovatief element 37](#_Toc99655981)

[4. Methodologie 39](#_Toc99655982)

[4.1 Evalueren van de interventie: Evaluatiemodel Kirkpatrick 39](#_Toc99655983)

[4.2 Interventie evaluatie Kirkpatrick niveau één: Reactie 41](#_Toc99655984)

[4.3 Effectmeting Kirkpatrick niveau twee: Leren 41](#_Toc99655985)

[4.4 Methodische verantwoording evaluatie 42](#_Toc99655986)

[4.4.1 Kwalitatieve evaluatie 42](#_Toc99655987)

[4.4.2 Zachte effectmeting 43](#_Toc99655988)

[4.4.3 Respondentengroep 43](#_Toc99655989)

[4.4.4 Procedure evaluatie 44](#_Toc99655990)

[4.4.5 Betrouwbaarheid en validiteit 45](#_Toc99655991)

[5. Evaluatie 46](#_Toc99655992)

[5.1 Procesevaluatie 46](#_Toc99655993)

[5.2 Resultaten interventie-evaluatie (Kirkpatrick niveau één) 46](#_Toc99655994)

[5.3 Resultaten effectmeting (Kirkpatrick niveau twee) 48](#_Toc99655995)

[5.3.1 Beoogde doelen met subdoelen 49](#_Toc99655996)

[5.3.2 Resultaten subdoel één: attitudeverandering 49](#_Toc99655997)

[5.3.3 Resultaten subdoel twee: waargenomen gedragscontrole beïnvloeden 52](#_Toc99655998)

[6. Conclusie 54](#_Toc99655999)

[6.1 Conclusie interventie (inhoud en vormgeving) 55](#_Toc99656000)

[6.2 Conclusie effect 56](#_Toc99656001)

[6.2.1 Conclusie attitudeverandering 56](#_Toc99656002)

[6.2.2 Conclusie waargenomen gedragscontrole beïnvloeden 57](#_Toc99656003)

[6.3 Conclusie totaal 57](#_Toc99656004)

[7. Discussie 59](#_Toc99656005)

[7.1 De interventie 59](#_Toc99656006)

[7.1.1 Inhoud en vormgeving 59](#_Toc99656007)

[7.1.2 Het effect 60](#_Toc99656008)

[7.2 De evaluatiefase (procesmatig) 61](#_Toc99656009)

[7.3 Innovatieve waarde van de interventie 62](#_Toc99656010)

[7.4 Punten voor doorontwikkeling 63](#_Toc99656011)

[Literatuurlijst 64](#_Toc99656012)

[Bijlagen 67](#_Toc99656013)

[Bijlage 1: Vragenlijst aan mentoren 67](#_Toc99656014)

[Bijlage 2: Draaiboek interventie 70](#_Toc99656015)

[Bijlage 3: Opdracht voor mentoren 71](#_Toc99656016)

[Bijlage 4: Feedbackformulier na afloop interventie 73](#_Toc99656017)

[Bijlage 5: Hulpdocument evaluatieformulier 74](#_Toc99656018)

[Bijlage 6: Uitnodiging interview 75](#_Toc99656019)

# Inleiding

In het leven zijn er veel keuzes die men moet maken in zijn of haar loopbaan. Eén van deze keuzes is de studiekeuze. “Het is het begin van de loopbaan en deze keuze zal nog door vele keuzes gevolgd worden” (Kock, 2010, p.7). Bij het maken van een studiekeuze wordt er een bepaald pad bewandeld. Bij het bewandelen van dit pad is er behoefte aan begeleiding. Bij het maken van een studiekeuze is er onder andere behoefte aan inzicht, overzicht en aan houvast (Kock, 2010).

Volgens Hall (in Kluijtmans, 2005) wordt een loopbaan gezien als een opeenvolging van functies die na elkaar worden gevuld tijdens de loop van het werkzame leven. Om je eigen loopbaan optimaal vorm te geven wordt er gesproken over loopbaanontwikkeling. Loopbaanontwikkeling is er niet alleen om de kansen op een passende baan te vergroten, het biedt inzicht in iemand zijn of haar sterke en zwakke punten, vaardigheden en ontwikkelmogelijkheden (Psycholoog.nl, z.d.). Kluijtmans (geciteerd in Luken, 2009, p.3) definieert loopbaanontwikkeling als “de natuurlijke, fasegewijze ontwikkeling in de loopbaan”.

Loopbanen zijn hedendaags niet zo voorspelbaar als voorheen. Destijds doorliep men zijn of haar loopbaan bij een en dezelfde werkgever en bij één organisatie. Deze kenmerken zijn niet meer van deze tijd (Kuijpers, 2020). In de huidige maatschappij is iemand zijn of haar loopbaan steeds minder goed te voorspellen. Het levenslang ontwikkelen en de inzet daarvan zijn steeds meer van betekenis bij loopbaanontwikkeling (Kuijpers, 2020).

## 1.1 Het maken van een studiekeuze

Uit onderzoek van het EenVandaag 1V Jongerenpanel blijkt dat één op de drie studenten een studiekeuze hebben gemaakt waar zij achteraf spijt van hebben. Dit is zo’n 30% van de studenten. Als zij opnieuw voor deze beslissing zouden komen te staan hadden zij gekozen voor een andere studie (Van Mossevelde, 2016). Een goede aansluiting tussen het voortgezet- en het hoger onderwijs, dat is het begin van studiesucces. Tijdens de huidige coronacrisis is deze aansluiting nog essentiëler dan voorlaatste jaren. Dit is gebleken uit een werkconferentie omtrent de aansluiting tussen het voortgezet- en het hoger onderwijs (Bakker, 2021).

Er wordt door studenten vooral veel waarde gehecht aan open- en meeloopdagen als het gaat om het maken van een studiekeuze. Naast het bezoeken van open dagen en meeloopdagen wordt ook het advies van ouders gezien als waardevol. Uit onderzoek blijkt dat 67% van de bovenbouwscholieren die deelnamen aan het onderzoek van het 1V Jongerenpanel het als lastig ervaren om tot een uiteindelijke studiekeuze te komen (Van Mossevelde, 2016).

## 1.2 Studiekeuzestress

Bijna iedere middelbare scholier krijgt er wel mee te maken, vragen als: welk profiel ga ik kiezen? Welke vervolgopleiding ga ik kiezen? Veel scholieren komen op een bepaald moment voor deze keuze te staan, echter krijgen niet alle scholieren hier voldoende toelichting over. Volgens nieuws redacteur van het NOS, Emma Brink (2020), varieert de hulp en uitleg die aangeboden wordt bij het maken van een profiel- en/of studiekeuze namelijk per onderwijsniveau.

Iedere onderwijsinstelling mag namelijk zelf interpreteren hoe zij hier aandacht aan schenken. Terwijl er sprake is van duidelijke richtlijnen voor alle vmbo-scholen zijn die regels er voor havo- en vwo-scholen ternauwernood. Volgens voorzitter van het Landelijke Aktie Komitee Scholieren (LAKS), Pieter Lossie, is dit “een slechte zaak” (Brink, 2020).

Wat maakt het voor jongeren nu zo lastig om een studiekeuze te maken? In het nieuwsartikel van BN Destem (Den Boer, 2021) vertelt James Smith van het onderzoeks- en adviesbureau Youngworks dat de controlefunctie van jongeren nog niet uiterst werkt, maar dat in hun brein het emotionele gedeelte ontzettend aan staat. Dit houdt in dat jongeren vaak geen benul hebben van oorzaak en gevolg in een situatie. Jongeren leven vaak in het hier en nu. Vaak kunnen jongeren het effect van hun keuzes of gedrag niet goed toetsen. Dit hangt samen met het feit dat jongeren het lastig vinden om het overzicht te houden, te plannen en moeite hebben met langetermijndenken. Bij het maken van een studiekeuze is het juist van belang om te kunnen reflecteren en vooruit te kijken.

## 1.3 Impact van de coronacrisis

De impact van de coronacrisis op jongeren is behoorlijk. Zo ervaren scholieren het als ‘lastiger’ om een studiekeuze te maken in tijden van corona (Kappé, 2020). Qompas (2020) is een organisatie die deskundigen zijn als het gaat om studiekeuzes. Qompas (2020) heeft onderzoek gedaan onder ongeveer 500 leerlingen uit de bovenbouw, zowel havisten als vwo’ers hebben hieraan deelgenomen. Uit onderzoek blijkt dat de coronacrisis wel degelijk een impact heeft op het maken van een studiekeuze. Het maken van een studiekeuze wordt door de coronacrisis alleen maar als moeilijker ervaren door de helft van de ondervraagden. Het niet meer fysiek kunnen bezoeken van opleidingen heeft wel degelijk invloed op scholieren en maakt de studiekeuze ook een stuk lastiger, het moet nu eenmaal allemaal gebeuren vanachter dat ene beeldscherm. Zie figuur 1.

Volgens Kappé (2020) blijkt uit onderzoek dat de meerderheid van de scholieren zich verontrusten over hoe de toekomst eruit komt te zien. De uitkomsten van het onderzoek leiden ook tot nieuwe inzichten. Zo concludeert Qompas (2020) uit het onderzoek dat scholieren in het algemeen positief reageren over de huidige voorlichtingsactiviteiten die online worden aangeboden. Denk aan webinars en online meeloop- en opendagen. Scholieren hebben dit jaar meer open dagen bezocht dan voorgaande jaren en hebben ook meer inzicht gegenereerd op een mogelijke vervolgstudie. Dit heeft te maken met het feit dat online voorlichtingen een voorbeeld zijn van een laagdrempelige manier van oriënteren. Echter vinden scholieren het wel teleurstellend dat het fysiek bezoeken en het écht sfeer proeven bij een opleiding niet mogelijk is (Qompas, 2020).

**Figuur 1: ‘De coronacrisis heeft mijn studiekeuze beïnvloed omdat ik geen open dagen en meeloopdagen kan bezoeken’ Overgenomen van Qompas (2020).**

## 1.4 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

In het voortgezet onderwijs staat het leren kennen van jezelf centraal. Grenzend aan het opdoen van zelfkennis ligt het aanleren van vaardigheden Dit is om richting te geven aan de eigen loopbaan. Leerlingen hebben veel baat bij het feit dat zij op het voortgezet onderwijs al leren om onderbouwde keuzes te maken. Vooral in de actuele maatschappij waarbij er vele banen, zoals we ze tot op heden kennen, zullen verdwijnen in de toekomst (Expertisepunt LOB, 2019). “Mensen blijven niet meer hun hele leven bij één werkgever, het is dan voor de leerling van belang dat zij al vroeg leren om op een goede wijze keuzes te maken en regie houden op hun loopbaan” (Expertisepunt LOB, 2019, p.5).

Als het gaat om het begeleiden en het adviseren van leerlingen/studenten bij het maken van een studiekeuze, dan gaat het over loopbaanoriëntatie en -begeleiding (Kock,2010). Loopbaanoriëntatie en -begeleiding wordt verder afgekort naar LOB. Een decaan is veelal de deskundige in dit vak binnen een onderwijsinstelling. LOB is een hulpmiddel dat leerlingen helpt bij het maken van toekomstige keuzes, bijvoorbeeld: een profielkeuze, studiekeuze of een toekomstige keuze in het beroepenveld. Naast dat leerlingen in gesprek kunnen gaan met een decaan over zijn of haar keuzes, leren leerlingen ook te achterhalen waar zijn of haar talenten, passies en mogelijkheden liggen. Dit aan de hand van verschillende LOB-activiteiten. Ten slotte maken leerlingen onderbouwde keuzes en vormen zij een realistisch beeld van zowel de wereld van werk als een realistisch beeld van het vervolgonderwijs (Expertisepunt LOB, z.d.).

Volgens Expertisepunt LOB (2019), opgericht vanuit de VO-raad, MBO-raad en de Vereniging Hogescholen, is het voor een leerling alleen mogelijk om een weloverwogen keuze te maken als hier een breed en langdurig ontwikkelingsproces aan vooraf gaat. Om een leerling weloverwogen keuzes te laten maken leert een leerling vaardigheden. Deze vaardigheden staan beter bekend als de vijf loopbaancompetenties. Dit proces wordt gewaarborgd in het schoolbeleid en dit ontwikkelingsproces duurt de gehele schoolperiode van een leerling (Exptertisepunt LOB, 2019).

### 1.4.1 Loopbaancompetenties

Zoals beschreven volgens het Expertisepunt LOB (2019) leren leerlingen vaardigheden aan om tot weloverwogen keuzes te komen. Deze vaardigheden worden de vijf loopbaancompetenties genoemd. Leerlingen gebruiken deze loopbaancompetenties bij de vormgeving van hun loopbaan. “Door de loopbaancompetenties te ontwikkelen krijgt de leerling meer inzicht in zichzelf als professional en ontwikkelt hiermee een beeld van welk werk en werkomgeving het beste past” (Expertisepunt LOB, 2019, p.21).

“Het verloop van een loopbaan hangt deels af van factoren waarop je zelf geen invloed hebt, zoals geslacht, leeftijd en de mate waarin een werkgever toekomstperspectieven biedt. Maar je kunt wel degelijk zelf invloed uitoefenen op de loopbaanontwikkeling” (Kuijpers, 2020, p.53). Hierin zijn de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers (2003) van waarde. Deze loopbaancompetenties worden als volgt beschreven (zie ook figuur 2):



• Kwaliteitenreflectie

Bij de loopbaancompetentie ‘kwaliteitenreflectie’ gaat het over het ontdekken van je eigen kwaliteiten. Men creëert inzicht in waar hij goed in is en waar hij minder goed in is. Door dit overzicht te creëren leert men zijn kwaliteiten beter te kennen en kunnen deze worden toegepast bij diverse loopbaan keuzes, zoals een studiekeuze en een keuze in het beroepenveld. Ten slotte wordt er inzicht gecreëerd op persoonlijke kwaliteiten door feedback te vragen aan personen in eigen omgeving, zoals: familie, vrienden en klasgenoten (Expertisepunt LOB, 2018).

• Motievenreflectie

**Figuur 2: ‘Loopbaancompetenties Marinka Kuijpers. Overgenomen van Zeeuwse ambities (2021).**

Bij de motievenreflectie staat men stil bij de waarden die van persoonlijk belang zijn. Wat vindt men belangrijk in het leven en in zijn eigen loopbaan? Het gaat om een stukje erkentenis in eigen wensen en waarden die in de toekomstige loopbaan voor men van belang zijn. “Door na te denken over bijvoorbeeld succes, teleurstelling of frustratie in je werk en achterliggende waarden daarbij kun je je bewust worden van wat werk in je leven betekent en wat je hierin voor anderen wilt betekenen” (Kuijpers, 2020, p.53).

• Werkexploratie

De loopbaancompetentie werkexploratie laat jongeren onderzoeken welke werkzaamheden en welke werkplek bij hun persoonlijke kwaliteiten past. Men leert te kijken of de normen en waarden die op de mogelijke toekomstige werkplek gelden, passen bij de eigen persoonlijke normen en waarden. Het werkbeeld van jongeren kan zowel worden verbreed als verdiept binnen de loopbaancompetentie werkexploratie. “Verbreden door in gesprek te gaan over werk waar ze weinig beeld van hebben, verdiepen door in gesprek te gaan over werk waar ze interesse in hebben, maar nog niet voldoende beeld” (Expertisepunt LOB, 2018, p.3).

• Loopbaansturing

Loopbaansturing is een competentie die jongeren ontwikkelen om doelen te stellen voor loopbaankeuzes en deze in de toekomst ook te bereiken. Jongeren leren om een plek in de arbeidsmarkt te behalen en te onderhouden. Door de ontwikkeling van deze competentie leren jongeren hier zelf de verantwoording in te nemen doormiddel van het beïnvloeden, plannen en het bespreken van het werken en leren (Expertisepunt LOB, 2018).

• Netwerken

Binnen de competentie netwerken leren jongeren, gericht op de eigen loopbaanontwikkeling, een netwerk op te bouwen. Naast het opbouwen van een eigen netwerk leert men dit netwerk te onderhouden en het netwerk dermate in te zetten, zodat een plek op de arbeidsmarkt behaald en onderhouden kan worden (Expertisepunt LOB, 2018).

Het kost tijd om deze loopbaancompetenties te ontwikkelen. Het ontwikkelproces strijkt zich dan ook uit over de gehele schoolperiode van een leerling. Het ontwikkelen van deze loopbaancompetenties is een cyclisch proces, bepaalde stappen worden regelmatig doorlopen of voortdurend herhaald. Daarnaast worden de loopbaancompetenties niet in een bepaalde volgorde ontwikkeld. (Expertisepunt LOB, 2019).

## 1.5 Het plusdocument

Naast het behalen van een diploma en een goede cijferlijst wordt er tegenwoordig ook veel aandacht besteedt aan de brede vorming van leerlingen. Als men het heeft over de brede vorming van leerlingen gaat het over de persoonlijke ontwikkeling van een leerling, maatschappelijke toerusting en cognitieve resultaten (VO-Raad, 2018). In het plusdocument worden diverse competenties en vaardigheden beschreven die leerlingen hebben ontwikkeld door middel van diverse activiteiten buiten de schoolactiviteiten om. Het plusdocument is een goed middel om deze competenties en vaardigheden bij te houden. Dit is van belang om de brede vorming van leerlingen tastbaar en zichtbaar tot stand te brengen. Wat het werken aan een plusdocument zo waardevol maakt voor leerlingen is dat het ze helpt bij de persoonlijke ontwikkeling. In het plusdocument kunnen leerlingen in een oogopslag hun kwaliteiten en talenten zien: wat past wel bij mijn persoonlijkheid en wat niet (VO-Raad, 2018).

Naast dat het plusdocument van waarde is voor leerlingen, is dit document ook van waarde voor de scholen. Hoe de brede vorming van leerlingen wordt ontwikkeld werkt hierbij stimulerend. “Het kan een moment zijn om eens met een kritische blik te kijken naar het aanbod van extracurriculaire activiteiten. Scholen kunnen zo een schooleigen ‘kleur’ aan het plusdocument meegeven. Ze maken zodoende bijzondere onderwijskundige keuzes zichtbaar” (VO-Raad, 2018, p.4). Daarnaast geeft het plusdocument leraren het vermogen de leerlingen te stimuleren om zijn of haar talenten meer te ontwikkelen. Ten slotte is het plusdocument een goed instrument op de voorbereiding van het vervolgonderwijs (VO-Raad, 2018).

## 1.6 Sint-Janslyceum

Het Sint-Janslyceum is een echte Bossche school. Het is een school voor het voortgezet onderwijs met diverse leerniveaus: mavo, havo, atheneum en gymnasium (vwo). Het aantal leerlingen bedraagt ruim 2000. De school zit sinds 1961 gevestigd aan het Sweelinckplein in ’s-Hertogenbosch, omringd door een groengebied aan de Zuiderplas (Persoonlijke communicatie Sint-janslyceum, 2021).

### 1.6.1 Uitgangspunten en identiteit

Van oorsprong is het Sint-Janslyceum een katholieke school. Dit resulteert in het aspect dat ze op het Sint-Janslyceum aandacht hebben voor elkaar en elkaar behandelen, zoals ze zelf ook behandeld willen worden. Bakens van het Sint-Janslyceum zijn de begrippen: goed leven, goed mens en goed handelen.

**Goed leven**: Het bieden van ontplooiingskansen aan elkaar en het leven in verbondenheid. Groepsvorming wordt gezien als essentieel. Zeker in de huidige maatschappij, die zich steeds meer richt op het individu.

**Goed mens**: Op het Sint-Janslyceum staan ze voor het zijn van mensen die elkaar helpen, ondersteunen en kansen bieden.

**Goed handelen:** Wat betekent dit nu in expliciete situaties en het herhaaldelijk hierover in gesprek gaan met elkaar (Sint-Janslyceum, 2020).

### Missie en visie Sint-Janslyceum

De missie van het Sint-Janslyceum luidt als volgt: “Alle leerlingen, ongeacht hun talenten en sociale achtergrond, met hoogwaardig onderwijs en zorgzame begeleiding voor te bereiden op het vervolgonderwijs en in het verlengde daarvan op een plaats in de maatschappij met de daarbij horende verantwoordelijkheden” (Sint-Janslyceum, 2020, p.5).

Het Sint-janslyceum ziet het onderwijs als een instrument. Een instrument om leerlingen voor te bereiden om hun toekomst en als een leidraad naar een samenleving waarin iedereen gelijke kansen krijgt aangeboden (Persoonlijke communicatie Sint-janslyceum, 2021).

### Doelstelling op het gebied van LOB

Zoals beschreven in hoofdstuk 1.4 staat LOB voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding. In het teken van LOB wil het Sint-Janslyceum leerlingen klaarstomen voor een flexibele arbeidsmarkt. Leerlingen worden zelfs voorbereid op banen die momenteel nog niet eens bestaan. Het Sint-Janslyceum streeft daardoor naar een loopbaangerichte leeromgeving voor leerlingen en omreden wordt LOB sterk verankerd binnen de school. Zo laat het Sint-Janslyceum leerlingen kennis maken met de praktijk en doen zij ervaring op door middel van diverse stages en praktijkgerichte opdrachten (Sint-Janslyceum, 2020).

## 1.7 Aanleiding

Volgens Expertisepunt LOB (z.d.) is sinds 1999 loopbaanoriëntatie en -begeleiding opgenomen in de ‘wet van het Voortgezet Onderwijs’. Voor Havo staat bij wet geschreven dat in het examenprogramma de oriëntatie op studie en beroep moet worden opgenomen. Op welke wijze een school hier invulling aangeeft staat niet beschreven in de wet.

Zoals beschreven in hoofdstuk 1.2 zijn er in tegenstelling tot alle vmbo-scholen ternauwernood duidelijke richtlijnen voor havo- en vwo-scholen (Brink, 2020).

### 1.7.1 Vooronderzoek

Binnen het vooronderzoek is de dialoog aangegaan met de teamleider en leerling coördinator van de afdeling havo-onderbouw. Binnen de afdeling havo-onderbouw op het Sint-Janslyceum is er geen sprake van een doorlopende leerlijn betreft loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Dit is in tegenstrijd met hetgeen wat er staat beschreven in het schoolplan. In het schoolplan staat vermeldt dat LOB sterk verankerd wordt binnen de school en dat dit streven binnen de termijn 2020-2024 behaald moet zijn. Dit blijkt niet zo te zijn als men kijkt naar havo-onderbouw. Naast het ontbreken van een doorlopende leerlijn met betrekking tot LOB is er ook geen sprake van een duidelijke mentormethode die wordt gehanteerd (persoonlijke communicatie Sint-Janslyceum, 2021). Er is wel sprake van een mentorhandleiding. Een oorzaak van het ontbreken van een gestructureerde mentormethode heeft te maken met het stijgende aantal nieuwe mentoren de laatste tijd. Door deze ontwikkeling is het noodzakelijk om de mentorhandleiding te actualiseren.

Tegenwoordig is LOB niet alleen waardevol voor een studiekeuze maar voor de rest van iemand zijn of haar loopbaan/toekomst. De visie van loopbaanleren is in de loop der jaren veranderd. Zoals beschreven in hoofdstuk 1 is het levenslang ontwikkelen en de inzet daarvan steeds meer van betekenis bij loopbaanontwikkeling. Vanuit deze gedachte krijgt LOB ook een steeds grotere rol binnen scholen, loopbaanoriëntatie en -begeleiding wordt steeds breder inzetbaar.

Ten gevolge van de toenemende draagwijdte van het begrip loopbaanoriëntatie en -begeleiding is het van belang om doorlopend aandacht te besteden aan LOB over de gehele schoolperiode van een leerling. Zoals beschreven in hoofdstuk 1.4 leert een leerling aan de hand van de vijf loopbaancompetenties weloverwogen keuzes te maken. Dit ontwikkelingsproces kent een tijdsduur van een gehele schoolperiode van een leerling. Zo is het ook van belang om een doorlopende leerlijn te creëren voor mentoren en leerlingen binnen de afdeling havo-onderbouw.

Er worden tot op heden een aantal activiteiten georganiseerd op het gebied van LOB. De nadruk wordt hierbij gelegd op de profielkeuze in klas drie. Door het LOB-programma eerder op te starten hoopt het Sint-Janslyceum het volle programma in klas drie te verminderen. Loopbaanoriëntatie en –begeleiding is immers een proces voor een lange periode. Door het LOB-programma eerder op te starten kan de keuzestress bij leerlingen verminderd worden (persoonlijke communicatie Sint-Janslyceum, 2021).

Om meer informatie op te halen zijn de mentoren van de klassen binnen de havo-onderbouw bevraagd. Er is specifiek voor deze doelgroep gekozen aangezien zij degene zijn die direct kennis overbrengen naar leerlingen van havo-onderbouw binnen de huidige mentorlessen. Zij beschikken ook over de meeste informatie over de huidige vormgeving van de mentorlessen. Daarnaast is er voor deze doelgroep gekozen omdat de uiteindelijke interventie ook eerstelijns wordt gecreëerd voor de mentoren van de afdeling havo-onderbouw. Zij maken er hoopgevend gezien in de toekomst gebruik van.

Op voorhand is een kleinschalig surveyonderzoek volbracht. Met een surveyonderzoek wordt ook wel een vragenlijst aangeduid (Verhoeven, 2018). Deze vragenlijst is in een digitale vorm via het platform Google Forms verstuurt naar mentoren van havo-onderbouw.

Met behulp van deze vragenlijst is er inzicht gecreëerd in de visie en behoeften van mentoren als het gaat om loopbaanoriëntatie en -begeleiding. De vragenlijst is terug te vinden in bijlage 1.

In de vragenlijst is respondenten de mogelijkheid gegeven zijn of haar e-mailadres achter te laten. Hiermee gaven mentoren aan dat zij bereid waren om in gesprek te gaan over gegeven antwoorden. Door de dialoog aan te gaan met mentoren kan goed in kaart worden gebracht wat mogelijke aandachtspunten zijn:

• Het ontbreken van een doorlopend portfolio/ groeidocument;

• De focus moet gelegd worden op kwaliteiten/ interesses, wat kunnen leerlingen goed en wat vinden ze écht leuk;

• Behoefte aan een online portal/digitaal bij te houden document;

• Gebrek aan tijd, vooral in de eerste periode van het schooljaar.

Sinds dit schooljaar is er ook een nieuwe decaan voor de afdeling havo. Door middel van het schoolplan heeft LOB binnen de school een andere plaats gekregen. Voorheen was de decaan eerstelijns verantwoordelijk en werd de nadruk vooral gelegd op het maken van een profielkeuze en studiekeuze, wat aan bod kwam vanaf klas drie. Tegenwoordig is het doel om meer aandacht te besteden aan activiteiten rondom loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Het takenpakket is zo verdeeld dat de decaan van nu af aan tweedelijns stuurt, zoals voorbereiding en evaluatie. Het uitvoeren van activiteiten en opdrachten behoort tot het takenpakket van de mentoren, die LOB op eerstelijns sturen.

Tot op heden zijn er veel nieuwe mentoren aangesteld. Vandaar dat het van belang is om het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding goed te benadrukken (persoonlijke communicatie Sint-Janslyceum, 2021).

## 1.8 Interventie

Met bovenstaande informatie uit het vooronderzoek is het volgende vraagstuk geformuleerd:

**Vraagstuk:** Er is tot op heden geen sprake van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding binnen de afdeling havo-onderbouw. Het vraagstuk bedraagt het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Vanuit bovenstaande doelstelling is de beoogde uitkomst, effect en bestemming beschreven.

**Het doel:** Een begin maken aan het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding binnen de mentorlessen van havo-onderbouw.

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

**Effect:** Mentoren gaan aan de slag met deze methode om een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk te brengen.

**Bestemming:** Leerlingen maken gebruik van deze methode. Doordat leerlingen gebruik maken van deze methode, maken zij stappen in hun loopbaan en worden zij beter voorbereid op hun toekomst.

## 1.9 Leeswijzer

Hier volgt een korte toelichting over de opbouw van dit test- en evaluatierapport. Dit maakt het voor de lezer gemakkelijk om wegwijs te krijgen over hoe de interventie tot stand is gekomen en tot welke resultaten dit heeft gebracht. Om te beginnen wordt er in hoofdstuk 2 stil gestaan bij het verantwoordingsproces. In dit hoofdstuk staat beschreven welke informatie gebruikt is om de uiteindelijke interventie te ontwerpen. Naast de input die is gebruikt om vorm te geven aan de interventie maakt het verantwoordingsproces ook inzichtelijk welke keuzes er zijn gemaakt. Hoofdstuk 3 geeft het prototype van de uiteindelijke interventie weer en dit prototype wordt geconcretiseerd. Nadat de interventie op concrete wijze wordt geïnstrueerd wordt er in hoofdstuk 4 aandacht geschonken aan de methodische verantwoording. Hierin wordt beschreven hoe het evaluatieproces is opgezet. De evaluatie van de interventie staat centraal in hoofdstuk 5. Hier wordt een procesmatige terugblik geworpen op de interventie en de evaluatie. De resultaten van het evaluatieproces worden ook in hoofdstuk 5 beschreven. In hoofdstuk 6 wordt er een kernachtige conclusie weergegeven van de interventie. Hoofdstuk 7 schenkt aandacht aan de sterke- en verbeterpunten binnen dit test- en evaluatierapport. Ten slotte wordt hoofdstuk 7 afgesloten door stil te staan bij de innovatieve waarde van de interventie en worden er mogelijkheden voor doorontwikkeling weergegeven. Achter in dit test- en evaluatierapport kunt u de literatuurlijst en diverse bijlagen vinden.

# Verantwoording ontwerpproces

Binnen dit hoofdstuk komt het verantwoordingsproces aan bod. Het verantwoordingsproces laat zien welke input er is gebruikt om de uiteindelijke interventie te innoveren. Vanuit wetenschappelijke literatuur en afstemmingen met diverse stakeholders worden onderliggende keuzes inzichtelijk gemaakt.

## 2.1 Stakeholders

Vanuit de doelstelling, de uitkomst, effect en bestemming is de innovatieve interventie verder tot stand gekomen. Bij de totstandkoming van de interventie is er rekening gehouden met diverse belanghebbenden, oftewel stakeholders. Binnen dit test- en evaluatierapport zijn dit de volgende stakeholders:

• Teamleider afdeling havo-onderbouw;

• Leerling coördinator afdeling havo-onderbouw;

• Mentoren van verschillende klassen in havo-onderbouw;

• Het decanaat.

Iedere maand heeft er overleg plaats gevonden samen met de decaan en de teamleider en leerling coördinator van de afdeling havo-onderbouw. Dit om elkaar op de hoogte te stellen van de ontwikkelingsgang van de interventie. Binnen dit overleg is er ook gekeken naar de start van de mogelijke testperiode. De interventie is eerstelijns gericht op de mentoren van de klassen havo-onderbouw. Vanuit dit oogpunt is er binnen het ontwikkelingsproces van de interventie ook rekening gehouden met de behoeften vanuit de mentoren. In het verlengde daarvan heeft de interventie ook effect op leerlingen. Zij kunnen op lange termijn een ontwikkeling laten zien in hun loopbaan. Ten slotte worden leerlingen beter voorbereid op hun toekomst.

## 2.2 Vragenlijst mentoren

Zoals beschreven in de inleiding is er op voorhand een korte vragenlijst verstuurt aan mentoren van de klassen havo-onderbouw. Mentoren hebben de mogelijkheid gekregen deze vragenlijst anoniem in te vullen. Mentoren kregen hierbij wel de mogelijkheid zijn of haar e-mailadres achter te laten, hiermee gaven mentoren aan dat zij bereid zijn om over de gegeven antwoorden in gesprek te gaan. De vragenlijst heeft een respons van negen mentoren, waarvan vijf mentoren zijn of haar mailadres hebben achtergelaten.

Deze vijf respondenten zijn uitgenodigd voor een kort interview. Bij diverse gesprekken kwam al gauw naar voren dat loopbaanoriëntatie en -begeleiding zich vooral focust op het maken van een profiel- en studiekeuze. Er ontbreekt volgens diverse mentoren een bepaalde weg naar de profiel- en studiekeuze toe. Waar liggen de kwaliteiten/talenten van leerlingen, wat vinden zij nou echt leuk en wat niet. Naast de inhoud werd er door diverse mentoren het segment tijd benoemd. Vooral in de eerste periode hebben mentoren weinig tijd om aandacht te besteden aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding, omdat deze periode vaak in het teken staat van groepsvorming. Wat van belang is, is dat de uiteindelijke interventie de mentor dus ontzorgt. Ontzorgen betekent in dit geval dat de mentor er zelf niet veel omkijken naar heeft en dat het monitoren op een soepele manier gebeurt.

Daarnaast zijn er in de inleiding mogelijke aandachtspunten vermeld die voortkomen uit de antwoorden op de vragenlijst. Hieronder worden deze punten nogmaals benoemd:

• Het ontbreken van een doorlopend portfolio/ groeidocument;

• De focus moet gelegd worden op kwaliteiten/ interesses, wat kunnen leerlingen goed en wat vinden ze écht leuk;

• Behoefte aan een online portal/ digitaal bij te houden document;

• Gebrek aan tijd, vooral in de eerste periode van het schooljaar.

## 2.3 Het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Zoals vermeld in hoofdstuk 1 zijn er naast een nieuwe decaan ook nieuwe mentoren aangesteld voor huidig schooljaar. Aan de hand van tussentijdse afstemming met betrokkenen is er naar voren gekomen dat loopbaanoriëntatie en -begeleiding vooral wordt gedragen door de decaan, mentoren zien dit onderdeel meer als bijzaak. Deze ontwikkeling, in samenhang met de veranderende visie van loopbaanleren, heeft tot gevolg dat het belangrijk is om het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding goed te benadrukken, zie hoofdstuk 1.7.1. Naast dat er een begin wordt gemaakt aan het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding is het dus ook van belang om een stapje terug te doen, het benadrukken van het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Aan de hand van bovenstaande doelstelling is ervoor gekozen om binnen de interventie aandacht te besteden aan de volgende doelen:

• Het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding benadrukken;

• Het bieden van een instrument waarin een doorlopende leerlijn is te waarborgen.

Bovenstaande doelen vloeien voort uit vooronderzoek. De interventie dient als startpunt waaruit de leerlijn verder ontwikkeld kan worden. De interventie draagt bij aan het beïnvloeden van de attitude van mentoren ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en het beïnvloeden van de waargenomen gedragscontrole. In literatuurstudie is gezocht naar verschillende modellen en theorieën die voor deze veranderingen kunnen worden toegepast, zie hoofdstuk 2.6.

## 2.4 Beginfase: innovatie mogelijkheden

Om de behoeften van mentoren te verwezenlijken is er in de startfase een eerste opzet gemaakt met daarbij diverse innovatieve mogelijkheden om mentoren houvast te bieden bij het creëren van een doorlopende leerlijn, deze worden hieronder kort beschreven:

• Online platform als tool box

Het creëren van een website. Deze website zou beschikken over 5 buttons, iedere button is gelinkt aan één van de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers, zie hoofdstuk 1.4.1.

Onder elke button vallen diverse opdrachten die met deze competentie in verband staan. In het verlengde van de tool box houden leerlingen de opdrachten bij in een online portfolio. De keuze ligt hier vaak bij de mentor. De mentor krijgt de vrijheid om in te spelen op de behoeften van zijn of haar klas. Welke competentie beheersen ze beter en waar liggen verbeterpunten.

• Student journey

Het creëren van een student journey (een reis voor leerlingen). Deze reis laat goedgevormd een doorlopende leerlijn zien. Deze start in leerjaar één en eindigt in leerjaar drie waarin een profielkeuze gemaakt moet worden door leerlingen van havo. In feite bewandelen leerlingen een pad tot aan de profielkeuze. Lerende wijs zijn leerlingen bezig met diverse LOB-opdrachten. Ook hier is de denkwijze om de diverse opdrachten te linken aan de loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers.

• Uitnodigen van externe uit het beroepenveld

Praktijkgerichte activiteiten organiseren voor leerlingen. Denk aan het uitnodigen van externe uit verschillende beroepen die iets komen vertellen over het werken in een bepaald beroep.

• Moodle (online bestaand platform)

Moodle is een online leeromgeving. Dit online platform wordt binnen het Sint-Janslyceum al bij een aantal vakken in gebruik genomen, met name bij het vak Duits. Samen met de vakdocent Duits is er gekeken naar mogelijkheden binnen het systeem Moodle. Leerlingen kunnen vanaf leerjaar een starten in Moodle en dit ieder schooljaar met zich meenemen. Moodle is een systeem waarin opdrachten en werk van leerlingen eenvoudig te monitoren is. Leerlingen kunnen er in principe zelfstandig in werken.

• Online bestaande platformen LOB

Er is research gedaan naar diverse online platformen met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Er is gekeken naar praktijkvoorbeelden van andere scholen, wat gebruiken zij in de praktijk? Daarnaast zijn er diverse demo’s aangevraagd zodat er voor het Sint-Janslyceum inzichtelijk is om te zien hoe de platformen in de praktijk worden gebruikt.

• Training en draaiboek

In combinatie met een ‘tool’ voor mentoren om een doorlopende leerlijn te creëren, is het plan om mentoren hier wegwijs in te maken aan de hand van een training in combinatie met een draaiboek.

Dit zijn een aantal ideeën waarmee van start is gegaan in de beginfase. Door iedere maand een overleg te plannen met het team van havo en de decaan is iedereen hiervan op de hoogte gesteld. Door tussentijdse afstemming met betrokkenen is er gekeken naar de levensvatbaarheid van de bovenstaande innovatieve mogelijkheden. In dit rapport wordt levensvatbaarheid gezien als; kan het überhaupt worden gecreëerd?

Door te kijken naar de levensvatbaarheid vielen optie één en optie twee al snel af. Wat dit niet levensvatbaar maakt is dat deze innovatieve ideeën zijn gebaseerd op ‘het wiel opnieuw uitvinden’. Met het wiel opnieuw uitvinden wordt in dit rapport bedoelt het verrichten van onnodig werk en dat je geen dubbel werk wilt uitvoeren. Door het uitvoeren van deskresearch is gebleken dat er opmerkelijk veel online platformen met betrekking tot LOB op de markt te vinden zijn. Om te voorkomen dat er dubbel werk wordt verricht is er samen met betrokkenen voor gekozen om een bestaand online platform te selecteren voor de toekomst.

## 2.5 Convergerende fase

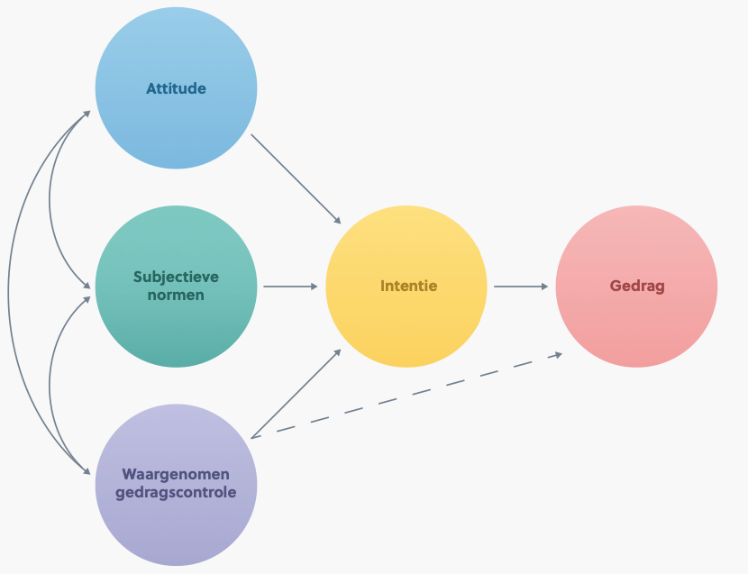
Zoals beschreven in hoofdstuk 2.3 is het naast het creëren van een doorlopende leerlijn ook van belang om het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding goed te benadrukken. Vanuit dit oogpunt is ervoor gekozen om het selecteren van een online platform te realiseren in de vorm van een training voor de uiteindelijke doelgroep mentoren. In deze training worden de mentoren bij elkaar geroepen en staat het creëren van een doorlopende leerlijn centraal. Om deze bijeenkomst in een gestructureerde wijze op te bouwen wordt ten eerste het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding benadrukt. Vervolgens wordt er een online platform aangereikt en wordt er aan de hand van een proeflicentie en een opdracht kennis gemaakt met het platform zodat mentoren vast een eerste indruk krijgen hoe het platform in de praktijk werkt.

Zoals beschreven in hoofdstuk 2.3 dient de uiteindelijke interventie als startpunt. Vanuit de interventie kan een doorlopende leerlijn verder ontwikkeld worden. Binnen de interventie wordt het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding benadrukt. Dit draagt bij aan het positief beïnvloeden van de attitude van mentoren ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Naast het beïnvloeden van de attitude wordt ook de waargenomen gedragscontrole beïnvloed. Er wordt mentoren een methode aangeboden waarin een doorlopende leerlijn gecreëerd kan worden. In het volgende hoofdstuk is er gezocht naar verschillende modellen en theorieën die het fundament vormen waarop de interventie is ontwikkeld.

## 2.6 Wetenschappelijke theorieën en modellen

Het hanteren van opvattingen uit de sociale wetenschappen laat een toenemende belangstelling zien bij het creëren van gedragsverandering. Een begrip dat daarbij voortdurend wordt gebruikt is nudging. “Bij nudging worden sociaalwetenschappelijke inzichten ingezet om mensen te helpen meer gezonde en duurzame keuzes te maken” (Hermsen & Renes, 2014, p.8). Met behulp van nudging kan het worden gestuurd.

### 2.6.1 Theory of Planned Behavior

De Theory of Planned Behavior, vertaalt naar theorie van gepland gedrag, is een gedragsverklaringsmodel van Icek Ajzen (1991). Volgens de Theory of Planned Behavior wordt gedrag bepaald aan de hand van de bedoelingen die men heeft om het gedrag ook feitelijk te tonen. Deze intentie die men heeft om het gedrag te tonen wordt verklaard door drie factoren (Ajzen, 1991). Zie ook figuur 3:

• Attitude

De factor attitude beschrijft de mening of een houding van men ten opzichte van bepaald gedrag wat er wordt vertoond.

**Figuur 3: Theory of planned behavior. Overgenomen van Icek Ajzen (1991).**

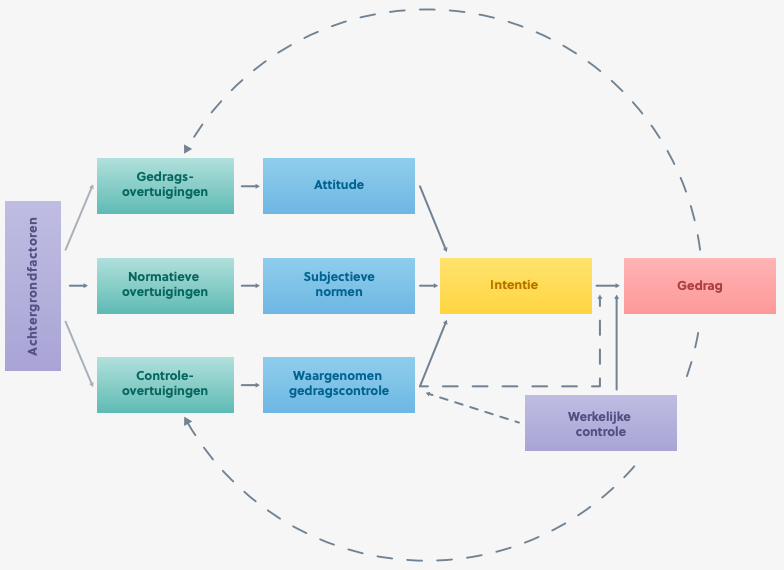
• Subjectieve normen

De subjectieve norm is een factor die beschrijft dat men de mening van de directe omgeving van het bepaald gedrag belangrijk vindt. De gedragingen of meningen van anderen zijn hierbij van belang. Wanneer men bij het uit te voeren gedrag goedkeuring krijgt vanuit de omgeving neemt de kans toe dat men het gedrag doelbewust vertoond.

• Waargenomen gedragscontrole

Binnen de factor waargenomen gedragscontrole beschrijft men zijn gedachte tegenover het uit te voeren gedrag. Hierbij gaat het om het denkbeeld van een persoon. Lukt het om het gedrag uit te voeren? Het gaat bij waargenomen gedragscontrole dus niet over of iemand het gedrag feitelijk kan vertonen, maar het gaat om de gedachte van die persoon (Ajzen, 1991).

De Theory of Planned Behavior is een theorie waaruit het doel van de interventie is opgebouwd. Twee van de drie factoren komen hierbij aanbod. De training met mentoren dient als startpunt waaruit een doorlopende leerlijn verder ontwikkeld kan worden. De huidige situatie van mentoren wordt binnen deze training in kaart gebracht en fungeert als startpunt van de school. Dit is de eerste stap die wordt genomen binnen dit verbeter- en veranderproces. Het is van belang om het startpunt in kaart te brengen om uiteindelijke doelstellingen te behalen (Kader-advies, z.d.). Na afloop van de training wordt er gemeten of de op voorhand gestelde doelen zijn beïnvloed. Binnen dit test- en evaluatierapport wordt er getracht de attitude en de waargenomen gedragscontrole te beïnvloeden aan de hand van een training. Dit zijn twee elementen van de Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991). Zo wordt er na afloop van de training aan mentoren gevraagd wat zij van de training vonden, of zij aan de hand van de training een beter beeld hebben over het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding en of zij beter zicht hebben op een mogelijk instrument die voor een doorlopende leerlijn beschikbaar is. Deze doelen die op voorhand zijn opgesteld worden na afloop van de interventie gemeten aan de hand van een kwalitatieve evaluatiemeting.

2.6.2 Reasoned Action Approach (Ajzen & Fishbein)

De theorie van de Reasond Action Approach is een uitbreiding op de Theory of Planned Behavior van Icek Ajzen (1991). Er werd veel commentaar geleverd op de Theory of Planned Behavior, omdat er binnen deze theorie geen rekening gehouden wordt met affectieve en cognitieve invloeden op gedrag. Vanuit deze gedachtegang heeft Icek Ajzen de Theory of Planned Behavior door ontwikkelt in samenwerking met Martin Fishbein (2011) en is de Reasond Action Approach ontstaan, afgekort naar RAA (zie figuur 4). Bij de RAA-benadering wordt er in tegenstelling tot de Theory of Planned Behavior, rekening gehouden met het feit dat de overtuigingen van een individu en verschillende achtergrond factoren uiteindelijk het gedrag van een persoon beïnvloeden, zoals u kunt zien in figuur 4.   
  
**Achtergrondfactoren**

**Figuur 4: Reason Action Approach. Overgenomen van Icek Ajzen & Martin Fishbein (2011).**

In deze theorie worden achtergrond factoren gezien als componenten die ten grondslag liggen aan de overtuigingen van een individu. Denk bijvoorbeeld aan de sociale omgeving, de aanleg van een persoon, eigen ervaringen en culturele invloeden (BOOM, z.d.).

**Gedragsovertuigingen (ook wel behavioral beliefs)**

Volgens Ajzen en Fishbein (2011) gaan gedragsovertuigingen om het verwachte resultaat van het gewenste gedrag. Hierin wordt verschil gemaakt tussen de waarde die een individu hecht aan dit resultaat en wat een individu gelooft dat het resultaat zal zijn. “Oftewel: ‘wat gebeurt er als ik dit gedrag uitvoer en vind ik dit nuttig?’. De gedragsovertuigingen geven directe input voor de al in het voorgaande model genoemde houding ten opzichte van het gedrag (attitude toward behaviour)” (BOOM, z.d.).

**Normatieve overtuigingen (ook wel normative beliefs)**

Onder normatieve overtuigingen valt de motivatie van een persoon om zich aan te passen aan het normale gedrag. Daarnaast zijn normatieve overtuigingen de overtuigingen van een individu over wat wel normaal gedrag is en wat niet. Dit staat in direct verband met de subjectieve normen. Deze normen beschrijven dat men de mening van de directe omgeving van het bepaald gedrag belangrijk vindt.

**Controle overtuigingen (ook wel control beliefs)**

Binnen de controle overtuigingen heeft men het over de elementen die volgens de betreffende persoon het gedrag mogelijk kan maken of juist verhinderen. Het gaat hierbij vooral om de gedachtegang van de desbetreffende persoon of hij het gedrag daadwerkelijk kan uitvoeren, ook wel zelfeffectiviteit genoemd. “Die zelfeffectiviteit is afhankelijk van factoren als zelfvertrouwen, vaardigheden, fysieke mogelijkheden en angsten. Hierbij spelen ook omgevingsfactoren een rol, zoals de aan- of afwezigheid van hulpmiddelen, barrières of personen die ondersteuning kunnen bieden” (BOOM, z.d.). Deze overtuigingen hebben rechtsreeks invloed op de waargenomen gedragscontrole zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.1.

De Reasoned Action Approach benadering kijkt verder dan de oorspronkelijke Theory of Planned Bevavior, zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.1. Zo geven de gedragsovertuigingen direct input op de attitude van mentoren tegenover het gewenste gedrag. Mentoren zullen zich afvragen ‘wat levert het gewenste gedrag mij op en vind ik dit nuttig?’ Tijdens de startbijeenkomst worden de voordelen van een doorlopende leerlijn voor mentor en leerling daarom ook aan bod gebracht.

Daarnaast hebben de controle overtuigingen direct invloed op de waargenomen gedragscontrole van een individu. Zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.1 bestaat de waargenomen gedragscontrole uit de gedachtegang van een persoon tegenover het gewenste gedrag (zelfeffectiviteit) en of het gedrag daadwerkelijk uitgevoerd kan worden. Hierbij moet er onder andere rekening gehouden worden met elementen die het gewenste gedrag kunnen verhinderen. In deze situatie kan de zelfeffectiviteit van een mentor afhankelijk zijn door de afwezigheid van bruikbare tools/ hulpmiddelen die een doorlopende leerlijn kunnen verwezenlijken. Door de mentoren binnen de training een methode aan te reiken wordt getracht de waargenomen gedragscontrole van de mentoren te beïnvloeden.

### 2.6.3 Attitude

Binnen dit test- en evaluatierapport wordt attitude als volgt beschreven: een attitude is een gevoel tegenover een object, idee of persoon. Dit kan zowel een positief als een negatief gevoel zijn (Van Schooten, 2008). Attitudes hebben invloed op het gedrag van een individu. Uit het onderzoek naar attitudes van McGuire (1989) beschrijft men dat een attitude niet is te beschrijven als één element. Een attitude bestaat uit drie elementen. “De opkomst van de driedeling van de componenten van attitude dateert uit het jaar 1960, in dat jaar introduceerden Rosenberg en Hovland hun driedelig ABC model” (Van Tuinen, 2016, p.13) (zie figuur 5). Deze elementen worden hieronder kort toegelicht:



• Affectief (gevoelens en emotie)

De affectieve component van het ABC model gaat over het gevoel van een individu tegenover het gewenste gedrag, product of idee. Het affectieve gedeelte van een attitude wordt vaak gemeten aan de hand van verschillen zoals prettig en onprettig.

**Figuur 5: ABC Model. Overgenomen van Van Tuinen (2016).**

• Behavioral (het gedrag)

Het gedragselement (behavioral) wijst op de bedoeling die een individu heeft om het gedrag te vertonen. Een attitude die zich berust op gedrag richt zich op het waarnemen van hoe een individu handelt richting het attitude onderwerp (Van tuinen, 2016).

• Cognitive (de kennis)

Het cognitieve element legt de nadruk op de kennis die iemand heeft over het attitude onderwerp en hoe men hierover denkt.

Door de attitude van een individu te verdelen in drie elementen is het voor onderzoekers mogelijk gemaakt de drie elementen aandachtig te onderzoeken, bijvoorbeeld aan de hand van een vragenlijst (Brake, 2020). Het ABC model laat zien dat gedrag deel uitmaakt van een attitude. De theorie die nader op in gaat is de Theory of Planned Behavior, zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.1.

Binnen dit test- en evaluatierapport wordt er aan de hand van de training onder andere getracht de attitude van mentoren positief te beïnvloeden. Binnen deze context wordt er ingespeeld op de drie elementen van attitude. Er wordt ingespeeld op het cognitieve element van attitude door het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding te benadrukken binnen havo onderbouw. Het gedragselement (behavioral) wordt beïnvloed door samen met mentoren te kijken naar het huidige LOB-programma binnen de onderbouw en dit te bevestigen. Ten slotte wordt het affectieve element (gevoelens en emotie) beïnvloed aan de hand van een opdracht waarbij mentoren terugblikken op het maken van eigen loopbaankeuzes.

### 2.6.4 Cognitieve leertheorie

Binnen de cognitieve leertheorie wordt de nadruk gelegd op mentale processen. Denk aan het gebruiken van informatie, het opslaan van informatie en het terugvinden daarvan. Informatie die men heeft opgeslagen in zijn hoofd wordt geïnterpreteerd als mentale representaties. Dit wil zeggen dat men als individu actief in wisselwerking is met zijn omgeving. Een set van mentale representaties worden ook wel als cognitieve systemen of cognitieve structuren beschreven. Deze structuren sturen de werking van nieuwe informatie. Deze nieuwe informatie die men tegenkomt wordt geordend en actief geselecteerd. Het cognitivisme kent twee grondleggers, namelijk Piaget en Bandura (Bolhuis, 2016).

**Cognitieve leertheorie volgens Piaget**

De theorie van Jean Piaget is gebaseerd op hoe kinderen van 0 t/m 15 jaar zich cognitief ontwikkelen (Huitt & Hummel, 2003). Piaget geeft aan dat men wordt geboren met schema’s. Elk schema waarmee men wordt geboren wordt gezien als een programma waarmee een persoon op zijn of haar omgeving kan reageren. Deze schema’s vormen samen de cognitieve structuur waarin men nieuwe informatie plaatst. Volgende de cognitieve leertheorie van Piaget zijn personen continu opzoek naar harmonie met zijn of haar omgeving wanneer ze nieuwe informatie tegenkomen, dit vergelijken personen met al opgeslagen informatie. Die nieuwe informatie die een persoon opslaat kan leiden tot diverse gevolgen:

• Assimileren

Assimilatie treedt op wanneer nieuwe kennis gemakkelijk in het bestaande schema past. Het schema wordt hierbij uitgebreid en dit volgt meestal in een langzaam proces. Assimilatie vindt plaats wanneer men gebruik maakt van al bestaande kennis om betekenis te geven aan nieuwe kennis. Assimilatie is daarmee vaak ook subjectief.

• Accommoderen

Accommodatie treedt op wanneer het schema geheel moet worden aangepast. Dit gebeurt vaak bij een grote verandering heel plotseling. Reeds bestaande kennis wordt dus aangepast om de nieuwe informatie te kunnen plaatsen. Accommodatie is dus een veel grotere verandering van een schema dan assimilatie (Bolhuis, 2016).

**Cognitieve leertheorie volgens Bandura**

Volgens Albert Bandura (2000) leren personen vooral door naar anderen te kijken en dit gedrag na te doen. Dit wordt ook wel model-leren of observatieleren genoemd. Met anderen worden in deze context bijvoorbeeld mensen, kranten, afbeeldingen, games, films en dergelijke bedoeld. Observatieleren wordt te weeg gebracht door vier factoren:

• Aandacht

Als men zich kan spiegelen aan het model of het model bewonderd door zijn of haar status dan is de kans groot dat men het model aandachtig bekijkt.

• Onthouden

Er is een grote kans dat dat wat men ziet onthoudt als men dit goed opslaat door bijvoorbeeld door middel van beelden en woorden.

• Omzetten in gedrag

Men moet vaardigheden hebben om opgeslagen informatie vervolgens tot gedrag uit te voeren.

• Motivatie

Ten slotte moet men gemotiveerd zijn om een andere na te doen. Gedrag dat wordt bevestigd door bijvoorbeeld een beloning, dat wordt uiteindelijk uitgevoerd. Hierbij kan het zowel om extrinsieke motivatie gaan als intrinsieke motivatie (Bolhuis, 2016).

Alles bij elkaar genomen ziet het cognitivisme leren als mentale processen. Leren wordt gezien als een proces van informatieverwerking. Om tijdens de interventie rekening te houden met het cognitivisme kunnen er een aantal principes worden gebruikt tijdens de interventie. Zo wordt er gezorgd voor duidelijke kaders en structuur binnen de interventie. Dit wordt gerealiseerd door het maken van een duidelijke agenda zodat mentoren weten waar zij aan toe zijn. Daarnaast wordt er tussendoor samengevat zodat de structuur binnen de interventie behoud blijft. Dit bevordert de informatieopslag.

### 2.6.5 Sociaal constructivisme

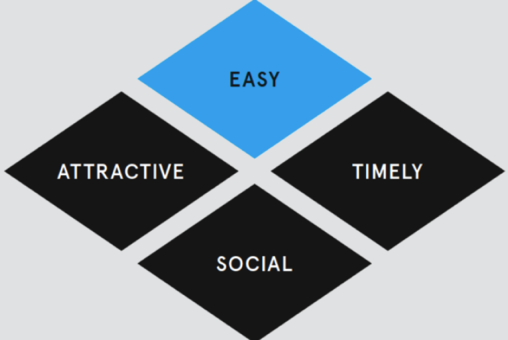
Volgens het sociaal constructivisme ontwikkelen personen hun werkelijkheid door collectief met medemensen in dialoog te gaan (Simons, 2000). Bij het sociaal constructivisme is het leerproces een actief proces van kennisverwerving, er ontstaat kennis en dit wordt gedeeld met anderen.

Het geheel van wat men heeft geleerd en heeft opgeslagen in zijn referentiekader is geen geordend en systematisch geheel, het is juist wat onafgewerkt. Nieuwe informatie die niet in men zijn referentiekader past die kan voor een deel of geheel worden genegeerd. Het geleerde fungeert vaak onopvallend. Leerresultaten zijn binnen het constructivisme altijd een uitgangspunt voor komende leerprocessen. Het constructivisme beweert dan ook dat de mens voortbouwt op wat hij al kent, dus op basis van voorkennis (Bolhuis, 2016). Het bijvoegen van informatie wat niet in het referentiekader past is gecompliceerd, dit kan leiden tot verontrusting in het referentiekader.

Een leertheorie dat genomen kan worden als visie op leren binnen de interventie is het sociaal constructivisme. Een principe dat handig is om mee te nemen binnen de interventie is dat leren wordt gezien als betekenisgeving. Ieder mens heeft zijn eigen kijk op zaken. Met de betekenisgeving van leren wordt de constructie van betekenis bedoeld. Het is van belang dat nieuwe informatie aansluit bij de voorkennis van de lerende partij. Ten slotte is kennisverwerving een actief proces en wordt er door interactie met anderen betekenissen met elkaar gedeeld (Bolhuis, 2016).

Het sociaal constructivisme wordt binnen de interventie gehanteerd door dialoogmomenten te creëren. Deze dialoogmomenten worden met name gezamenlijk gehouden aan het einde van een opdracht. Door deze dialoogmomenten tussen mentoren wordt er een actief proces gestart waarin kennisverwerving plaats vindt door interactie met anderen. Hierin worden betekenissen met elkaar gedeeld en wordt er een gezamenlijke attitude gevormd over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

### 2.6.6 EAST framework

Het Behavioural Insights Team (in NVSP, 2017) heeft een model ontworpen waarmee bepaald gedrag kan worden gestimuleerd. Dit model wordt het EAST framework genoemd. “Dit model laat zien welke principes de kans vergroten dat bepaald gewenst gedrag vertoond gaat worden in organisaties, en hoe je hier slim gebruik van kan maken” (NVSP, 2017).

Het EAST framework model bestaat uit vier verschillende factoren, zie ook figuur 6:

**Figuur 6: EAST model van het Behavioural Insights Teams. Overgenomen van NVSP (2017).**

• Easy

Het element Easy binnen het EAST model geeft aan dat het bepaald gewenst gedrag gemakkelijk gemaakt moet worden. Soms worden personen verhinderd om bepaald gewenst gedrag te vertonen op de werkvloer. Een oplossing hiervoor is om het bepaalde gewenste gedrag wat van die persoon wordt verwacht in een specifieke situatie gemakkelijker te maken. Dit kan men doen door de standaard-optie te maken van het bepaald gewenste gedrag. Een standaard-optie is namelijk gemakkelijker voor een persoon te volgen (NVSP, 2017). “Wanneer het gewenste gedrag de meest gangbare optie is, is de kans groter dat het gedrag uitgevoerd zal worden” (NVSP, 2017).

Bepaald gewenst gedrag kan ook worden verhinderd door een aantal struikelblokken. Deze struikelblokken kunnen worden verminderd. Denk bijvoorbeeld aan het opstellen van kleinere leerdoelen uit een complex leerdoel en het automatisch plannen van afspraken (NVSP,2017).

• Attractive

Het aspect attractive laat zien dat men eerder gewenst gedrag zal vertonen wanneer er aandacht voor is. Het gewenste gedrag moet aantrekkelijk gemaakt worden. Voorbeelden om gedrag aantrekkelijk te maken zijn onder andere: het gebruik van kleur, afbeeldingen, financiële- of persoonlijke prikkels (NVSP,2017).

• Social

Het derde element social benadrukt het belang dat wanneer de meeste personen binnen een organisatie het gewenste gedrag vertonen, dit anderen motiveert om hetzelfde gedrag te laten zien. Ook kan er buiten de organisatie gekeken worden, maak gebruik van het eigen netwerk. Bekijk wat zij doen en dit kan inspirerend werken op het eigen personeel (NVSP,2017).

• Timely

Ten slotte benadrukt het element timely het tijdsbestek wanneer een bepaalde suggestie gedaan wordt (NVSP,2017). Voor een lerende is het ook vaak interessanter om resultaten te zien op korte termijn. “Dit komt doordat direct merkbare kosten en voordelen van bepaald gedrag meer invloed op het gedrag, dan de gevolgen die later pas ten uiting komen” (NVSP, 2017, p.2).

Binnen het vooronderzoek op het Sint-Janslyceum hebben diverse mentoren aangegeven dat er weinig tijd vrij is om aandacht te besteden aan opdrachten en activiteiten in de mentorlessen met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Dit komt vooral door het feit dat er andere zaken besproken moeten worden tijdens de mentorlessen, zoals groepsvorming en het voorbereiden van toetsen. Om het de mentor zo gemakkelijk mogelijk te maken wordt er binnen de interventie rekening gehouden met het aspect Easy van het EAST framework model. Er is tot op heden weinig tijd vrij voor LOB gerichte activiteiten waardoor het van belang is dat het de mentor gemakkelijk gemaakt moet worden. Om in deze belangen te voorzien wordt er rekening gehouden met een online bestaand platform waarin het monitoren op een soepele manier kan verlopen. De mentor heeft er zelf weinig omkijken naar en wordt daarmee ontzorgt. In samenwerking met ICT wordt er gekeken naar diverse mogelijkheden waardoor het systeem gemakkelijk te bereiken is voor mentoren.

### 2.6.7 Enkelslag, dubbelslag en drieslag leren

Volgens de theorie van Wierdsma en Swieringa (2017) bestaan er drie niveaus van collectief leren. Dit collectief leren worden ook wel leerslagen genoemd. De drie collectieve leerslagen zijn enkelslag leren, dubbelslag leren en drieslag leren. Zie ook figuur 7.

Afbeelding met tekst, klok, schermafbeelding

Automatisch gegenereerde beschrijving

**Figuur 7: Collectieve leerslagen. Overgenomen van Wierdsma & Swieringa (2017).**

**Enkelslag leren**

Het eerste niveau van collectief leren is het enkelslag leren. Onder enkelslag leren verstaan Wierdsma en Swieringa (2017) het leren dat zich bevindt op het niveau van regels. Het leren binnen enkelslag leren resulteert zich in de verandering van huidige regels. Binnen deze leerslag wordt er weinig tot geen rekening gehouden met achterliggende inzichten of veronderstellingen. Dit heeft tot gevolg dat het mogelijk is dat men het nut van de verandering niet inziet. Er is wel sprake van verbetering maar niet voor vernieuwing.

**Dubbelslag leren**

Waar er bij enkelslag leren geen rekening gehouden wordt met achterliggende inzichten of veronderstellingen, wordt dat binnen het dubbelslag leren wel gedaan. Het leren binnen het tweede niveau van collectief leren (dubbelslag leren) is het leren op inzichtniveau. Op het niveau van dubbelslag leren worden vaak ‘waarom’ vragen gehanteerd. “Collectief dubbelslag leren noemen we vernieuwen; het vernieuwen van de inzichten, binnen de bestaande principes” (Wierdsma & Swieringa, 2017, p.101).

**Drieslag leren**

Bij het collectief drieslag leren wordt het begrip ontwikkelen vooropgesteld. Waar er binnen het dubbelslag leren inzichten ontstaan binnen bestaande principes, worden er binnen het drieslag leren nieuwe principes ontwikkeld. Op het niveau van drieslag leren worden vaak ‘waartoe’ vragen gehanteerd (Wierdsma & Swieringa, 2017).

Om loopbaanoriëntatie en -begeleiding te integreren in de mentorlessen moet hier het belang van worden in gezien vanuit diverse stakeholders. Alleen dan kan er in de toekomst vernieuwing plaats vinden. Het doel is om tijdens de interventie het collectief dubbelslag leren plaats te laten vinden. Wanneer achterliggende inzichten of veronderstellingen niet veranderen is de kans namelijk groot dat nieuwe ideeën niet worden opgepakt.

Zoals beschreven door Wierdsma en Swieringa (2017) leert men binnen het collectieve dubbelslag leren op basis van inzichten. Op dit niveau worden vaak de ‘waarom’ vragen gehanteerd. Waarom is het van belang om doorlopend aandacht te besteden aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding? Bij het dubbelslag leren gaat het om achterliggende inzichten. Door deze inzichten in kaart te brengen en door middel van het starten van een actief leerproces van kennisverwerving (zoals beschreven binnen het sociaal constructivisme) ontstaan er nieuwe inzichten. Binnen de interventie wordt er zo stil gestaan bij het belang van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

### 2.6.8 Design Thinking

Naast het bestuderen van verschillen theorieën en modellen die kunnen worden geïntegreerd binnen de interventie, is er ook gekeken naar verschillende uitgangspunten die toegepast kunnen worden tijdens de interventie. De aandacht wordt hierbij gelegd op het leren van en met elkaar. De doelgroep heeft dan ook een actieve rol binnen de interventie. Dit is een aspect dat wordt gebruikt binnen Design Thinking. Een uitgangspunt van Design Thinking is samenwerken. Design Thinking wordt nooit door een persoon alleen gedaan, het wordt altijd in teamverband gedaan, met elkaar. Dit fenomeen wordt ook wel co-creatie genoemd (Fontys Lectoraat Mens en Technologie, z.d.). Wat dit betekent binnen Design Thinking is het feit dat het creëren van een bepaald product of dienstverlening altijd in groepsverband wordt gedaan. “Cocreatie samen met de doelgroep zorgt ervoor dat kennis over de doelgroep uit de eerste hand komt en meteen in het ontwerp verwerkt worden” (Fontys Lectoraat Mens en Technologie, z.d, p.6.). Co-creatie wordt in deze situatie toegepast door samen met de doelgroep het mogelijke online platform te bekijken, zo wordt er rekening gehouden met de wensen en behoeften van de doelgroep en kunnen de mentoren zijn of haar bevindingen delen met de groep. Door co-creatie toe te passen binnen de interventie neemt de kans toe dat de uiteindelijke interventie ook daadwerkelijk aansluit bij de wensen en behoeften van mentoren (de doelgroep) en draagt het bij aan het draagvlak en de betrokkenheid (Fontys Lectoraat Mens en Technologie, z.d,). Ten slotte wordt het ontwerp van de training op voorhand aan diverse mentoren voorgelegd zodat eventuele aanpassingen van het ontwerp kunnen worden gemaakt op basis van de wensen en behoeften van de doelgroep.

### 2.6.9 PDCA-cyclus

Afbeelding met biljartbal, vectorafbeeldingen

Automatisch gegenereerde beschrijvingDe PDCA-cyclus is een model die laat zien hoe de interventie is opgebouwd. PDCA staat voor vier fases in deze cyclus. Plan, Do, Check, Act cyclus. “De PDCA cyclus beschrijft een continu verbetertraject voor een proces (oorspronkelijk een productieproces), waarbij in de planningsfase duidelijk moet worden wat de doelen van het proces zijn (plan)” (Taale & De Vries, 2009, p.1). Zie figuur 8.

In de Do-fase worden de geplande activiteiten uitgevoerd. Vervolgens volgt de Check-fase, in deze fase kijkt men in hoeverre de vooraf gestelde doelen zijn gerealiseerd, een evaluatiemoment. Ten slotte in de Act-fase bestudeert men het verschil tussen de vooraf gestelde doelen en behaalde doelen, hierop worden toekomstige plannen bijgesteld (Taale & De vries, 2009).

**Figuur 8: PDCA-cyclus. Overgenomen van Taale & De Vries (2009).**

De planningsfase binnen deze context is het ontwerpen van de training. Zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.8 wordt het ontwerp van de training voorgelegd aan diverse mentoren zodat de inhoud van de training wordt afgestemd op basis van de wensen en behoeften van de doelgroep. Hierin wordt rekening gehouden met het uitgangspunt van Design Thinking, namelijk samen met de doelgroep ontwerpen.

De Do-fase staat voor het realiseren van de interventie zelf. Deze fase volgt zich door de Check-fase. De Check-fase staat in het teken van de evaluatie die wordt afgenomen aan de hand van een kwalitatieve evaluatiemethode.

## 2.7 Vormgeving tijdstip interventie

Door middel van een gesprek met de teamleider van havo-onderbouw is het tijdstip bepaald van de interventie. Aangezien het geen makkelijke opgave is om alle mentoren van havo-onderbouw bij elkaar te krijgen, is er gezamenlijk gekeken naar een passend moment. In samenspraak met het havo team en de decaan is er afgestemd dat de interventie plaats gaat vinden in de week van 21 februari. Waarom er voor deze week is gekozen is, is omdat mentoren in deze week minder voorbereidingswerk voor eventuele lessen hebben en er meerdere uren zijn waarop mentoren gezamenlijk bij elkaar te roepen zijn.

## 2.8 Samenvatting

Naast het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding is het dus ook van belang om een stapje terug te doen, het benadrukken van het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Dit mede door de huidige visie van mentoren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding en de veranderende visie van loopbaanleren.

Naar aanleiding van bovenstaande informatie is er bewust gekozen om mentoren bij elkaar te roepen en de interventie in een trainingsvorm te gieten. Binnen deze training wordt het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding goed benadrukt en wordt er samen met de doelgroep gekeken naar mogelijk online platform om een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding te ontwikkelen. Naast het literatuuronderzoek waarin onderzocht is welke verschillende theorieën en modellen als aanknopingspunt fungeren binnen de interventie is er gekeken in welke onderdelen de interventie wordt opgesplitst. Deze onderdelen staan beschreven in hoofdstuk 2.3. De uiteindelijke interventie wordt opgesplitst in twee onderdelen:

• Het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding benadrukken;

• Het bieden van een instrument waarin een doorlopende leerlijn is te waarborgen.

Binnen ieder onderdeel krijgt de doelgroep een actieve rol, zodat er een actief proces van kennisverwerving ontstaat, zoals beschreven binnen het sociaal constructivisme.

De interventie is opgebouwd en wordt geëvalueerd aan de hand van de PDCA-cyclus, zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.9. De interventie is verder ingericht aan de hand van het model dat zich richt op het veranderen en verklaren van gedrag, de Theory of Planned Behavior.   
Twee van de drie elementen van de Theory of Planned Behavior worden getracht beïnvloed te worden. Het doel van de interventie is namelijk het beïnvloeden van de attitude en de waargenomen gedragscontrole van mentoren. Daarbij wordt het element attitude onderverdeeld in drie componenten volgens het ABC-model, zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.3. Deze twee elementen worden na afloop van de bijeenkomst gemeten aan de hand van een kwalitatieve evaluatiemeting. Door binnen de interventie verschillende werkvormen toe te passen kunnen nieuwe inzichten ontstaan bij mentoren. Doordat deze nieuwe inzichten ontstaan kan er dubbelslag leren plaatsvinden volgens Wierdsma en Swieringa (2017), zie ook hoofdstuk 2.6.7.

De vormgeving van de interventie is voldaan aan de hand van de Theory of Planned Behavior met daarbij de drie componenten van attitude van het ABC-model. Andere theorieën, modellen en werkvormen die worden toegepast of waar rekening mee wordt gehouden tijdens de interventie zijn als volgt:

• Cognitieve leertheorie (hoofdstuk 2.6.4)

• Sociaal constructivisme (hoofdstuk 2.6.5)

• EAST Framework (hoofdstuk 2.6.6)

• Uitgangspunten Design Thinking (hoofdstuk 2.6.8)

In hoofdstuk 3 wordt toegelicht hoe bovenstaande theorieën en werkvormen toegepast zijn binnen de interventie.

# Ontwerp

In het hoofdstuk ontwerp kunt u lezen hoe de uiteindelijke interventie vorm krijgt en wordt ingericht. Er wordt stil gestaan bij bepaalde ontwerpkeuzes die zijn gemaakt en de innovatie elementen van de interventie worden onderbouwd. Ten slotte wordt weergeven hoe de interventie wordt getest en geëvalueerd in de praktijk.

De interventievorm is een training waarbij er een begin wordt gemaakt aan het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Het doel van deze training is het beïnvloeden van de attitude en waargenomen gedragscontrole van mentoren.

Binnen de training wordt er vanuit de huidige situatie een begin gemaakt aan het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Naast het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot LOB is het van belang om de doelgroep eerst een stap terug te laten nemen. Binnen de interventie wordt er dan ook aandacht besteed aan het benadrukken van het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Dit is van belang omdat tot op heden loopbaanoriëntatie en -begeleiding vooral wordt gedragen door decanen en ten slotte is de visie van loopbaanleren in de loop der jaren veranderd. Tegenwoordig zijn activiteiten rondom LOB niet alleen waardevol voor een studiekeuze maar voor de rest van iemand zijn of haar loopbaan/ toekomst. Het levenslang ontwikkelen en de inzet daarvan is steeds meer van betekenis bij loopbaanontwikkeling. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding krijgt vanuit deze gedachte een steeds grotere rol binnen scholen en het wordt steeds breder inzetbaar, zie ook hoofdstuk 1.

Zoals beschreven in hoofdstuk 2.8 wordt de uiteindelijke interventie opgesplitst in twee onderdelen:

• Het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding benadrukken;

• Het bieden van instrumenten waarin een doorlopende leerlijn is te waarborgen.

Een van de redenen waarom er is gekozen om de interventie op te splitsen is uit het oogpunt van het cognitivisme. Het cognitivisme ziet leren als mentale processen. Het wordt gezien als een proces van informatieverwerking. Vanuit dit perspectief wordt er binnen de interventie gezorgd voor duidelijke kaders en structuur. Dit aan de hand van de volgende elementen:

• Het opdelen van de interventie in twee onderdelen (structuur);

• Kader schetsen en stappen uiteenzetten door een duidelijke agenda toe te passen;

• Gebruik maken van een draaiboek (zie bijlage 2 voor het draaiboek);

• Om de structuur te behouden wordt er tussendoor regelmatig samengevat. Dit bevordert de informatieopslag.

Het eerste deel van de bijeenkomst staat in het teken van het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Dit wordt vormgegeven aan de hand van een korte uitleg over loopbaanoriëntatie en -begeleiding, een opdracht voor mentoren over eigen loopbaankeuzes en wordt er stil gestaan bij het huidige LOB-programma in de onderbouw. Binnen dit onderdeel van de bijeenkomst wordt rekening gehouden met het sociaal constructivisme door regelmatig dialoogmomenten te hanteren, bijvoorbeeld aan het einde van de opdracht over eigen loopbaankeuzes en door gezamenlijk stil te staan bij het huidige LOB-programma.

Het tweede onderdeel van de interventie bestaat uit het aanbieden van een mogelijk platform om een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding te verwezenlijken. Aan de hand van een opdracht voor mentoren wordt er kennis gemaakt met het online platform en worden bevindingen met elkaar over het platform gedeeld, zo ontstaat er een actief proces van kennisverwerving door gezamenlijke interactie.

Aangezien de doelgroep direct betrokken is bij de interventie wordt er in deze situatie rekening gehouden met co-creatie, een uitgangspunt vanuit Design Thinking. Zo wordt er rekening gehouden met de wensen en behoeften van de doelgroep. Hierdoor vergroot de kans dat de interventie ook daadwerkelijk aansluit op de doelgroep.

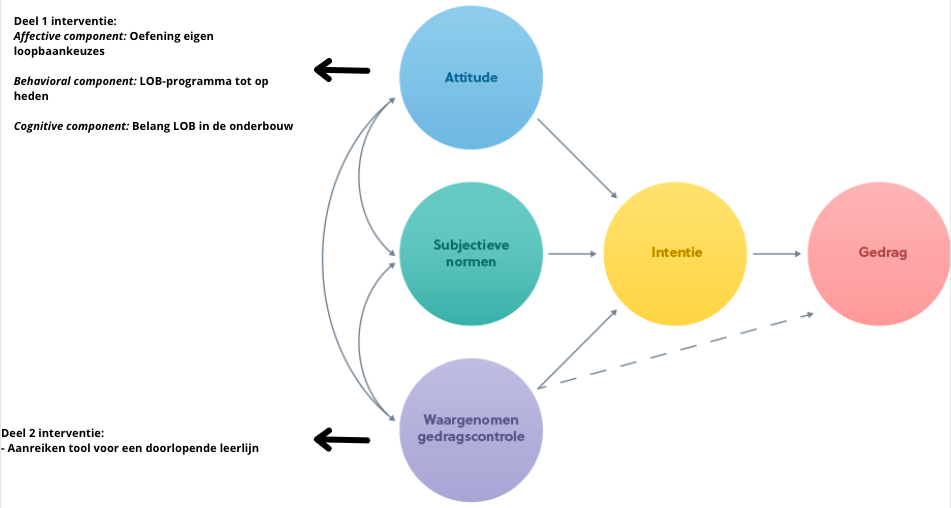
Hieronder wordt nogmaals de uitkomst, effect en bestemming van de interventie beschreven:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

**Effect:** Mentoren gaan aan de slag met deze methode om een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk te brengen.

**Bestemming:** Leerlingen maken gebruik van deze methode. Doordat leerlingen gebruik maken van deze methode, maken zij stappen in hun loopbaan en worden zij beter voorbereid op hun toekomst.

De tijdsduur van de training bedraagt in zijn totaliteit één uur en 45 minuten. In het draaiboek (opgenomen in bijlage 2) is een schematische tijdsindicatie weergeven. In de volgende paragrafen wordt per onderdeel van de interventie beschreven hoe deze worden ingevuld en aan de hand van welke theorieën/ modellen. De inhoud van de interventie is vormgegeven aan de hand van de Theory of Planned Behavior met daarin een onderverdeling in drie componenten van attitude, zoals beschreven in hoofdstuk 2.8. Zie figuur 9 voor een schematische weergave over de inhoud van de interventie.



**Figuur 9: Schematische weergave inhoud interventie. Gebaseerd op de Theory of Planned Behavior**

## 3.1 Beschrijving interventie

Zoals eerder beschreven is de training tweeledig opgesteld. Hier worden de onderdelen nog een keer herhaald met daarbij de uitkomst die men beoogt te halen:

• Benadrukken van het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding;

Het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding wordt door verschillende elementen in de bijeenkomst aanbod gebracht. Zo wordt er een korte uitleg gegeven door de trainer over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding, krijgen mentoren een opdracht waar zij reflecteren op eigen loopbaankeuzes en wordt er stil gestaan bij het LOB-programma tot op heden. Met bovenstaande onderdelen wordt getracht de attitude van mentoren ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding positief te beïnvloeden.

• Het bieden van een methode waarin een doorlopende leerlijn is te verwezenlijken:

Om een aanzet te geven in welke vorm een doorlopende leerlijn is te verwezenlijken wordt er door de trainer een platform aangereikt die kan worden gebruikt in de onderbouw. Mentoren krijgen uitleg over de voordelen van het gebruik van een online platform en hierin wordt rekening gehouden met de wensen en behoeften vanuit mentoren die naar voren zijn gekomen uit vooronderzoek. Ten slotte wordt er aan de hand van een opdracht kennis gemaakt met het platform en krijgen mentoren de mogelijkheid om zijn of haar bevindingen over het platform te noteren. Met behulp van het bieden van deze methode wordt getracht de waargenomen gedragscontrole van mentoren te beïnvloeden.

### 3.1.1 Welkomstwoord/ opening interventie

De training wordt ten eerste gangbaar gestart. Mentoren worden welkom geheten met daaropvolgend een korte introductie van de trainer. Na de introductie van de trainer volgt de weergave van de PowerPoint waarin er wordt gestart met een korte toelichting waarom deze training is ingezet. Hierna volgt een overzicht over de inrichting van de training aan de hand van duidelijke agendapunten. Deze agendapunten bieden mentoren zicht in hoe de training wordt vormgegeven, zodat mentoren weten waar zij aan toe zijn. Er is altijd ruimte voor eventuele vragen en hier worden mentoren op geattendeerd tijdens de opening van de training.

## 3.2 Onderdeel één: Het belang van loopbaanoriëntatie- en begeleiding

Het eerste deel van de training staat in het teken van het centrale onderwerp, namelijk loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Het doel van het eerste deel van de training is dan ook om de attitude van mentoren ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding positief te beïnvloeden aan de hand van verschillende subonderdelen.

De vormgeving van het eerste onderdeel in de training ziet er als volgt uit:

• Loopbaanoriëntatie en -begeleiding: wat wordt er verstaan onder LOB, waarom is LOB van belang in de onderbouw en er wordt gekeken naar de visie van het Sint-Janslyceum ten opzichte van LOB.

• Mindmap ‘eigen loopbaankeuzes’: een opdracht voor mentoren waarin zij terugblikken op eigen loopbaankeuzes.

• Vijf loopbaancompetenties: er wordt een kort filmpje plus uitleg gegeven over de vijf loopbaancompetenties die leerlingen ontwikkelen.

• LOB tot op heden: er wordt samen met mentoren gekeken naar het huidige LOB-programma voor de onderbouw.

### 3.2.1 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Na de opening van de training en het tonen van de agendapunten door de trainer wordt er doorgepakt op de inhoud van de training. Er wordt gestart bij het begin, namelijk het centrale onderwerp van de training. Er wordt door de trainer een korte toelichting gegeven wat er wordt verstaan onder loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Hierbij wordt er ingezoomd op het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de onderbouw van het middelbaarberoepsonderwijs. Ten slotte wordt er gezamenlijk gekeken naar de visie van het Sint-Janslyceum met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding en wordt er door de trainer aangehaald dat er voor de uitvoering van deze visie het een en het ander ontbreekt. Vandaar dat er vanuit dit startpunt wordt gewerkt aan het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Met deze toelichting wordt er stil gestaan bij de cognitieve component van attitude doordat er kennis wordt gedeeld over het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

### 3.2.2 Mindmap: Eigen loopbaankeuzes

Na de informatieve opening van de training volgt er een opdracht voor mentoren.

Om mentoren het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding in te laten zien wordt er teruggeblikt op de tijd waarin zij zelf voor lastige loopbaankeuzes stonden en waar er misschien wel sprake was van keuzestress. Mentoren krijgen de opdracht om zelf na te denken over eigen studie- en loopbaankeuzes die ze hebben gemaakt. Iedere mentor ontvangt een leeg A4 papier van de trainer. De trainer vraagt de mentoren een mindmap te maken met in het midden zijn of haar eigen naam (of een tekening van zichzelf). Daaromheen noteren mentoren eigen gemaakte loopbaankeuzes. Aan deze loopbaankeuzes worden handelingen gekoppeld die zijn gemaakt op tot die keuze te komen. Heeft de mentor bij deze keuze bijvoorbeeld gebruik gemaakt van zijn of haar kwaliteiten? Heeft hij of zij gekeken naar werkwaarden? Motieven? Of is er hulp van zijn of haar omgeving ter sprake geweest? In de PowerPoint die de trainer presenteert staan een aantal voorbeeldvragen die mentoren kunnen gebruiken tijdens het maken van de opdracht. Mentoren krijgen nu de tijd om een eigen mindmap te maken.

Na afloop van de opdracht wordt er gezamenlijk een aantal mindmaps van mentoren besproken. Door gezamenlijk een dialoogmoment te starten wordt er een actief proces van kennisverwerving gestart, zoals beschreven in het sociaal constructivisme. Door deze gezamenlijke reflectie wordt er stil gestaan bij de vraag ‘waarom’ loopbaanoriëntatie en -begeleiding zo van belang is. Door terug te blikken op eigen ervaringen en dit te delen met de rest van de groep kunnen er nieuwe inzichten ontstaan over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding waardoor er sprake kan zijn van dubbelslag leren (Wierdsma & Swieringa, 2017). Vanuit de reflectie van bovenstaande opdracht wordt er de koppeling gemaakt naar het volgende onderdeel, de vijf loopbaancompetenties.

Met bovenstaande opdracht voor mentoren wordt er stil gestaan bij de affectieve component van attitude, namelijk door mentoren een terugblik te laten doen op eigen loopbaankeuzes.

### 3.2.3 Loopbaancompetenties

In de vorige opdracht hebben mentoren gereflecteerd op eigen loopbaankeuzes. Hiermee tracht de trainer verschillende competenties aan te halen, namelijk de vijf loopbaancompetenties. Zoals beschreven in hoofdstuk 1.4.1 leert men vaardigheden aan om tot weloverwogen keuzes te komen. Deze vaardigheden worden de vijf loopbaancompetenties genoemd. Leerlingen gebruiken deze loopbaancompetenties bij de vormgeving van hun loopbaan. Er wordt mentoren een filmpje getoond met een korte uitleg over de vijf loopbaancompetenties. Deze worden daarna nog kort toegelicht door de trainer aan de hand van een afbeelding. Er wordt door de trainer hierbij een koppeling gemaakt naar het vooronderzoek waaruit blijkt dat de aandacht vooral gelegd moet worden op de kwaliteiten en interesses van leerlingen. Door stil te staan bij de vijf loopbaancompetenties wordt er kennis overgedragen over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

### 3.2.4 LOB tot op heden

Om stil te staan bij de gedragscomponent (behavioral) van attitude wordt er gezamenlijk met mentoren gekeken naar het LOB-programma van de onderbouw tot op heden. Dit wordt door de trainer getoond op de PowerPoint sheet. Nu er in samenspraak met de deelnemers is bevestigd wat er tot op heden aan LOB wordt gedaan in de onderbouw wordt de koppeling naar het vooronderzoek door de trainer gemaakt. De trainer heeft in het vooronderzoek diverse mentoren gesproken en haalt de meest genoemde aandachtspunten aan, deze worden vermeld op de PowerPoint. Ten slotte staan ook de meest genoemde wensen en behoeften van mentoren genoteerd. Gekeken naar de meest genoemde wensen en behoeften vanuit mentoren wordt de koppeling gemaakt naar het tweede onderdeel van de bijeenkomst, het bieden van een mogelijk platform waarin een doorlopende leerlijn is te verwezenlijken.

### 3.2.5 Kleine pauze

De deelnemers krijgen een korte pauze van vijf minuten aangeboden. Deelnemers kunnen even de benen gaan strekken en zichzelf voorzien van wat te drinken.

## 3.3 Onderdeel twee: Bieden van een platform voor het creëren van een doorlopende leerlijn

Na afloop van de kleine pauze wordt de bijeenkomst plenair afgetrapt. Om de structuur binnen de training te houden valt de trainer kort terug op de agenda, zodat mentoren weten waar zij aan toe zijn. Ten slotte wordt er op een PowerPoint sheet kort samengevat wat er tot nu toe aan bod is gekomen tijdens de bijeenkomst.

In het tweede onderdeel van de bijeenkomst wordt er de mentoren een online platform aangereikt waarin een doorlopende leerlijn kan worden gecreëerd. Mentoren krijgen uitleg over de voordelen van het gebruik van een online platform en hierin wordt rekening gehouden met de wensen en behoeften vanuit mentoren die naar voren zijn gekomen uit vooronderzoek. Ten slotte wordt er aan de hand van een opdracht kennis gemaakt met het platform en krijgen mentoren de mogelijkheid om zijn of haar bevindingen over het platform te noteren. Met behulp van het bieden van deze methode wordt getracht de waargenomen gedragscontrole van mentoren te beïnvloeden.

### 3.3.1 Online platform/ methode: Proeftuinen

Om de waargenomen gedragscontrole (vanuit de Theory of Planned Behavior) van mentoren te beïnvloeden wordt er mentoren een platform aangereikt waarin een doorlopende leerlijn kan worden gecreëerd. Gekeken naar de meest genoemde wensen en behoeften vanuit mentoren wordt de koppeling gemaakt naar een online platform. Een belangrijk punt is namelijk dat leerlingen een digitaal LOB-portfolio bij kunnen houden over zijn of haar gehele schoolperiode. De trainer benoemt dat dit een voordeel is wanneer er gebruik wordt gemaakt van een online platform en benoemt daarbij andere voordelen van online platformen. Ten slotte benoemt de trainer dat er onderzoek is gedaan naar meerdere online platformen en vertelt hierbij dat er rekening is gehouden met de aandachtspunten en wensen/behoeften uit het vooronderzoek.

In samenspraak met het decanaat en door rekening te houden met de wensen en behoeften vanuit mentoren is er een online platform als beste uit de test naar voren gekomen, het online platform Proeftuinen. Er wordt hier door de trainer toegelicht in welke mate het gekozen platform voorziet in de wensen en behoeften van mentoren en waarom de uiteindelijke keuze op dit platform is gevallen. Uit vooronderzoek is gebleken dat mentoren weinig tijd beschikbaar hebben voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Vanuit dit oogpunt is het van belang om de mentor met het beschikbare online platform te ontzorgen. Het online platform proeftuinen heeft hierin meerdere voordelen en deze worden dan ook gedeeld tijdens de bijeenkomst. Dit laat zien dat er rekening wordt gehouden met het element ‘easy’ van het EAST-framework model, beschreven in hoofdstuk 2.6.6.

De trainer laat een kort filmpje zien over het gekozen platform. Nu mentoren een eerste indruk hebben gekregen doormiddel van een kort introductiefilmpje gaan zij nu zelf aan de slag met het verkennen van het online platform.

### 3.3.2 Opdracht: Oefenen met het platform

De mentoren krijgen de mogelijkheid om zelf kennis te maken met het online platform. Er zijn door de trainer twee proeflicenties aangeschaft, waardoor er de mogelijkheid is om mentoren een eerste indruk te geven over het gekozen platform. Dit wordt gedaan aan de hand van een opdracht.

De deelnemers worden in twee groepen gedeeld. Eén groep mentoren verplaatst zich in de schoenen van een leerling en logt in via de leerling licentie op het online platform. De andere groep logt in via de docenten licentie op het online platform. Op voorhand van de bijeenkomst zijn mentoren op de hoogte gesteld dat het prettig is als zij een eigen device (iPad of laptop) meenemen naar de bijeenkomst. Daarnaast ontvangen mentoren de opdracht ook op papier van de trainer. De opdracht voor mentoren is opgenomen in bijlage 3.

Nu beide groepen zijn ingelogd in het platform biedt hun dit de mogelijkheid om vrijblijvend kennis te maken met het platform. Aan deze kennismaking is door de trainer een opdracht gekoppeld. Beide groepen ontvangen van de trainer een flip-over. Beide groepen maken kennis met het platform waarbij de ene groep zich verplaatst in de schoenen van een leerling en de andere groep zich in hun eigen rol begeeft, namelijk de docent. Aan beide groepen de opdracht om al hun bevindingen te noteren op de flip-over. Op de PowerPoint sheet laat de trainer mogelijke punten zien waar rekening mee gehouden kan worden.

De mentoren worden vrijgelaten over hoe de flip-over wordt gevuld (tekeningen, woorden, etc.). Mentoren krijgen hier vijftien minuten de tijd voor. Na afloop van de opdracht presenteren beide groepen elkaars bevindingen aan de rest van de groep. Ten slotte wordt er gezamenlijk gereflecteerd op de opdracht zelf en hoe mentoren het oefenen ervaren hebben. Hier wordt een gezamenlijk dialoogmoment gecreëerd.

Aan de hand van bovenstaande opdracht wordt getracht de waargenomen gedragscontrole van mentoren te beïnvloeden.

### 3.3.2 Afsluiting training

De bijeenkomst wordt gezamenlijk afgerond en wordt er een reflectieronde gemaakt. Hier wordt aan de mentoren gevraagd wat zij van de training vonden. Naast de reflectieronde deelt de trainer een feedbackformulier uit aan de mentoren, opgenomen in bijlage 4. Dit feedbackformulier biedt inzicht in de plus- en minpunten van de training en wat er een volgende keer beter kan worden aangepakt. De trainer vraagt de mentoren om deze ter plekke in te vullen en weer in te leveren. Mentoren worden aan het einde van de bijeenkomst nogmaals op de hoogte gesteld dat zij ook een uitnodiging ontvangen voor een individueel evaluatiemoment. Ten slotte worden alle deelnemers bedankt voor hun deelname aan de training en is er een startpunt gecreëerd voor het verwezenlijken van een doorlopende LOB-leerlijn.

## 3.4 Innovatief element

De training voor mentoren van havo-onderbouw is op diverse vlakken innovatief. Om te beginnen kan de gehele training worden gezien als innovatief element. Tot op heden zijn er binnen het Sint-Janslyceum niet eerder zulke trainingen verzorgt op het gebied van het creëren van een doorlopende leerlijn. Aan de hand van deze training doelt dit test- en evaluatierapport op het beïnvloeden van de attitude en de waargenomen gedragscontrole van mentoren. Dit zijn twee elementen van het eerder beschreven gedragsverklaringsmodel van Icek Ajzen (1991). Doordat er vooraf en tijdens de interventie rekening wordt gehouden met uitgangspunten vanuit design thinking ervaart de doelgroep mentoren een hoge autonomie om invulling te geven aan de gewenste doorlopende leerlijn. Dit omdat er direct rekening wordt gehouden met de wensen en behoeften van de doelgroep.

Daarnaast is de interventie innovatief voor andere scholen binnen het voortgezet onderwijs. Zo kan het door andere organisaties worden ingezet om een richtlijn/startpunt te creëren waaruit een doorlopende leerlijn gecreëerd kan worden.

Wat de training innovatief maakt voor de HR-beroepspraktijk is de inzet van verschillende modellen en gedragstheorieën binnen de training. Het gebruik van deze gedragstheorieën (cognitieve leertheorie en sociaal constructivisme) dragen bij als effectieve manier om de attitude van deelnemers te veranderen. Als er gekeken wordt naar het cognitivisme draait het vooral om het bieden van structuur en bij het sociaal constructivisme draait het vooral om het starten van een actief proces van kennisverwerving, bijvoorbeeld aan de hand van dialoogmomenten. Het is mogelijk dat wanneer de training wordt herhaald binnen een andere praktijkorganisatie, de structuur anders vorm wordt gegeven. Er is in dit onderzoek gekeken naar wat de probleemstelling/ behoeften zijn vanuit het Sint-Janslyceum. Dit kan verschillen per organisatie.

# Methodologie

Binnen dit hoofdstuk wordt er nauwkeurig aandacht besteedt aan de wijze waarop de interventie wordt geëvalueerd. Binnen dit evaluatieproces wordt er gekeken hoe de interventie uiteindelijk beleefd is door deelnemers en of de interventie een positief effect heeft gehad op de op voorhand gestelde doelen. De op voorhand gestelde doelen zijn te herleiden uit eerdergenoemde uitkomst, effect en bestemming. Hieronder wordt dit kort herhaald:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

**Effect:** Mentoren gaan aan de slag met deze methode om een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk te brengen.

**Bestemming:** Leerlingen maken gebruik van deze methode. Doordat leerlingen gebruik maken van deze methode, maken zij stappen in hun loopbaan en worden zij beter voorbereid op hun toekomst.

## 4.1 Evalueren van de interventie: Evaluatiemodel Kirkpatrick

De evaluatie is gebaseerd op het evaluatiemodel van Kirkpatrick (Boselie, 2014). Via dit evaluatiemodel wordt er vormgegeven aan het evaluatieproces. Zo fungeert dit model als basis voor het gehele evaluatieproces. Het evaluatiemodel van Kirkpatrick bestaat uit vier niveaus (zie figuur 10):

**Niveau één: Reactie**

Op het niveau van reactie wordt er gekeken naar wat de deelnemers van de training vonden. Daarnaast wordt er op dit niveau ook stil gestaan of de deelnemers wat gaan doen met hetgeen wat er is geleerd.

**Figuur 10: Evaluatiemodel van Kirkpatrick. Overgenomen van Organisatieontwikkeling (z.d.).**

**Niveau twee: Leren**

Binnen het niveau leren staat men stil of er op het gebied van vaardigheden of houding wat veranderd is bij de deelnemers en in welke mate dit zich voordoet.

**Niveau drie: Gedrag/ Overdracht**

Binnen het derde niveau wordt er geëvalueerd of het gedrag van de deelnemers daadwerkelijk is veranderd op de werkplek door het volgen van de training.

**Niveau vier: Resultaten**

Ten slotte wordt er op het laatste niveau gekeken of de veranderingen op een positieve wijze bijdragen aan de organisatiedoelstellingen (Boselie, 2014).

Gezien de tijdsplannen wordt er binnen dit test- en evaluatierapport op twee niveaus van het evaluatiemodel van Kirkpatrick gemeten, namelijk het eerste niveau reactie en het tweede niveau leren. Het eerste niveau meet hoe de interventie uiteindelijk is beleefd door de deelnemers. Het tweede niveau richt zich op effectiviteit van de interventie die staat gekoppeld aan de uitkomst van dit test- en evaluatierapport. Vanwege gebrek aan tijd is het niet haalbaar om de evaluatiemeting op niveau drie en vier van Kirkpatrick uit te voeren binnen dit rapport.

Of de interventie daadwerkelijk effect heeft gehad op de eerdergenoemde uitkomst, wordt gemeten op niveau twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick. Hieronder wordt de uitkomst van dit test- en evaluatierapport nogmaals weergeven:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

De uitkomst is onder te verdelen in twee doelen. Ten eerste het positief beïnvloeden van de attitude van mentoren ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Ten tweede wordt er getracht de waargenomen gedragscontrole van mentoren te beïnvloeden. Deze doelen worden beide gemeten op niveau twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick (Boselie, 2014). Daarnaast wordt er op het eerste niveau (niveau van reactie) gemeten hoe de interventie door mentoren is beleefd. Dit biedt inzichten en mogelijkheden, zodat er een mogelijk vergelijkbare training in de toekomst af kan worden gestemd op de reactie en bevindingen van mentoren. Op niveau één (reactie) wordt, naast het evaluatiemoment, ook direct na afloop van de interventie gemeten. Dit gebeurt aan de hand van het feedback grid formulier, opgenomen in bijlage 4. In volgende sub paragrafen wordt nauwkeurig per niveau beschreven op welke wijze er is geëvalueerd. Voor een schematische weergave over de inhoud van het evaluatieproces, zie figuur 11.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Kirkpatrick niveau | Wat wordt er gemeten: | Wanneer? |
| Niveau één: Reactie | Hoe hebben mentoren de interventie beleefd  • Hoe hebben mentoren de training ervaren? • Wat ging goed/ wat zijn verbeterpunten?  • Zijn deelnemers van plan wat te gaan doen met het geleerde? | Direct na afloop van de interventie aan de hand van het feedback grid formulier  + Eén week na de interventie aan de hand van een interview |
|  |  |  |
| Niveau twee: Leren | Effectiviteit van de interventie, leerniveau (uitkomst)  • Is er meer kennis ontstaan inzake het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding?  • Is de houding ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding veranderd?  • Is er door het volgen van de training meer zicht ontstaan op een mogelijke methode voor een doorlopende leerlijn? | Eén week na de interventie aan de hand van een interview |

**Figuur 11: Schematische weergave evaluatieproces.**

Binnen dit test- en evaluatierapport wordt enerzijds gemeten hoe de interventie door deelnemers is beleefd (niveau één Kirkpatrick), anderzijds wordt er gemeten of de interventie effect teweeg heeft gebracht op voorhand gestelde doelen, zoals gerealiseerd binnen de uitkomst van dit test- en evaluatierapport (niveau twee Kirkpatrick).

## 4.2 Interventie evaluatie Kirkpatrick niveau één: Reactie

Om te beginnen wordt er gemeten op het eerste niveau van het evaluatiemodel van Kirkpatrick, namelijk het niveau van reactie. Zoals beschreven in hoofdstuk 4.1 wordt er op dit niveau gekeken naar hoe de interventie is beleefd door de deelnemers. Naast de beleving van de interventie wordt er ook gekeken of de deelnemers wat gaan doen met hetgeen wat er binnen de interventie is geleerd.

De beleving van de interventie wordt gemeten aan de hand van een warme evaluatie. Een warme evaluatie is een evaluatie die kort na afloop van de interventie plaatsvindt (Roem, z.d.). Binnen dit test- en evaluatierapport betekent dit dat er direct aan het einde van de interventie een korte evaluatieronde wordt gehouden. Binnen deze evaluatieronde wordt er mondeling besproken wat deelnemers achteraf van de interventie vonden. Naast deze evaluatieronde ontvangt iedere deelnemer een feedbackformulier, opgenomen in bijlage 4. Aan de hand van dit feedbackformulier wordt de beleving van iedere deelnemer apart gemeten. Naast dat niveau één wordt gemeten aan de hand van een warme evaluatie kort na afloop van de interventie, worden deelnemers een week later dan de uitgevoerde interventie ook uitgenodigd voor een kwalitatief evaluatiemoment. Binnen dit kwalitatieve meetmoment wordt er ook kort stil gestaan bij de vragen op niveau één van Kirkpatrick. Deze vragen zijn opgenomen in bijlage 5.

## 4.3 Effectmeting Kirkpatrick niveau twee: Leren

Op het tweede niveau van het evaluatiemodel van Kirkpatrick wordt er gemeten op het niveau van leren. Zoals beschreven in hoofdstuk 4.1, wordt er op het niveau van leren gekeken of er op het gebied van vaardigheden of houding wat veranderd is bij de deelnemers van de interventie. De effectiviteit van de interventie wordt op niveau twee van Kirkpatrick gemeten.

Eén week later dan de uitgevoerde interventie worden deelnemers van de interventie uitgenodigd voor een kwalitatieve evaluatiemeting. Dit houdt in dat de deelnemers van de interventie worden uitgenodigd voor een interview. De keuze voor een kwalitatieve meting is bewust gemaakt, omdat kwalitatieve metingen vaak worden gebruikt om ervaringen te interpreteren (Merkus, 2021). Andere beweegredenen voor een kwalitatieve meting zijn opgenomen in hoofdstuk 4.4.1. Op niveau twee van Kirkpatrick wordt er gemeten of de interventie daadwerkelijk effect heeft gehad op de uitkomst van dit test- en evaluatierapport. De uitkomst binnen dit test- en evaluatierapport wordt hieronder nogmaals weergeven:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

Binnen dit rapport wordt er getracht twee van de drie elementen van de Theory of Planned Behavior van Icek Ajzen (1991) te beïnvloeden, namelijk de attitude en waargenomen gedragscontrole. De interventie beoogt op niveau twee van Kirkpatrick een attitudeverandering. Deze attitude wordt gevormd door drie constructen, zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.3. Daarnaast beoogt de interventie op niveau twee de waargenomen gedragscontrole van mentoren te beïnvloeden. Er wordt getracht om deze twee elementen aan de hand van volgende onderdelen binnen de interventie te beïnvloeden:

• Het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding benadrukken; door het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding te benadrukken, tracht men de attitude van de deelnemers ten opzichte van LOB positief te beïnvloeden.

• Het bieden van een mogelijk instrument waarin een doorlopende leerlijn is te waarborgen; door deelnemers een mogelijke methode aan te bieden waarin een doorlopende leerlijn gecreëerd kan worden tracht men de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden.

Met behulp van de vragen die tijdens het evaluatiemoment worden gesteld, wordt inzicht gecreëerd in welke mate de interventie effect teweeg heeft gebracht aan de op voorhand beschreven uitkomst. De kwalitatieve evaluatiemomenten (interviews) worden gestructureerd aan de hand van een hulpdocument evaluatieformulier voor de interviewer, opgenomen in bijlage 5.

## 4.4 Methodische verantwoording evaluatie

De methodische verantwoording van dit test- en evaluatierapport presenteert hoe de evaluatie van de interventie in de praktijk is verricht. Er wordt beschreven op welke wijze er is geëvalueerd, het aantal respondenten en de procedure. Daarnaast wordt er beschreven hoe de validiteit en betrouwbaarheid binnen dit rapport zal worden gewaarborgd.

### 4.4.1 Kwalitatieve evaluatie

Voor dit test- en evaluatierapport is de keuze gemaakt om op een kwalitatieve werkwijze de evaluatie tot stand te brengen. Bij een kwalitatieve methode van evalueren staat de beleving van de deelnemers in het middelpunt. Een andere formulering hiervoor is subjectieve betekenisverlening (Verhoeven, 2018). De keuze voor een kwalitatieve meting is onder andere bewust gemaakt, aangezien er wordt getracht te meten hoe deelnemers de interventie hebben beleefd.

De beleving van deelnemers en het effect van de interventie worden gemeten aan de hand van een interview die per deelnemer individueel wordt afgenomen. “Een interview is een vraaggesprek waarin de beleving van de geïnterviewde(n) vooropstaat” (Verhoeven, 2018, p.146). De afgenomen interviews hebben de vorm van een gestructureerd interview. Volgens Verhoeven (2018) betekent dit dat er bij elk afgenomen interview gebruik is gemaakt van een gestructureerde vragenlijst door de interviewer. Binnen dit test- en evaluatierapport wordt hiervoor het hulpdocument evaluatieformulier gebruikt, opgenomen in bijlage 5.

Ieder evaluatiemoment wordt individueel per persoon afgenomen. Met iedere deelnemer van de interventie wordt apart een afspraak gepland om samen de vragen van het evaluatieformulier door te nemen. Waarom er gekozen is om de evaluatie individueel af te nemen, is om de reden dat de desbetreffende deelnemer zich dan niet tegen laat houden door andere groepsleden met betrekking tot het uiten van een eigen en eerlijke mening. Bij het uitvoeren van het evaluatiemoment wordt er gezorgd voor een rustige ruimte waarin trainer en desbetreffende deelnemer de tijd kunnen nemen voor de evaluatie.

### 4.4.2 Zachte effectmeting

Zoals beschreven in hoofdstuk 4.4.1, worden de interviews gestructureerd aan de hand van het hulpdocument evaluatieformulier. De beoogde uitkomst van dit test- en evaluatierapport wordt gemeten aan de hand van een zachte effectmeting. Dit wil zeggen dat er, aan de hand van de interviews, wordt gemeten of er sprake is van een positieve attitude beïnvloeding ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en een stijging van de waargenomen gedragscontrole van mentoren.

### 4.4.3 Respondentengroep

De populatie binnen dit test- en evaluatierapport zijn de mentoren havo-onderbouw. Naast alle mentoren zijn ook de leerling coördinator en teamleider van het havo team erbij betrokken. Ten slotte is ook een directe collega van het decanaat belanghebbend.

Ten gevolge van de vele maatregelen omtrent het coronavirus (COVID-19) is er op voorhand de keuze gemaakt om de doelgroep mentoren havo-onderbouw te beperken. Gezien de strenge maatregelen over de hoeveelheid personen binnen één ruimte en de anderhalve meter afstand die in acht moest worden genomen, is de bewuste keuze gemaakt om alleen de mentoren van havo-onderbouw leerjaar twee uit te nodigen. De keuze voor de mentoren van leerjaar twee is weloverwogen, aangezien vooral binnen dit leerjaar de verbintenis tussen loopbaanactiviteiten mist en de urgentie als het hoogst wordt ervaren.

De evaluatiepopulatie bestaat uit zes mentoren, waarvan vier vrouwen en twee mannen. Naast de evaluatiepopulatie zijn ook de leerling coördinator en teamleider van het havo team betrokken bij de interventie, dit zijn twee vrouwen. Ten slotte is er een directe collega van het decanaat betrokken: één vrouw. In totaliteit bestaat de groep mentoren uit zes deelnemers en zijn er daarnaast nog drie belanghebbende aanwezig. In zijn totaliteit worden er negen mensen verwacht tijdens de interventie.

De populatie op voorhand blijkt groter dan het werkelijke aantal respondenten dat deelnam aan de interventie. Het aantal mentoren dat deel heeft genomen aan de interventie bedraagt vijf. Het gehele mentoren team van havo-onderbouw leerjaar twee bestaat uit zes mentoren. Een mentor heeft wegens privéomstandigheden niet deel kunnen nemen. Daarnaast is ook de leerling coördinator niet aanwezig geweest bij de interventie. Naast de vijf aanwezige mentoren is ook de teamleider van havo aanwezig en de decaan van de afdeling mavo en havo. De decaan en de teamleider zijn belanghebbend, maar geen directe deelnemers van de interventie. Voor zijn totaliteit betekent dit dat er vijf mentoren hebben deelgenomen aan de interventie van de verwachtte zes mentoren. Van de vijf deelnemers is het percentage man 20% en het percentage vrouw 80%. De vijf aanwezige deelnemers worden hierna geïnterpreteerd als respondentengroep. De respondentengroep die deel heeft genomen aan de interventie wordt hieronder schematisch weergeven in figuur 12. Om de privacy van respondenten te bevorderen is ervoor gekozen om in dit figuur geen cijfer te koppelen aan een desbetreffende respondent. Dit maakt het namelijk mogelijk om privé gegevens van de respondent te achterhalen. De gemiddelde leeftijd van de respondentengroep is 37 jaar.

|  |  |
| --- | --- |
| Deelnemers/ Respondenten | Man/ Vrouw |
| Mentoren havo leerjaar twee |  |
| Deelnemer/ Respondent | Vrouw |
| Deelnemer/ Respondent | Vrouw |
| Deelnemer/ Respondent | Vrouw |
| Deelnemer/ Respondent | Vrouw |
| Deelnemer/ Respondent | Man |

**Figuur 12: Schematische weergave respondentengroep**

### 4.4.4 Procedure evaluatie

Zoals beschreven in hoofdstuk 4.4.1, wordt er aan de hand van interviews vormgegeven aan het evaluatieproces. Tijdens de warme evaluatieronde direct na afloop van de interventie zijn mentoren op de hoogte gesteld dat zij een uitnodiging ontvangen voor een individueel evaluatiemoment. Deze uitnodiging is een dag na afloop van de interventie naar mentoren toegezonden per mail. Zie bijlage 6 voor de uitnodiging voor het interview.

De interviews zijn één week na afloop van de uiteindelijke interventie gehouden. In totaal zijn er vijf interviews afgenomen. Zoals beschreven in hoofdstuk 4.4.3 is er expliciet voor gekozen om geen cijfer te koppelen aan de desbetreffende respondent. Dit maakt het mogelijk om privégegevens van sommige deelnemers te achterhalen, gezien de verschillen in geslacht.

Ieder interview wordt individueel per deelnemer afgenomen samen met de trainer van de interventie. Eén van de vijf interviews heeft plaatsgevonden op locatie. Bij het uitvoeren van dit evaluatiemoment is er gezorgd voor een rustige ruimte waarin trainer en desbetreffende deelnemer de tijd konden nemen voor de evaluatie. De overige vier interviews hebben wegens omstandigheden plaats moeten vinden via het online platform Teams. Op voorhand van het interview is er toestemming gevraagd aan iedere deelnemer voor het opnemen van het interview. Dit omreden dat een opname het gemakkelijker maakt om quotes te gebruiken voor het volgende hoofdstuk waarin de evaluatie centraal staat. Alle interviews hebben een tijdsduur tussen de twintig en dertig minuten.

### 4.4.5 Betrouwbaarheid en validiteit

De uitkomst van dit test- en evaluatierapport kan worden opgesplitst in twee subdoelen. Om de betrouwbaarheid binnen dit evaluatieproces te vergroten, zijn er meerdere vragen gesteld per subdoel (zie bijlage 5). Hieronder wordt de uitkomst nogmaals weergegeven met daarbij een splitsing naar subdoelen:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

De uitkomst kan worden gesplitst in twee subdoelen:

*Subdoel één:*

• Er wordt getracht de attitude van deelnemers ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding positief te beïnvloeden.  
*Subdoel twee:*

• Er wordt getracht de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden.

Aan de hand van welke elementen bovenstaande subdoelen worden beïnvloed binnen de interventie wordt beschreven in hoofdstuk 3.1. Om de validiteit binnen dit test- en evaluatierapport te versterken zijn de evaluatievragen zoveel mogelijk gebaseerd op het evaluatiemodel van Kirkpatrick. De vragen die zijn opgesteld meten op het niveau van reactie (niveau één) en leren (niveau twee). De uitkomst van dit test- en evaluatierapport wordt gemeten op niveau twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick. De uitkomst is gebaseerd op twee van de drie elementen van het gedragsverklaring model van Icek Ajzen (1991), de Theory of Planned Behavior. Subdoel één beoogt een attitudeverandering. De attitude wordt daarbij gevormd door drie constructen volgens het ABC-model, zie ook hoofdstuk 2.6.3. Subdoel twee beoogt de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden. De vragen die zijn gesteld tijdens de evaluatie zijn dan ook gecategoriseerd per subdoel, zie bijlage 5.

# Evaluatie

Binnen dit hoofdstuk wordt er nauwkeurig aandacht besteed aan de evaluatie van de uitgevoerde interventie. Er wordt gestart met een procesmatige terugblik van het evaluatieproces en het tijdstip van de uiteindelijke interventie. Vervolgens worden de resultaten uit het evaluatieproces weergegeven. Ten eerste zullen de resultaten van de interventie evaluatie weergegeven worden. Dit betekent dat er wordt gekeken naar hoe de deelnemers de interventie hebben beleefd. Ten tweede wordt er gekeken naar de resultaten van de effectmeting. Dit houdt in dat er wordt gekeken of de interventie daadwerkelijk effect heeft gehad op de op voorhand gestelde uitkomst, zoals beschreven in hoofdstuk 4.3.

## 5.1 Procesevaluatie

De uiteindelijke interventie heeft plaatsgevonden op dinsdag 15 maart. Dit komt niet overeen met het eerdergenoemde tijdstip in hoofdstuk 2.7. Ten gevolge van alle versoepelingen omtrent het coronavirus (COVID-19), heeft er op korte termijn veel verandering in roosters en activiteiten op het Sint-Janslyceum plaatsgevonden. Dit had tot gevolg dat er veel potentiële deelnemers van de interventie geen deel meer konden nemen aan de interventie op desbetreffende dag. Naar aanleiding van bovenstaande obstakels is ervoor gekozen de interventie te verzetten naar dinsdag 15 maart. Zie hoofdstuk 4 (methodologie) voor een uitgebreide beschrijving over de wijze waarop de interventie is geëvalueerd. Binnen de methodologie wordt ook het werkelijke aantal deelnemers van de interventie beschreven met daarbij de gemiddelde leeftijd en het aantal mannen en vrouwen dat deel heeft genomen aan de interventie. Het proces van de interventie is voor het grootste deel zo verlopen als staat beschreven in hoofdstuk 3, het ontwerp. Uiteindelijk heeft onderdeel twee van de interventie wat meer tijd in beslag genomen dan op voorhand was vastgesteld. Dit had tot gevolg dat de warme evaluatie direct na afloop van de training is verkort. Er is voor gekozen om de warme evaluatie gezamenlijk te doorlopen. Door het gebrek aan tijd is ervoor gekozen om de feedbackformulieren (opgenomen in bijlage 4) buiten beschouwing te laten. Als alternatief voor het ter plekke invullen van de feedbackformulieren is ervoor gekozen om bij het verlaten van het lokaal de feedbackformulieren mee te geven aan mentoren. De volgende dag zijn twee van de vijf feedbackformulieren door de trainer weer in ontvangst genomen. Door deze gebeurtenis is ervoor gekozen om binnen het interview, één week na afloop van de interventie, meer aandacht te besteden aan de wijze waarop de interventie door deelnemers is beleefd. De rest van de interventie en het evaluatieproces is verlopen, zoals beschreven in hoofdstuk 3 en 4.

## 5.2 Resultaten interventie-evaluatie (Kirkpatrick niveau één)

Binnen dit hoofdstuk wordt er beschreven hoe de deelnemers de interventie hebben ervaren. De beleving van de deelnemers wordt gemeten op het eerste niveau van het evaluatiemodel van Kirkpatrick (Boselie, 2014). Naast de beleving van deelnemers wordt er op dit niveau ook gemeten in hoeverre de deelnemers van plan zijn wat te gaan doen met het geleerde binnen de interventie.

Zoals beschreven in hoofdstuk 5.1 is de warme evaluatie direct na de interventie wegens de tijdsduur van de interventie verkort. Dit heeft tot gevolg gehad dat er tijdens de interviews meer aandacht is besteed aan de wijze waarop de interventie door deelnemers in beleefd dan op voorhand is vastgesteld. Direct na de interventie is er wel een gezamenlijke warme evaluatieronde gehouden. In deze evaluatieronde is aan deelnemers de vraag gesteld hoe zij de training hebben beleefd. Deze vraag is nogmaals aan deelnemers gesteld tijdens het interview. Alle deelnemers geven aan dat de beleving van de interventie als positief is ervaren. Volgens deelnemers was de interventie goed voorbereid en van zinvolle waarde. Hieronder enkele quotes die afstammen uit de interviews met deelnemers:

Respondent 2:

“… Nou voor mij was de bijeenkomst erg zinvol. Het was prettig om eerst meer informatie te krijgen over het daadwerkelijke belang van LOB om vervolgens te kijken wat een eventuele methode ons te bieden heeft om binnen onze mentorlessen een doorlopende leerlijn te ontwikkelen.”

Respondent 5:

“.. Het was zeer waardevol en fijn om stil te staan bij lob. Naar mijn ervaring wordt dit te weinig gedaan.”

Daarnaast is er ook gekeken naar welke aspecten van de interventie de deelnemers het meest waardevol vonden. De volgende vraag is dan ook aan deelnemers gesteld tijdens het interview: welke aspecten van deze training vind je het nuttigst of meest waardevol? Vier deelnemers geven aan dat vooral het uittesten van het mogelijk instrument voor een doorlopende leerlijn als meest waardevol wordt ervaren. Bovendien geven twee deelnemers aan dat zij ook het feit waarderen dat er tijdens de interventie wordt stil gestaan bij het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Hieronder enkele quotes uit de interviews met deelnemers:

Respondent 2:

“Uh… Het was prettig om te beginnen met meer informatie over het belang van LOB, maar om vervolgens een eventuele methode uit te proberen was voor mij het meest waardevol. Hierdoor heb ik echt wel een beter beeld gekregen van welke aspecten je zou kunnen behandelen en hoe de methode in zijn werk ging.”

Respondent 3:

“Het meest nuttige vond ik deel twee waarin er gekeken werd naar een platform. Er zelf mee aan de slag gaan en ervaren vanuit de leerling was leerzaam. Als mentor is het goed om te weten wat een leerling in zo’n systeem kan en niet kan en waar dan mijn rol als mentor zinvol is om in te zetten.”

Respondent 5:

“Het belang van LOB heb je duidelijk verwoord en dat is zeker nuttig en waardevol.”

Verder werd de volgende vraag aan deelnemers gesteld: wat ging er goed en wat zou je in het vervolg anders willen zien? De reacties zijn over het algemeen allemaal positief. Er wordt door alle deelnemers gesproken over een sterke presentatie en een goede voorbereiding, echter geven twee deelnemers aan dat zij benieuwd zijn hoe de aangereikte methode ingezet kan worden per leerjaar.

Respondent 3:

“De training was goed voorbereid en ik vond de inhoud helder en leerzaam. Wel zou ik het interessant vinden om nog te ontdekken hoe we deze methode per leerjaar zouden kunnen gaan inzetten.”

Ten slotte wordt er op niveau één van Kirkpatrick gemeten in hoeverre de deelnemers van plan zijn iets te gaan doen met het geleerde binnen de interventie. Vier deelnemers geven aan dat zij gebruik willen maken van de methode die is aangereikt, of een gelijksoortige methode. Daarnaast is er één deelnemer die er op dit moment voor kiest om dit niet toe te passen in de praktijk. Dit heeft te maken met de drukte in huidige periode. Hieronder enkele quotes uit de interviews met deelnemers:

Respondent 4:

“Weet je, in de toekomst wil ik zeker gebruik maken van de proeflicentie die we gekregen hebben. Ik merk dat er op dit moment een grote stap zit op het gebied van LOB van klas twee naar klas drie. Uh, en ik denk dat er ruimte is voor verbetering en dat de voorgedragen methode hierbij zeker kan gaan ondersteunen. Ik ben wel van mening hoe vroeger er gestart wordt met het LOB-traject des te meer inzicht de leerlingen krijgen op hun eigen ontwikkeling.”

Respondent 1:

“Ik denk dat we het belang van LOB nu wel weten, maar door de drukte heeft LOB in de onderbouw weinig aandacht. Ik denk dus zeker dat door het systeem proeftuinen de voorbereidingen minder tijd gaat kosten en dus makkelijker planbaar is.”

Respondent 2:

“Als het materiaal beschikbaar komt, zeker! Ik ben enthousiast.”

Respondent 5:

“Op dit moment niet eigenlijk, misschien volgend jaar. Het is nu gewoon simpelweg te druk.”

## 5.3 Resultaten effectmeting (Kirkpatrick niveau twee)

Binnen dit hoofdstuk worden de resultaten van de evaluatie op niveau twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick beschreven (Boselie, 2014). Zoals beschreven in hoofdstuk 4.3, wordt er op niveau twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick gemeten op het niveau van leren. Binnen dit test- en evaluatierapport wordt er op het niveau van leren gemeten of de interventie daadwerkelijk effect heeft gehad op de eerder beschreven uitkomst van dit test- en evaluatierapport. Er wordt gemeten of er bij de deelnemers op het gebied van houding (attitude) en vaardigheden (waargenomen gedragscontrole) verandering heeft plaatsgevonden door hun deelname aan de interventie. Deze factoren zijn te herleiden uit de eerdergenoemde uitkomst. Hieronder wordt nogmaals de uitkomst van dit test- en evaluatierapport weergegeven:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

Zoals beschreven in hoofdstuk 4.4.5, is de uitkomst van dit test- en evaluatierapport tweeledig. Ten eerste wordt er getracht de attitude van deelnemers ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding positief te beïnvloeden (subdoel één). Daarnaast wordt er getracht de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden (subdoel twee). Aan de hand van welke elementen bovenstaande subdoelen worden beïnvloed binnen de interventie wordt beschreven in hoofdstuk 3.1.

### 5.3.1 Beoogde doelen met subdoelen

Zoals beschreven in hoofdstuk 1.8 is het doel binnen dit test- en evaluatierapport om een begin te maken aan het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding binnen de mentorlessen van havo-onderbouw. Een startpunt voor dit doel wordt gerealiseerd door een training te verzorgen voor mentoren havo leerjaar twee. De keuze voor de mentoren van havo leerjaar twee wordt expliciet beschreven binnen hoofdstuk 4.4.3. Binnen deze training wordt het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding benadrukt en wordt er mentoren een mogelijk instrument aangereikt voor het creëren van een doorlopende lob-leerlijn. Door middel van deze twee elementen tracht men de uitkomst van dit test- en evaluatierapport te realiseren:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

De uitkomst is te splitsen in twee subdoelen. Ten eerste beoogt de interventie een attitudeverandering. Ten tweede beoogt de interventie de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden. Dit zijn twee van de drie elementen van de Theory of Planned Behavior (Ajzen, 1991). De vragen die tijdens het interview hierover zijn gesteld hebben betrekking tot de zachte effectmeting, zoals aangegeven in hoofdstuk 4.4.2. Om de structuur binnen dit test- en evaluatierapport te behouden worden de resultaten van de effectmeting apart per subdoel weergegeven.

### 5.3.2 Resultaten subdoel één: attitudeverandering

De evaluatie op niveau twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick start met de resultaten die behoren tot subdoel één. Er wordt getracht de attitude van deelnemers ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding positief te beïnvloeden.

Zoals het subdoel al zegt, wordt er gemeten of de training bijgedragen heeft aan het positief beïnvloeden van de attitude ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Deze vraag is ook aan deelnemers voorgelegd tijdens de interviews. Vier deelnemers zijn hier positief over te spreken en hebben de vraag dan ook met ja beantwoord, echter geeft één deelnemer aan dat dit niet het geval is. Dit wordt weergegeven aan de hand van volgende quotes:

Respondent 4:

“Goede vraag, ja ik wist er wel al het een en ander van, maar door deze bijeenkomst is het allemaal weer opgefrist. Hierdoor heb ik ook weer een beter beeld van het belang van LOB.”

Respondent 2:

“Dat denk ik wel ja, ik heb in ieder geval weer nieuwe energie en motivatie om meer bezig te zijn met LOB in mijn mentor les.”

Respondent 3:

“Nee op zich heeft de training mij niet beïnvloed op hoe ik kijk naar LOB. Ik ben hier al jaren mee bezig zowel qua theorie als praktijk.”

Om de betrouwbaarheid binnen dit test- en evaluatierapport te verhogen worden er meerdere vragen gesteld per subdoel. Naast bovenstaande vraag is ook de volgende vraag aan deelnemers gesteld: is je houding ten opzichte van lob veranderd door het volgen van de training? Zo ja, hoe/wat? De antwoorden op deze vraag zijn verdeeld, echter is de meerderheid het er wel mee eens. Drie deelnemers zijn positief en geven aan dat er een verandering in houding aan de orde is. Daarentegen geven twee deelnemers aan dat hun houding ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding niet is veranderd. Dit wordt toegelicht aan de hand van onderstaande quotes:

Respondent 4:  
“Uh, hierop kan ik wel ja zeggen. Ik besef nu nog meer hoe belangrijk het is om vroegtijdig te starten met het LOB-traject.”

Respondent 2:

“Ik denk dat ik loopbaanoriëntatie en -begeleiding wat hoger op mijn prioriteitenlijstje ga zetten.”

Respondent 3:

“Nee dat denk ik niet. Ik ben alleen wel anders gaan kijken naar de invulling van LOB door het kunnen inzetten van zo’n platform.”

Aan de hand van het benadrukken van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding wordt er een attitudeverandering bij deelnemers beoogd. Door het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding te benadrukken is er bij deelnemers gemeten of de kennis ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding is veranderd door het volgen van de training. De antwoorden op deze vraag zijn aardig verdeeld. Drie deelnemers geven aan dat dit wel aan de orde is. De overige twee deelnemers geven aan al redelijk wat kennis te hebben op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Hieronder enkele quotes uit de interviews met deelnemers:

Respondent 4:

“Ja zoals ik zei wist ik er natuurlijk al een en het ander van, maar door deze training is het allemaal weer opgefrist waardoor ik nu weer een beter beeld heb van het belang LOB.”

Respondent 1:  
“Nee zoals eerder aangegeven heb ik al redelijk wat kennis en ervaring op dit gebied.”

Naast dat het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding werd benadrukt doormiddel van kennisoverdracht geven vier deelnemers aan dat de opdracht over eigen loopbaankeuzes hen meer inzicht heeft gegeven over wat kan bijdragen bij het maken van een loopbaankeuze. Dit kan men herleiden uit de volgende vraag die aan deelnemers is gesteld: heeft de terugblik op eigen loopbaankeuzes je meer inzicht gegeven in wat kan helpen/bijdragen bij het maken van een loopbaankeuze? Hieronder enkele quotes uit de interviews met deelnemers:

Respondent 5:

“Die van mijzelf niet per se, maar juist de meningen en ervaringen van de anderen vond ik erg waardevol en heeft me veel gebracht.”

Respondent 2:

“Ja want in mijn eigen loopbaankeuzes is het op school vooral gegaan om een loopbaangesprek met de decaan en het invullen van een online vragenlijst over beroepen. Er komt zoveel meer bij kijken dan dat.”

Respondent 4:

“Zeker weten, door na te denken over eigen ervaringen is het makkelijker anderen te begeleiden als deze voor bepaalde keuzes staan.”

Ten slotte is er gemeten of de deelnemers meer kennis hebben gegenereerd over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding voor een leerling zijn of haar schoolperiode. De antwoorden van deelnemers zijn hierover verdeeld. Twee deelnemers geven aan dat er niet meer kennis is gegenereerd over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. De andere drie deelnemers zijn positief en geven aan dat zij wel degelijk het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter inzien. Onderstaande quotes geven antwoord in hoeverre deelnemers het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter inzien:

Respondent 3:

“Nee, het belang is me eigenlijk altijd wel duidelijk geweest.”

Respondent 4:

“Zeker weten! Door vroegtijdig hiermee te starten gaan leerlingen veel eerder aan de slag met wat wil ik, wat kan ik. Ze ontdekken daardoor eerder hun talenten zijn en wat hun passie is. Als ze daar een helder beeld van hebben kunnen ze ook bewuster een profielkeuze maken.”

Alle bovenstaande vragen en quotes hebben betrekking op subdoel één van de uitkomst, namelijk het positief beïnvloeden van de attitude ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

### 5.3.3 Resultaten subdoel twee: waargenomen gedragscontrole beïnvloeden

Daaropvolgend volgen de resultaten die behoren tot subdoel twee. Er wordt getracht de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden. De resultaten van subdoel twee behoren ook tot de evaluatie op niveau twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick (Boselie, 2014).

Subdoel twee heeft als doel de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden. Zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.1 is de waargenomen gedragscontrole van een deelnemer de denkwijze tegenover het uit te voeren gedrag. Binnen de interventie is er de deelnemers een mogelijk instrument aangereikt waarin een doorlopende leerlijn is te waarborgen. Door het bieden van deze mogelijke methode wordt er getracht de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden. Of het bieden van deze methode daadwerkelijk effect heeft gehad op de waargenomen gedragscontrole van deelnemers is tijdens de interviews gemeten met behulp van twee vragen, zie bijlage 5.

Om het effect van de interventie op dit subdoel te meten is de volgende vraag aan deelnemers gesteld tijdens het interview: heb je door het volgen van de training zicht gekregen op een mogelijke methode die beschikbaar is voor het creëren van een doorlopende lob-leerlijn? Alle deelnemers geven aan dat zij meer zicht hebben op een mogelijke methode die beschikbaar is voor het creëren van een doorlopende lob-leerlijn, echter geeft één deelnemer aan dat er nog een aantal vragen zijn naar aanleiding van de kennismaking met het mogelijke instrument. Hieronder enkele quotes uit de interviews met deelnemers:

Respondent 4:

“Absoluut! Ik vond het een mooi programma dat je ons hebt laten zien en ben zeker voorstander dat we deze gaan toepassen in de praktijk.”

Respondent 3:

“Het was leerzaam om eens met een mogelijke methode aan de slag te gaan. Ik denk dat de methode zeker mogelijkheden biedt voor het creëren van een doorlopende lob-leerlijn. Wel heb ik nog een aantal vragen naar aanleiding van het gebruik hiervan.”

Naast dat er is gemeten of deelnemers meer zicht hebben op een mogelijk instrument voor het creëren van een doorlopende leerlijn is er ook gekeken of een instrument, zoals aangereikt, het de deelnemer gemakkelijker gaat maken om een doorlopende leerlijn binnen de mentorlessen neer te zetten. Dit wordt gemeten aan de hand van de volgende vraag: denk je dat een methode zoals aangereikt het je gemakkelijker gaat maken om een doorlopende leerlijn binnen je mentorlessen neer te zetten? Alle deelnemers geven aan dat een methode, zoals aangereikt, het wel degelijk gemakkelijker maakt om een doorlopende lob-leerlijn binnen de mentorlessen neer te zetten. Hieronder enkele quotes uit de interviews met deelnemers:

Respondent 1:

“Dat zeker! Er is al zoveel lesmateriaal ontwikkelt wat gemakkelijk in te zetten is en is aan te passen naar eigen inzicht.”

Respondent 2:

“Ja zeker, de proeftuin geeft mij handvaten hoe een LOB-les in te richten maar wel op mijn manier of aangepast op de leerlingen.”

# Conclusie

In dit hoofdstuk wordt een kernachtige conclusie weergegeven met betrekking tot de interventie. De conclusie vloeit voort uit de resultaten die zijn verkregen aan de hand van de effectmetingen in hoofdstuk 5. De conclusie zal dan ook worden beargumenteerd aan de hand van de antwoorden zoals weergeven in hoofdstuk 5, evaluatie.

In hoofdstuk 1 wordt de aanleiding van dit test- en evaluatierapport expliciet beschreven. Vanuit de aanleiding is het vooronderzoek gestart en is het vraagstuk van deze interventie ontstaan:

**Vraagstuk:** Er is tot op heden geen sprake van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding binnen de afdeling havo-onderbouw. Het vraagstuk bedraagt het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Vanuit dit vraagstuk is er een doel, uitkomst, effect en bestemming beschreven. Hieronder worden deze elementen nogmaals weergegeven:

**Het doel:** Een begin maken aan het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding binnen de mentorlessen van havo-onderbouw.

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

**Effect:** Mentoren gaan aan de slag met deze methode om een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk te brengen.

**Bestemming:** Leerlingen maken gebruik van deze methode. Doordat leerlingen gebruik maken van deze methode, maken zij stappen in hun loopbaan en worden zij beter voorbereid op hun toekomst.

De uitkomst is hierbij tweeledig. Enerzijds wordt er een positieve attitudeverandering getracht. Anderzijds wordt er getracht de waargenomen gedragscontrole van deelnemers te beïnvloeden. Op lange termijn is het effect hiervan dat mentoren daadwerkelijk aan de slag gaan met deze methode om een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding in de praktijk te brengen. Dit heeft tot gevolg dat de bestemming van de interventie uiteindelijk ervoor zorgt dat leerlingen gebruik maken van deze methode. Door gebruik te maken van deze methode, maken leerlingen stappen in hun loopbaan en worden zij beter voorbereid op hun toekomst. Zoals beschreven in hoofdstuk 4.1 wordt er binnen dit test- en evaluatierapport alleen gemeten op niveau één en twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick. Dit betekent dat de belevenis van deelnemers wordt gemeten (niveau één) en het effect van de interventie op de uitkomst van dit rapport (niveau twee). Vanwege gebrek aan tijd is het niet haalbaar geweest om de evaluatiemeting op niveau drie en vier van Kirkpatrick uit te voeren binnen dit rapport.

Om te beginnen wordt er in dit hoofdstuk de conclusie weergegeven over de inhoud en vormgeving van de interventie. Daaropvolgend wordt de conclusie van de effectmeting gepresenteerd. Hier wordt gekeken of de interventie uiteindelijk effect heeft gehad op de op voorhand beschreven uitkomst van dit test- en evaluatierapport. Hieronder wordt nogmaals uitkomst van dit rapport weergegeven:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

Ten slotte wordt er een conclusie getrokken over de gehele interventie en of de interventie daadwerkelijk effect heeft gehad op het overkoepelende doel van de organisatie, zoals beschreven in hoofdstuk 1.8. Het doel wordt hieronder nogmaals weergegeven:

**Het doel:** Een begin maken aan het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding binnen de mentorlessen van havo-onderbouw.

Om dit doel te realiseren is de interventie in een trainingsvorm gegoten waarbij de uitkomst van dit test- en evaluatierapport centraal staat.

## 6.1 Conclusie interventie (inhoud en vormgeving)

In hoofdstuk 5.2 worden de resultaten weergegeven met betrekking tot de belevenis van deelnemers ten opzichte van de interventie. Uit deze resultaten kunnen conclusies worden getrokken over de inhoud van de training en over sterke- en mogelijke verbeterpunten.

Uit de weergegeven resultaten kan worden geconcludeerd dat iedere deelnemer een positieve beleving van de interventie heeft ervaren. Er is door meerdere deelnemers aangegeven dat de training van zinvolle waarde is geweest en inhoudelijk goed voorbereid was. Alle deelnemers beschrijven de training dan ook als fijn, verrassend en zinvol.

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat het uittesten van de mogelijke methode door alle deelnemers als meest waardevol wordt ervaren. Daarnaast geven twee deelnemers aan dat zij enthousiast zijn over de interactie die er met de groep is getoond. Een sterk punt binnen de training dat wordt gewaardeerd door de meerderheid van de deelnemers, is het feit dat er wordt stil gestaan bij het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Zo geeft een deelnemer aan dat loopbaanoriëntatie en -begeleiding hoger op zijn of haar prioriteitenlijstje komt te staan. Een verbeterpunt en mogelijk zwaktepunt van de interventie dat door de deelnemers wordt benoemd is dat zij in het vervolg graag zien dat er meer jaarlagen bij betrokken worden, aangezien het voor de gehele school en alle leerlingen veel mogelijkheden kan bieden. Eén deelnemer geeft ook aan graag nog te ontdekken hoe deze methode per leerjaar ingezet kan worden. Binnen de uiteindelijke training is er alleen kennis gemaakt met de methode aan de hand van een korte opdracht waarin deelnemers vrij werden gelaten om door de methode heen te gaan. Wat hieruit wordt geconcludeerd is dat deelnemers graag meer diepgang binnen de voorgelegde methode hadden gewaardeerd.

Naast de beleving van deelnemers is er ook gemeten in hoeverre deelnemers van plan zijn wat te gaan doen met het geleerde binnen de training. Nagenoeg alle deelnemers geven aan dat zij van plan zijn iets te gaan doen met het geleerde. Dit heeft vooral betrekking op de methode die is aangereikt aan deelnemers. Zodra dit beschikbaar gesteld wordt voor mentoren geven vier van de vijf deelnemers aan hier gebruik van te willen maken. Hieruit kan geconcludeerd worden dat er wel degelijk wat geleerd is door deelnemers binnen de training. Of deelnemers van plan zijn om wat te gaan doen met het geleerde over het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding komt niet sterk naar voren. Alle deelnemers waren vooral lovend over de methode die hen is voorgelegd.

## 6.2 Conclusie effect

Zoals beschreven in hoofdstuk 4.4.2 wordt de uitkomst van dit test- en evaluatierapport gemeten aan de hand van een zachte effectmeting. Er is hierbij gekeken of er sprake is van een positieve attitudeverandering ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en of de waargenomen gedragscontrole van deelnemers is beïnvloed. Aangezien de op voorhand vastgestelde uitkomst is op te splitsen in twee subdoelen en om de structuur binnen dit test- en evaluatierapport te behouden, is ervoor gekozen om de subdoelen apart van elkaar te concluderen.

### 6.2.1 Conclusie attitudeverandering

Op basis van de resultaten die worden weergegeven in hoofdstuk 5.3.2 kan worden geconcludeerd dat er over het algemeen sprake is van een positieve attitudeverandering bij nagenoeg alle deelnemers van de interventie. Dit is bereikt door binnen de training het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding goed aan te kaarten door middel van verschillende werkvormen. De positieve attitudeverandering kan worden geconcludeerd uit de antwoorden die zijn gegeven op de vraag: heeft de gehele training bijgedragen aan het positief beïnvloeden van je attitude ten opzichte van lob? Zo ja, hoe?’ Zoals aangegeven in hoofdstuk 5.3.2 heeft de meerderheid van de deelnemers bovenstaande vraag kunnen beantwoorden met een ‘ja’.

Zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.3 wordt de attitude van een individu gevormd door drie constructen waarop ingespeeld is binnen de interventie. Uit de resultaten kan worden geconcludeerd dat deze attitudeverandering vooral plaats heeft gevonden door het delen van nieuwe kennis rondom loopbaanoriëntatie en -begeleiding, maar vooral ook door bestaande informatie en kennis te herhalen waar de deelnemers al over beschikken.

Dit wordt duidelijk uit de vraag of er op het gebied van kennis ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding verandering is opgetreden. De resultaten op deze vraag waren verdeeld. Drie deelnemers hebben aangegeven nieuwe informatie te hebben ontvangen met behulp van de training, terwijl twee deelnemers aangeven geen nieuwe informatie te hebben ontvangen. Deze twee deelnemers geven aan dat zij op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding al redelijk wat kennis en ervaring hebben, echter geven zij wel aan dat er door het herhalen van reeds bestaande kennis het een en het ander duidelijker is geworden en weer is opgefrist. Door de deelnemers nieuwe informatie te verschaffen en door alle reeds bestaande kennis bij deelnemers weer op te frissen, geven deelnemers aan dat zij een beter beeld over het belang, de motivatie en energie hebben om met loopbaanoriëntatie en -begeleiding aan de slag te gaan. Er kan geconcludeerd worden dat de meerderheid van de deelnemers met behulp van de interventie beter beseffen waarom het van belang is om vroegtijdig te starten met het lob-traject. Bovenstaande resultaten hebben betrekking op de cognitieve component van attitude.

De affectieve component van attitude is aan bod gekomen door deelnemers een opdracht te geven over een terugblik op eigen loopbaankeuzes. Op de volgende vraag zijn nagenoeg alle resultaten positief: heeft de terugblik op eigen loopbaankeuzes je meer inzicht gegeven in wat kan helpen/bijdragen bij het maken van een loopbaankeuze? Er kan worden geconcludeerd dat de opdracht over eigen loopbaankeuzes de affectieve component van attitude over het algemeen heeft beïnvloed. De deelnemers hebben door de opdracht meer inzicht gekregen in elementen die kunnen helpen en/of bijdragen bij het maken van een loopbaankeuze. Doordat er bij deelnemers nieuwe inzichten zijn ontstaan, heeft er volgens de theorie van Wierdsma en Swieringa (2017) dubbelslag leren plaatsgevonden. Er kan geconcludeerd worden dat deelnemers, mede door deze nieuwe inzichten, het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter inzien.

De gedragscomponent is niet individueel gemeten binnen de evaluatie. Dit maakt het onmogelijk om hieruit te concluderen in hoeverre de gedragscomponent van attitude invloed heeft gehad op de positieve attitudeverandering.

### 6.2.2 Conclusie waargenomen gedragscontrole beïnvloeden

De resultaten met betrekking tot de beïnvloeding van de waargenomen gedragscontrole worden beschreven in hoofdstuk 5.3.3. Op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat de interventie wel degelijk invloed heeft gehad en de waargenomen gedragscontrole van deelnemers is beïnvloed. Hoewel de resultaten met betrekking tot de attitudeverandering in sommige opzichten van elkaar verschillen, is dit bij de resultaten met betrekking tot de waargenomen gedragscontrole niet het geval. De resultaten van de vragen die betrekking hebben tot de beïnvloeding van de waargenomen gedragscontrole zijn allen positief. Dit betekent dat de interventie invloed heeft gehad op de waargenomen gedragscontrole van de deelnemers. Deelnemers geven aan dat zij beter zicht hebben op mogelijkheden voor een doorlopende lob-leerlijn en zijn positief over de methode die is aangereikt. Deelnemers zijn er ook van overtuigd dat een methode, zoals aangereikt, hen het gemakkelijker gaat maken om een doorlopende lob-leerlijn binnen de mentorlessen te creëren.

## 6.3 Conclusie totaal

Op basis van de resultaten in hoofdstuk 5 en de conclusies in bovenstaande hoofdstukken kan er worden geconcludeerd dat de uitkomst tot op zekere hoogte is behaald. Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat het aankaarten van het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding niet bij iedere deelnemer heeft gezorgd voor het gewenste effect. Hiermee werd namelijk een positieve attitudeverandering beoogd. Daarentegen geeft de meerderheid van de deelnemers aan dat dit wel aan de orde is. Vanuit dit oogpunt wordt de conclusie getrokken dat er tot op zekere hoogte een positieve attitudeverandering heeft plaatsgevonden bij de meerderheid van de deelnemers. Het bieden van een mogelijk instrument waarin een doorlopende leerlijn is te waarborgen heeft bij alle deelnemers gezorgd voor een beïnvloeding van de waargenomen gedragscontrole. Alle deelnemers hebben aangegeven dat er meer zicht is ontstaan op mogelijkheden voor het creëren van een doorlopende leerlijn en geven daarnaast aan dat een methode, zoals aangereikt, het de mentor gemakkelijker maakt om ook een doorlopende lob-leerlijn binnen de mentor les te creëren. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de waargenomen gedragscontrole van de deelnemers in beïnvloed.

De uitkomst van dit test- en evaluatierapport heeft tot op bepaalde hoogte invloed op het overkoepelende doel van de organisatie, namelijk een begin maken voor het creëren van een doorlopende lob-leerlijn. Dit begin is gerealiseerd door deelnemers een training aan te bieden waarin het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding is benadrukt. Hierdoor is over het algemeen de attitude van deelnemers positief beïnvloed ten opzichte van het onderwerp loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Daarnaast is er binnen de training aandacht besteed aan het geven van een mogelijke aanzet welke methode er beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren.Deelnemers hebben de mogelijkheid gekregen om kennis te maken met de methode, waardoor zij een beter zicht hebben kunnen genereren over een mogelijke methode die beschikbaar is voor het creëren van een doorlopende lob-leerlijn. Dit heeft ervoor gezorgd dat de waargenomen gedragscontrole van deelnemers is beïnvloed. Alle deelnemers hebben aangegeven dat een methode, zoals aangereikt, het de mentor gemakkelijker maakt om een doorlopende lob-leerlijn binnen de mentor lessen neer te zetten.

Er kan worden geconcludeerd dat de interventie heeft bijgedragen aan een begin van het creëren van een doorlopende leerlijn met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding binnen de mentorlessen van havo-onderbouw. Dit is gerealiseerd door mentoren van havo-onderbouw leerjaar twee bij elkaar te zetten en aandacht te besteden aan het belang van loopbaanoriëntatie en – begeleiding. Daarnaast door een aanzet te geven in welke vorm een doorlopende leerlijn kan worden verwezenlijkt aan de hand van een beschikbare methode.

# Discussie

Het hoofdstuk discussie gaat in op de beperkingen van de innovatieve interventie en het test- en evaluatierapport. Ten eerste wordt er ingegaan op de interventie die heeft plaatsgevonden. De sterke punten van de interventie komen hierbij aan bod, maar ook mogelijke zwakke punten worden aangehaald. Zowel met betrekking tot de inhoud en vormgeving van de interventie, als het effect van de interventie. Vervolgens wordt er stil gestaan bij de evaluatiefase van dit test- en evaluatierapport en worden mogelijke verbeteringen aangehaald. In hoofdstuk 7.3 wordt er beschreven wat de interventie innovatief maakt voor de eindgebruiker, de organisatie en in het verlengde daarvan voor actoren buiten de organisatie. Ten slotte worden er op basis van deze punten verbeteringen aangehaald voor de interventie, waardoor deze in de toekomst mogelijk kan worden doorontwikkeld. Dit wordt beschreven in hoofdstuk 7.4, punten voor doorontwikkeling.

## 7.1 De interventie

Om te beginnen wordt er ingegaan op mogelijke beperkingen van de interventie. Om de structuur te behouden is ervoor gekozen om de inhoud en vormgeving en het effect van de interventie apart te behandelen. In hoofdstuk 7.1.1 wordt er ingegaan op de inhoud en vormgeving van de interventie. De sterke en zwakke punten met betrekking tot de inhoud en vormgeving worden hierbij kernachtig weergegeven. Vervolgens wordt er in hoofdstuk 7.1.2 ingegaan op de uitkomst van de interventie en wordt er gekeken of de verwachtingen op voorhand zijn gewaarborgd. Ten slotte wordt er ingegaan op mogelijke verbeterpunten van de interventie.

### 7.1.1 Inhoud en vormgeving

Zoals te herleiden uit de conclusie in hoofdstuk 6.1, zijn de inhoud en vormgeving van de interventie door alle deelnemers positief beleefd. Door binnen de interventie rekening te houden met het cognitivisme (hoofdstuk 2.6.4) zijn er duidelijke kaders en structuur toegepast. Daarnaast werd er door meerdere deelnemers aangegeven dat de interactie met de groep werd gewaardeerd. Dit is meerdere keren aan bod gekomen door rekening te houden met het sociaal constructivisme (hoofdstuk 2.6.5). Dit kan ook worden gezien als twee sterke punten die naar voren komen als het gaat om de inhoud en vormgeving van de interventie. Daarnaast wordt het testen van de mogelijke methode als meest waardevol ervaren door de deelnemers.

Een mogelijk verbeterpunt voor de toekomst is dat er meerdere jaarlagen betrokken mogen worden bij de interventie. De interventie kan immers mogelijkheden bieden voor alle jaarlagen, van onderbouw tot bovenbouw. Door er meerdere jaarlagen bij te betrekken kan er ook meer inzicht ontstaan in het feit hoe de methode per leerjaar ingezet kan worden. Hier was dan bij één deelnemer ook behoefte naar. Verder kan er verbetering plaats vinden in de kennismaking met het mogelijke instrument dat kan worden ingezet voor een doorlopende leerlijn. Binnen de interventie zijn deelnemers vrijgelaten om de methode te verkennen aan de hand van een korte opdracht, waarbij deelnemers zijn of haar bevindingen konden noteren. Op deze opdracht kan in de toekomst worden doorgepakt, aangezien er is geconcludeerd dat deelnemers graag meer diepgang binnen de voorgelegde methode hadden gewaardeerd.

### 7.1.2 Het effect

Zoals te herleiden uit de conclusie in hoofdstuk 6.2, is de uitkomst door middel van de interventie in zekere mate behaald. Er is hierbij gekeken of er sprake is van een positieve attitudeverandering ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en of de waargenomen gedragscontrole van deelnemers in beïnvloed. Hieronder wordt de uitkomst nogmaals weergegeven:

**Uitkomst:** Mentoren zien het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding beter in, waardoor hun attitude positief wordt beïnvloed. Daarnaast hebben mentoren zicht op een mogelijk instrument die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn te creëren met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding, waardoor de waargenomen gedragscontrole van mentoren wordt beïnvloed.

Zoals beschreven in hoofdstuk 6.2.1 kan er worden geconcludeerd dat er over het algemeen sprake is van een positieve attitudeverandering bij nagenoeg alle deelnemers van de interventie. Een sterk punt binnen dit test- en evaluatierapport is dat het begrip attitude aan de hand van het ABC model (hoofdstuk 2.6.3) wordt onderverdeeld in drie constructen. Alle drie de constructen zijn aan bod gekomen tijdens de interventie. Dit maakt het inzichtelijk in welke constructen hebben bijgedragen aan het positief beïnvloeden van de attitude van de meeste deelnemers.

Daarentegen is het gedragscomponent van attitude niet individueel gemeten tijdens de kwalitatieve evaluatiemeting. Dit maakt het ook onmogelijk om hieruit te concluderen in hoeverre de gedragscomponent van attitude invloed heeft gehad op de positieve attitudeverandering, zoals beschreven in hoofdstuk 6.2.1. Om dit in een mogelijk vervolg test- en evaluatierapport wel te kunnen concluderen kan ervoor gekozen worden om de gedragscomponent van attitude individueel te meten tijdens de kwalitatieve evaluatiemeting.

Het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding heeft niet bij iedere deelnemer geleid tot een positieve attitudeverandering. Een mogelijk verbeterpunt is om met behulp van diverse werkvormen het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding nogmaals aan te kaarten. Zoals eerder beschreven, werd de interactie met de groep door meerdere deelnemers gewaardeerd. Binnen het eerste deel van de interventie over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding werd er vooral veel informatie naar deelnemers toegezonden zonder dat zij daar actief bij werden betrokken. De interactie met deelnemers over het belang van een goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding heeft alleen plaatsgevonden tijdens de opdracht over eigen loopbaankeuzes en door het huidige lob-programma gezamenlijk te bespreken. Wellicht dat er in een mogelijk vervolg van de interventie meer interactie kan worden aangeboden met de groep om zo gezamenlijk het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding te ontdekken.

Zoals beschreven in hoofdstuk 6.2.2 kan er op basis van de beschreven resultaten worden geconcludeerd dat de interventie wel degelijk invloed heeft gehad op de waargenomen gedragscontrole van deelnemers. Een mogelijk verbeterpunt voor de toekomst is de aangereikte methode ook daadwerkelijk wordt getest binnen de praktijk. Dit kan tot gevolg hebben dat de waargenomen gedragscontrole van deelnemers in een hogere mate wordt beïnvloed. Ten slotte zijn er binnen de evaluatiefase maar twee vragen gesteld over de waargenomen gedragscontrole van deelnemers. Dit is in vergelijking met de vragen over de attitudeverandering vrij weinig (zie bijlage 5). Om de betrouwbaarheid in een mogelijk vervolg test- en evaluatierapport te vergroten kunnen er meerdere vragen gesteld worden over de waargenomen gedragscontrole.

De op voorhand vastgestelde uitkomst is tot op zekere hoogte behaald, zoals beschreven in hoofdstuk 6.3.

## 7.2 De evaluatiefase (procesmatig)

Binnen dit hoofdstuk wordt een procesmatige terugblik geworpen op de evaluatiefase. Zoals beschreven in hoofdstuk 4.1 wordt er binnen dit test- en evaluatierapport alleen op niveau één en niveau twee gemeten van het evaluatiemodel van Kirkpatrick (Boselie, 2014). Gezien de tijdsplannen en het gebrek aan tijd is het niet haalbaar geweest om de interventie in de praktijk te testen, waardoor er niet is gemeten op niveau drie van Kirkpatrick. Dit betekent dat het effect, beschreven in hoofdstuk 1.8, binnen dit test- en evaluatierapport niet is gemeten. Er wordt alleen ingegaan op de op voorhand beschreven uitkomst. Ten slotte is de evaluatie op niveau vier ook buiten beschouwing gelaten.

Om de betrouwbaarheid over het effect van de interventie in een mogelijk vervolgrapport te vergroten, kan ervoor gekozen worden om de voorgelegde methode daadwerkelijk in de praktijk te testen, zodat de evaluatiemeting ook kan worden uitgevoerd op niveau drie van het evaluatiemodel van Kirkpatrick. Door de methode daadwerkelijk in de praktijk te testen kan dit ervoor zorgen dat niet alleen mentoren, maar ook leerlingen kennis maken met de methode die is aangeboden binnen de training. Naast mentoren zijn het ten slotte de leerlingen die ermee te werk gaan in de praktijk. Door de methode in het vervolg mogelijk in de praktijk te brengen kunnen mentoren ook een beter beeld vormen over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en kunnen zij een beter zicht genereren op een mogelijk instrument om een doorlopende lob-leerlijn te creëren.

De populatie binnen dit test- en evaluatierapport is groter dan de werkelijke hoeveelheid respondenten/deelnemers. Ten gevolge van de maatregelen omtrent het coronavirus (COVID-19) is er op voorhand de keuze gemaakt om de populatie van mentoren havo-onderbouw te beperken tot alleen de mentoren havo-onderbouw leerjaar twee. Wegens privéomstandigheden heeft ook niet iedereen deel kunnen nemen aan de interventie, waardoor het aantal deelnemers minder is dan er op voorhand werd verwacht.

Zoals beschreven in hoofdstuk 4.4.1 is de evaluatie op kwalitatieve werkwijze tot stand gebracht. Deze keuze is bewust gemaakt, omdat bij een kwalitatieve evaluatiemethode de beleving van deelnemers centraal staat. De beleving van deelnemers en het effect van de interventie zijn gemeten aan de hand van interviews met de deelnemers. Wat als sterk punt kan worden gezien binnen de kwalitatieve evaluatiemethode is dat er gebruikt gemaakt is van een gestructureerde vragenlijst door de interviewer. Dit heeft tot gevolg gehad dat alle interviews tot op zekere hoogte op dezelfde wijze zijn afgenomen. Wat de evaluatie ook sterk maakt is dat alle interviews, met toestemming van de desbetreffende deelnemer, zijn opgenomen. Hierdoor wordt de betrouwbaarheid binnen dit test- en evaluatierapport gewaarborgd. Ten slotte wordt de anonimiteit van deelnemers sterk gewaarborgd binnen dit test- en evaluatierapport. Dit mede door binnen de methodische verantwoording ervoor te kiezen geen cijfer te koppelen aan een desbetreffende respondent/deelnemers. Dit maakt het namelijk bijna onmogelijk om privé gegevens van respondenten te achterhalen.

Een minder sterk punt van een kwalitatieve evaluatiemethode is dat binnen dit test- en evaluatierapport geen conclusies kunnen worden getrokken die worden gebaseerd op cijfers. Er kan alleen worden geconcludeerd of er een verandering/beïnvloeding plaats heeft gevonden. In welke mate dit plaats vindt is niet duidelijk. Ten slotte worden er weinig evaluatievragen gesteld die betrekking hebben tot de waargenomen gedragscontrole van deelnemers. Zoals beschreven in hoofdstuk 7.1.2 worden er maar twee vragen gesteld over de waargenomen gedragscontrole. Om de betrouwbaarheid over de waargenomen gedragscontrole in een mogelijk vervolg test- en evaluatierapport te vergroten, kunnen er meerdere vragen gesteld worden over de waargenomen gedragscontrole.

## 7.3 Innovatieve waarde van de interventie

De gehele training die is verzorgd voor de mentoren havo-onderbouw leerjaar twee kan worden gezien als innovatief voor de werknemers en voor de organisatie. Tot op heden is er binnen het Sint-Janslyceum niet eerder een soortgelijke training aangeboden waarin er gezamenlijk wordt gekeken naar mogelijkheden op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Doordat het ontwerp van de training op voorhand aan diverse mentoren is voorgelegd, zijn er verschillende elementen binnen de training ook op de wensen en behoeften van de doelgroep aangepast. Een innovatief element van de training is dat er co-creatie is toegepast. Zoals beschreven in hoofdstuk 2.6.8 betekent dit dat een bepaalde dienstverlening altijd in groepsverband wordt gecreëerd. Aangezien de training in samenspraak met mentoren is gecreëerd, kan de kennis die direct van de doelgroep komt worden verwerkt in de training (Fontys Lectoraat Mens en Technologie, z.d.). Tot op heden is er nog geen doorlopende lob-leerlijn ontwikkelt binnen de afdeling havo onderbouw. Door deze interventie toe te passen is er een aanzet gemaakt in welke richting de doorlopende leerlijn gecreëerd kan worden binnen de onderbouw, dit kan gezien worden als innovatieve waarde.

De innovatieve waarde voor mentoren zit in het feit dat zij aan de hand van de training meer inzichten hebben gegenereerd over het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Daarnaast hebben zij een beter zicht op een mogelijke methode die hiervoor beschikbaar is. Door de interventie in de toekomst door te ontwikkelen worden er ook innovatieve elementen vrij gegeven voor leerlingen. Zoals beschreven in de bestemming van dit test- en evaluatierapport, zijn de leerlingen degene die in de toekomst gebruik gaan maken van deze methode. Doordat leerlingen gebruik maken van deze methode, maken zij stappen in hun loopbaan en worden zij in het verlengde daarvan beter voorbereid op hun toekomst. Gezien leerlingen eerder starten met loopbaanleren, genereren zij een beter beeld over het toekomstige werkveld en staan leerlingen eerder stil bij hun persoonlijke ontwikkeling. Hierdoor draagt de interventie bij aan het verbeteren van de toekomstige maatschappij.

De interventie is op diverse vlakken innovatief voor andere scholen binnen het voortgezet onderwijs. De interventie is door andere middelbare scholen in te zetten om een richtlijn/ startpunt te creëren waaruit een doorlopende leerlijn gecreëerd kan worden. De interventie binnen dit test- en evaluatierapport is wel expliciet ontworpen aan de hand van de wensen en behoeften vanuit de doelgroep. Voor een andere middelbare school kan dat dus afwijken. De interventie kan voor de HR-beroepspraktijk gezien worden als innovatief door de inzet van verschillende modellen en gedragstheorieën binnen de interventie.

## 7.4 Punten voor doorontwikkeling

Zoals beschreven in hoofdstuk 7.2 wordt de interventie binnen dit test- en evaluatierapport alleen gemeten op de op voorhand beschreven uitkomst. Dit houdt in dat de interventie alleen wordt gemeten op niveau één en twee van het evaluatiemodel van Kirkpatrick (Boselie,2014). Mocht de interventie in de toekomst herhaald worden, dan kan ervoor gekozen worden om de voorgelegde methode daadwerkelijk in de praktijk te testen. Dit maakt het mogelijk om ‘het effect’ binnen dit test- en evaluatierapport te meten op niveau drie van het evaluatiemodel van Kirkpatrick. Mochten de tijdsplannen dit in de toekomst toelaten, dan kan dit aspect worden gezien als mogelijke verbetering voor de interventie. Door de methode daadwerkelijk in de praktijk te testen kunnen niet alleen mentoren, maar ook leerlingen kennis maken met de methode. Zo kan er een beter beeld worden gevormd over de methode. Door de methode in de praktijk te testen wordt er ook voor een langere periode stilgestaan bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Dit kan tot gevolg hebben dat het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding door de doelgroep nog beter in wordt gezien. Een ander aspect wat meegenomen kan worden voor een eventuele doorontwikkeling is dat er meer tijd vrij gemaakt moet worden voor de training. Dit maakt het mogelijk om meer diepgang te creëren voor deelnemers, waardoor zij een beter beeld kunnen genereren over de methode die wordt aangeboden. Verder is er meer tijd nodig om de warme evaluatie direct na afloop van de interventie uit te voeren. Ten slotte kan er per werkvorm en opdracht binnen de interventie worden gekeken welke effecten deze onderdelen hebben op de op voorhand gestelde uitkomst. Om het voor het Sint-Janslyceum mogelijk te maken de gehele interventie nogmaals toe te passen voor toekomstige probleemstellingen, wordt dit test- en evaluatierapport in combinatie met alle bijlagen bewaard, waardoor er altijd op terug kan worden gegrepen. Dit zorgt ervoor dat de interventie gewaarborgd blijft.

# Literatuurlijst

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. Organizational behavior and human decision processes, 50(2), 179-211.

Ajzen, I. & Fishbein, M. (2011). Predicting and Changing Behavior

Bakker, M. (2021). *Studiesucces begint op het voortgezet onderwijs.* Geraadpleegd op 1 november 2021 van https://www.scienceguide.nl/2021/03/studiesucces-begint-op-het-voortgezet-onderwijs/

Bandura, A. (2000). Die sozial-kognitive Theorie der Massenkommunikation. In Publikums-und Wirkungsforschung (pp. 153-180). VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Bolhuis, S. (2016) *Leren en veranderen.* Bussum: Coutinho.

BOOM,. (z.d.) Reasoned Action Approach van Ajzen & Fishbein. Geraadpleegd op 2 februari van https://boomstrategie.nl/model/reasoned-action-approach-van-ajzen-fishbein

Boselie, P. (2014). Strategic Human Resource Management A Balanced Approach. Berkshire:

McGraw-Hill Education

Brake, N. (2020). De rol van persuasieve communicatie in de attitude van studenten tegenover het consuminderen van vlees (Master's thesis).

Brink, E. (2020) *Studiekeuzestress: waarom helpt de ene school je beter dan de andere?* Geraadpleegd op 1 november 2021 van https://nos.nl/artikel/2318654-studiekeuzestress-waarom-helpt-de-ene-school-je-beter-dan-de-andere

Den Boer, S. (2021). *Studiekeuzestress? Inzicht in het puberbrein kan helpen.* BN De Stem. Geraadpleegd op 16 november 2021 van https://www.bndestem.nl/breda/studiekeuzestress-inzicht-in-het-puberbrein-kan-helpen~aa74e45b/?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Expertisepunt LOB,. (z.d.) LOB in het havo/vwo. Geraadpleegd op 21 december 2021 van https://www.expertisepuntlob.nl/sectoren/havovwo

Expertisepunt LOB,. (2018) *Loopbaancompetenties.* (wegwijzer 2018/16). Expertisepunt LOB.

Expertisepunt LOB,. (2019). *Van kiezen naar leren kiezen*. Geraadpleegd op 21 december 2021 van https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/13/281\_DIGITAAL\_Handreiking-havo-vwo-inc\_links.pdf?1598972541=

Fontys Lectoraat Mens en Technologie. (z.d.). Design Thinking voor het onderzoekend ontwerpen van interventies. Geraadpleegd op 3 januari 2022 van https://connect.fontys.nl/instituten/fhhrmenp/hrm/hrm4iioo/Aanvullend%20lesmateriaal/Design%20Thinking%20handout.pdf

Hermsen ,S., & Renes, R. J. (2014) *Ontwerpen voor gedragsverandering.* Centre of Expertise Creatieve Industrie Utrecht / Publab – Hogeschool Utrecht.

Huitt, W., & Hummel, J. (2003). Piaget's theory of cognitive development. Educational psychology interactive, 3(2), 1-5.

Kader-advies, (z.d). Nulmeting. Geraadpleegd op 4 januari 2022 van https://kader-advies.nl/begrippen/nulmeting/

Kappé, S. (2020). *Scholieren maken zich zorgen over toekomst: ‘Impact coronacrisis blijkt groot’.* Geraadpleegd op 16 november 2021 van https://www.ad.nl/binnenland/scholieren-maken-zich-zorgen-over-toekomst-impact-coronacrisis-blijkt-groot~a525f159/

Kluijtmans, F. (red.) (2005). Leerboek personeelsmanagement. Heerlen: Open Universiteit/Groningen: Wolters Noordhoff.

Kock, H. (2010) *HELP Mijn kind moet kiezen.* Uitgeverij Esstede BV.

Kuijpers, M. A. C. T. (2003). Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar ‘competenties’ (proefschrift). Enschede: Twente University Press.

Kuijpers, M. (2020). Competenties voor de moderne loopbaan. Leraar: een professie met perspectief, 53.

Luken, T. (2009). Van kiezen naar leren: naar een effectiever begrip van (studie) loopbaanontwikkeling. Handboek Effectief Opleiden 49, 135, 11-7.

McGuire, W.J. (1989). The Structure of Individual Attitudes and Attitude Systems. In: Pratkanis, A.R., Breckler, S.J. & Greenwald, A.G. (Eds). Attitude Structure and Function. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Ass., 37-69.

Merkus, J. (2021). Verschil tussen kwalitatief & kwantitatief onderzoek | Voorbeelden. Geraadpleegd op 17 maart 2022 van https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief-onderzoek/#:~:text=Met%20kwalitatief%20onderzoek%20kun%20je,literatuurstudies%20over%20concepten%20of%20theorie%C3%ABn.

NVSP, 2017. Toolbox Nudging: EAST framework. Geraadpleegd op 3 januari 2022 van https://www.innovatiefinwerk.nl/inzetbaarheid/2017/03/toolbox-nudging-east-framework

NVSP, 2017. Toolbox Nudging. East framework. Geraadpleegd op 3 januari 2022 van https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/east\_framework.pdf

Organisatieontwikkeling,. (z.d.). *Evaluatiemodel: vier niveaus van evalueren.* Geraadpleegd op 7 januari 2022 van https://communicatietraining.nl/inspiratie/evaluatiemodel-vier-niveaus-van-evalueren/

Persoonlijke communicatie Sint-Janslyceum (2021). Geraadpleegd op 20 september 2021.

Psycholoog.nl,. (z.d.) *Loopbaanontwikkeling.*Geraadpleegd op 16 november 2021 van https://www.psycholoog.nl/bedrijfspsycholoog/loopbaanontwikkeling/

Qompas BV,. (2020). *Coronacrisis en studiekeuze.*Geraadpleegd op 16 november 2021 van https://media.qompas.nl/media/efcch4iz/coronacrisis-en-studiekeuze-van-scholieren.pdf

Roem,. (z.d.). *Evaluatiemomenten.* Geraadpleegd op 18 maart 2022 van https://www.roem.be/roe\_site\_overroem.asp?pg=37#:~:text=Een%20evaluatie%20'kort%20na'%20een,soms%20een%20warme%20evaluatie%20genoemd.

Simons, P. R. J. (2000). Competentieontwikkeling: van behaviorisme en cognitivisme naar sociaal-constructivisme: epiloog. Opleiding en ontwikkeling, 12, 41-46.

Sint-Janslyceum. (2020) Schoolplan 2020-2024. Geraadpleegd op 27 december 2021.

Taale, H., & De Vries, Y. (2009, May). Uniformiteit bij evalueren en monitoren. In Proceedings 8th Symposium Dynamic Traffic Management.

Van Mossevelde, E. (2016) *1 op de 3 studenten heeft spijt van studiekeuze.* Geraadpleegd op 10 november 2021 van https://eenvandaag.avrotros.nl/panels/jijvandaag/uitslagen/item/1-op-3-studenten-heeft-spijt-van-studiekeuze/

Van Schooten, E. J. (2008). De bevordering van leesgedrag en-attitude. Gelijk en ongelijk in het onderwijs: beschouwingen bij het afscheid van Jo Kloprogge als directeur van Sardes, 67-75.

Van Tuinen, D. W. (2016). Attitude van de Nederlandse garnalenvissers.

Verhoeven, N. (2018) Wat is onderzoek? Praktijk voor methoden en technieken. Haarlem: Uitgeverij Boom

VO-raad,. (2018) *De ontwikkeling van een plusdocument.* Geraadpleegd op 29 december 2021 van https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/721/original/Handreiking\_Plusdocument\_WEB\_def\_NIEUW.pdf?1552405978

Wierdsma, A. Swieringa, J. (2017). Lerend Organiseren. Groningen: Noordhoff Uitgevers

Zeeuwse ambities,. (2021) *Wat zijn loopbaancompetenties?* Geraadpleegd op 24 december 2021 van https://www.zeeuwseambities.nl/wat-is-lob/

# Bijlagen

## Bijlage 1: Vragenlijst aan mentoren

**Introductie stuk:**

Hoi!

Superfijn dat je mij helpt bij het afronden van mijn afstudeeropdracht en misschien nog wel belangrijker, een mooi product neer te zetten voor de leerlingen van havo-onderbouw met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding!

Zoals beschreven in de visie van het Sint-Janslyceum wordt loopbaan oriëntatie en -begeleiding als een belangrijke factor gezien binnen de school. Zo wordt er tot op heden al aandacht besteed aan leuke en leerzame activiteiten als;

• Neem je kind mee naar het werk dag in leerjaar een; (zelfbeeld, werkbeeld en netwerken)

• De interactieve ouderavond in leerjaar drie; (zelfbeeld, werkbeeld en profielkeuze)

• De dag van je toekomst (diverse activiteiten, denk aan gastlessen, stages en interactieve voorstellingen).

Tot op heden zijn er nog geen leuke activiteiten voor leerjaar twee en zit er echter nog weinig verbinding tussen de loopbaanactiviteiten. Voor Loopbaanleren is het van belang dat lob-activiteiten coherent, progressief en opbrengstgericht worden vorm gegeven. Mijn interventieconcept is om dit vorm te gaan geven aan de hand van de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers; motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken.

Zoals eerder aangekondigd ben ik benieuwd naar diverse aspecten binnen loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Sinds 2020 staat loopbaan oriëntatie en -begeleiding ook opgenomen in het takenpakket van de mentor en staat het als een vast onderdeel van de driehoeksgesprekken. Hier volgt een definitie van het begrip loopbaan oriëntatie en -begeleiding, verder genoemd LOB: (deze definitie wordt gehanteerd door het landelijke expertisepunt LOB)

"LOB helpt leerlingen bij het maken van een keuze voor een profiel, vervolgopleiding of werk. Door met leerlingen in gesprek te gaan en hen te begeleiden bij het ontdekken van hun mogelijkheden, talenten, passies en het ontwikkelen van een realistisch beeld van het vervolgonderwijs en het beroepsperspectief maken zij onderbouwde keuzes".

Aan de hand van deze korte vragenlijst ben ik benieuwd naar;

• Jouw visie op LOB;

• De behoeften mbt LOB;

• Vormgeving LOB;

• Mogelijkheid voor opmerkingen.

De antwoorden zijn enkel voor mij inzichtelijk en worden alleen gebruikt voor onderzoeksdoeleinden en ter input van mijn uiteindelijke interventie.

De vragenlijst neemt maximaal 10 minuten in beslag.

Ben jij bereid om met mij in gesprek te gaan over jouw antwoorden? Noteer dan je naam en e-mailadres bij de laatste vraag.

Alvast bedankt voor jou medewerking!

Groet,

Jamie Beverloo (stagiaire decanaat)

Met LOB worden leerlingen o.a. ondersteund bij het maken van een vervolgkeuze (profiel/studie) maar, leerlingen weten ook dankzij lob beter waar ze goed in zijn en wat bij hen past. Daardoor hebben zij meer kans op een succesvolle loopbaan.

**1. Waar denk jij aan bij Loopbaanoriëntatie en -begeleiding? Je zou kunnen denken aan activiteiten, opdrachten en doelen**

**2. Ter input van mijn interventie ben ik benieuwd naar jullie behoeften. Wat zie jij graag terug aan LOB-opdrachten in de interventie die ik wil gaan creëren? Dit kan zowel theorie als praktijk zijn (losse opdrachten, een portfolio, praktijkgerichte activiteiten)**

**3. Wat vind jij van belang om leerlingen mee te geven in het teken van LOB?**

**4. Waar hebben leerlingen volgens jou behoefte aan op het gebied van LOB?**

**5. Mijn idee is om in de interventie aandacht te besteden aan de vijf loopbaancompetenties: motievenreflectie/ kwaliteitenreflectie/ werkexploratie/ loopbaansturing en netwerken. Heb jij nog ideeën/aspecten die ik hierin kan meenemen?**

**6. Praktijkgerichte activiteiten zoals bezoekjes aan bedrijven en gastlessen zijn toch wel de momenten die een leerling bijblijft. Hoe denk jij dat LOB zo kan worden ingericht dat dit ook op een praktijkgerichte manier kan?**

**7. Ik zie graag terug in LOB... (er zijn meerdere antwoorden mogelijk):**

**• Persoonlijk maatwerk**

**• Creativiteit**

**• Verbinding met de praktijk**

**• Persoonlijkheidstestjes**

**• Competentietestjes**

**• Interactieve activiteiten**

**• Anders…**

**8. Ik laat mij graag inspireren door jullie over de uiteindelijke vorm van mijn interventie. In welke vorm zie jij de interventie het liefst terug?**

**9. Mijn idee is om de uiteindelijke interventie te gaan hanteren tijdens de mentorlessen. Hoe denk jij dat dit gaat passen?**

**10. Het is de bedoeling dat ik het uiteindelijke product ook daadwerkelijk ga testen in de praktijk. Alvorens de interventie in de praktijk wordt getest wil ik de mentoren hier uiteraard wegwijs in maken. Aan de hand van welke vorm zie jij dit graag terug? Denk aan een training/ webinar/ draaiboek.**

**11. Persoonlijk zal ik mezelf beperken tot alle LOB gerichte opdrachten maar, ik kan mij voorstellen dat het prettig is om alle opdrachten voor het mentoraat terug te zien op één plek. Zie jij graag alle opdrachten voor het mentoraat terug in de toolbox?**

**12. In het takenpakket is het zo verdeeld dat de decaan tweedelijns stuurt, zoals voorbereiding en evaluatie. De mentor is daarentegen verantwoordelijk op eerstelijns. Hoe vind jij de taakverdeling tussen mentor en decaan tot op heden? Zou je dit graag willen veranderen?**

**13. Ruimte voor opmerkingen**

**14. Ben jij bereid om over jouw antwoorden met mij in gesprek te gaan? Geef hieronder je naam en e-mailadres**

## Bijlage 2: Draaiboek interventie

Afbeelding met tafel

Automatisch gegenereerde beschrijving

## Bijlage 3: Opdracht voor mentoren

Afbeelding met tekst

Automatisch gegenereerde beschrijvingOpdracht: Flip-over “Ervaar Proeftuin docent” (docenten licentie)

Jullie gaan kennis maken met de docentenomgeving binnen Proeftuinen. Jullie loggen in via de docenten licentie van Proeftuinen om zo kennis te maken met het platform.

Met de testlicentie voor de docentenomgeving van Proeftuin LOB:

• Kun je 8 van de 12 thema’s uit de onderbouw inzien,

• Neem je een kijkje in de diverse interactieve lespresentaties per thema,

• Bekijk en keur de eindopdrachten goed,

• En kijk je mee in de leerlingenomgeving en het portfolio van de individuele leerling.

Bekijk de korte uitleg over de docentenomgeving:

<https://www.youtube.com/watch?v=tG0JZcuRYUA>

Om in te loggen ga je naar: <https://docent.mijnproeftuin.nl/>

Voer het volgende school-emailadres in: [ervaarproeftuin2@leslab.nl](mailto:ervaarproeftuin2@leslab.nl)

Wachtwoord: ActiefLOB!2

Nu kunnen jullie een kijkje nemen in de omgeving van een docent. Jullie hebben een flip-over ontvangen waarop jullie bevindingen op kunnen noteren, ben lekker creatief met het vullen van de flip-over!

Je kan bijvoorbeeld rekening houden met de volgende vragen:

• Is het gebruiksvriendelijk voor de mentor?

• Is het een ontzorging?

• Is het platform handig in gebruik?

Dit kunnen jullie aanvullen met eigen ingevingen om zo de flip-over te vullen.

TIP: Noteer ook een cijfer wat je Proeftuinen geeft op je flip-over!

Na 20 minuten presenteren jullie de bevindingen aan de rest.  
Succes en maak er wat moois van!

Opdracht: Flip-over “Ervaar Proeftuin leerling” (leerling licentie)

Afbeelding met tekst

Automatisch gegenereerde beschrijving

Jullie gaan je verplaatsen in de schoenen van een leerling en loggen in via de leerlingen licentie van Proeftuinen om zo kennis te maken met het platform.

Met de testlicentie voor de leerlingenomgeving van Proeftuin LOB:

• Kun je alle 12 thema’s uit de onderbouw inzien,

• Lessen, eindopdrachten en zelftests bekijken,

• Het persoonlijke loopbaanportfolio inzien.

Bekijk de korte uitleg over de leerlingenomgeving:

<https://www.youtube.com/watch?v=8T2747dPJLc&t=1s>

Om in te loggen ga je naar: <https://toegang.org/9MEBWGNC>

Log in met: [ervaarproeftuin2@leslab.nl](mailto:ervaarproeftuin2@leslab.nl)

Nu kunnen jullie een kijkje nemen in de omgeving van een leerling. Jullie hebben een flip-over ontvangen waarop jullie bevindingen op kunnen noteren, ben lekker creatief met het vullen van de flip-over!

Je kan bijvoorbeeld rekening houden met de volgende vragen:

• Hoe denk je dat leerlingen het programma ervaren?

• Spreekt het leerlingen aan om in te werken?

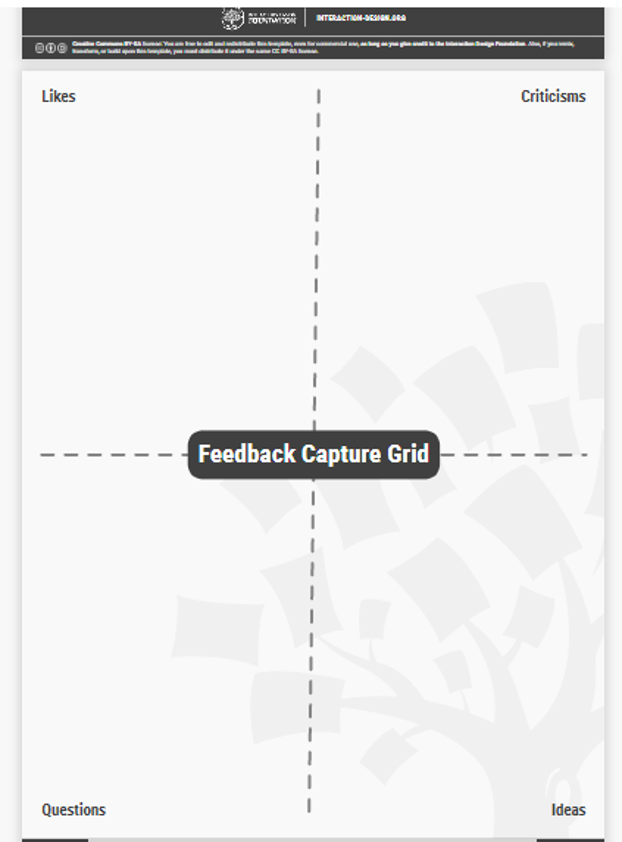
• Is het handig in gebruik?

Dit kunnen jullie aanvullen met eigen ingevingen om zo de flip-over te vullen.

TIP: Noteer ook een cijfer wat je Proeftuinen geeft op je flip-over!

Na 20 minuten presenteren jullie de bevindingen aan de rest.  
Succes en maak er wat moois van!

## Bijlage 4: Feedbackformulier na afloop interventie

****

## Bijlage 5: Hulpdocument evaluatieformulier

Niveau één Kirkpatrick

* Wat vond je van de training?
* Wat vond je van de inhoud van de training?
* Wat ging er goed en wat zou je in het vervolg anders willen zien?
* Welke aspecten van deze training vind je het nuttigst of meest waardevol?
* Ben je van plan iets te gaan doen met het gene wat je hebt geleerd?

Niveau twee Kirkpatrick

*Subdoel een: Het positief beïnvloeden van de attitude van mentoren ten opzichte van loopbaanoriëntatie en -begeleiding.*

* Heeft de gehele training bijgedragen aan het positief beïnvloeden van je attitude ten opzichte van lob? Zo ja, hoe?
* Is je houding ten opzichte van lob veranderd door het volgen van de training? Zo ja, hoe/wat?
* Is je kennis ten opzichte van lob veranderd door het volgen van de training? Zo ja, hoe/wat?
* Heb je meer kennis gekregen over het belang van lob voor een leerling zijn of haar schoolperiode?
* Heeft de terugblik op eigen loopbaankeuzes je meer inzicht gegeven in wat kan helpen/bijdragen bij het maken van een loopbaankeuze?

*Subdoel twee: Het verhogen van de waargenomen gedragscontrole door mentoren een mogelijk instrument aan te reiken die beschikbaar is om een doorlopende leerlijn in te creëren.*

* Heb je door het volgen van de training zicht gekregen op een mogelijke methode die beschikbaar is voor het creëren van een doorlopende lob-leerlijn?
* Denk je dat een methode zoals aangereikt het je gemakkelijker gaat maken om een doorlopende leerlijn binnen je mentorlessen neer te zetten?

## Bijlage 6: Uitnodiging interview

Beste collega,

﻿Bedankt voor jou aanwezigheid gisterenmiddag tijdens de training omtrent het creëren van een doorlopende lob leerlijn voor de havo onderbouw. Naar mijn mening hebben we gezorgd voor een creatieve en leerzame middag!

In het kader van mijn afstudeeropdracht is het voor mij noodzakelijk om na afloop van de training een korte evaluatiemeting uit te voeren. Hierbij ben ik vooral benieuwd wat je van de inhoud van de training vond en bekijk ik in hoeverre mijn vooraf gestelde doelen zijn behaald. Bij deze wil ik je graag uitnodigen voor een kort interview waarin ik je een aantal vragen wil stellen.

Heb je … maart tijd om … uur? Dan stuur ik je een uitnodiging.

Ik hoor het graag!

Met vriendelijke groet,

Jamie Beverloo

Stagiaire decanaat