

Verantwoordingsdocument

Naam: Gwyneth Parsons
Studentnummer: S1118623
Datum: 04-07-2023
Kans 2
Opdrachtgevende organisatie: Zuiderlicht College
Opdrachtgever: C. Alkemade
Modulecode: TPH48A
Modulenaam: afstuderen – verantwoordingsverslag
Inhoudelijke begeleider: R. Bonnier
Examinator: M. Kooijman
Competentie: beoordelen van gedrag
Afstudeerrichting: levensloop

“Door het inleveren van dit verslag verklaar ik dat het verslag eigen werk is en dat het vrij is van plagiaat”

Voorwoord

Voor u ligt de bachelor scriptie die ik ter afronding van mijn studie Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool Leiden heb geschreven. In de periode van februari 2023 tot juni 2023 heb ik een assessmentprogramma mogen ontwikkelen om de derdejaars leerlingen van het Zuiderlicht College in Amsterdam te adviseren in hun studiekeuze.

Ik zou graag een aantal mensen willen bedanken die een bijdrage hebben geleverd aan dit assessmenttraject en daarmee ook mijn afstuderen. Als eerst wil ik graag mijn opdrachtgever Chantal Alkemade bedanken voor de goede begeleiding en contactmomenten die hebben bijgedragen aan het succesvol afronden van dit traject. Daarnaast wil ik mijn inhoudelijk begeleider Roos Bonnier bedanken voor de fijne begeleiding en feedback die ik van haar heb gekregen. Ook wil ik Lisanne Heideman bedanken voor het beantwoorden van vragen en geven van feedback in de wekelijkse contactmomenten op de Hogeschool.

Verder bedank ik de drie leerlingen die hebben deelgenomen aan dit assessmentprogramma. Ik waardeer de actieve houding en het vrijmaken van tijd enorm.

Als laatst wil ik mijn SLB'er Anne Steenstraten-Schravemaker bedanken voor haar ondersteuning en begeleiding de laatste jaren.

Het schrijven van deze scriptie heb ik als ontzettend leuk en leerzaam ervaren. Ik wens u veel leesplezier toe.

Leiden, Juni 2023

Gwyneth Parsons

Samenvatting

Scholieren met het niveau vmbo schrijven zich in het vierde jaar van de middelbare school in voor een mbo-opleiding of stromen eventueel door naar de havo. Uit onderzoek blijkt dat vmbo'ers in hun laatste schooljaar nog niet heel actief bezig zijn met hun studiekeuze.

Studiekeuze is een belangrijke, maar ook moeilijke keuze. In gesprek met de opdrachtgever kwam naar voren dat ook de scholieren van het Zuiderlicht College het lastig vinden om een studiekeuze te maken. Daarom zal er een assessmentprogramma ontwikkeld worden om leerlingen meer inzicht te geven in hun interesses en kwaliteiten wat betreft de studiekeuze. Deze methode zal er uiteindelijk voor moeten zorgen dat ze beter weten welke vervolgstudie passend is. Het doel luidt dan ook: 'Een assessmentprogramma ontwikkelen om de middelbare derdejaars scholieren van het Zuiderlicht College in Amsterdam individueel een weloverwogen advies te geven in de mbo studiekeuze door middel van het in kaart brengen van kwaliteiten en interesses aan de hand van een kennismakingsgesprek, verschillende assessmentinstrumenten en een adviesgesprek.

Eerder is naar voren gekomen dat er al een online platform bestaat dat betrekking heeft op de mogelijkheden die door het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) wordt aangeboden. Door het aanklikken van iemands kwaliteiten, interesses en voorkeur in werkomgeving worden er automatisch specifieke mbo-opleidingen voorgesteld. Door deze uitkomsten in te vullen in Kiesmbo zal de leerling uiteindelijk een passend advies kunnen krijgen. Om hier inzicht in te krijgen, wordt er gebruik gemaakt van de volgende assessmentinstrumenten: het kwaliteitspel, werkomgevingspel en de online interestest.

Het assessmentprogramma begon met een kennismakingsgesprek en werd gevolgd door het uitvoeren van de assessmentinstrumenten. Deze uitkomsten werden vervolgens in een 360-gradenfeedbackvragenlijst ingevuld en naar de kandidaat (leerling), mentor en ouder/verzorger gestuurd. Hiermee werd er gekeken welke kwaliteiten, interesses en werkomgevingen ingevuld zouden worden in Kiesmbo.

In het adviesgesprek werd er verteld welke opleidingen uiteindelijk naar voren waren gekomen uit Kiesmbo. De leerling kon bij elke opleiding aangeven of die wel of niet passend was en waarom. Over het algemeen paste de meeste opleidingen goed bij de leerlingen en vonden zij deze nieuwe kennis heel nuttig. Ze gaven allemaal aan meer inzicht te hebben gekregen en kunnen hiermee volgend jaar gericht gaan kijken.

Het doel van dit assessmentprogramma is om uiteindelijk, naast deze drie leerlingen, nog meer derdejaars scholieren van het Zuiderlicht College te adviseren in het maken van een studiekeuze. Eerder is al naar voren gekomen dat veel leerlingen dit lastig vinden en behoefte hebben aan goede begeleiding. Om de mentoren van de derdejaars leerlingen voldoende houvast te geven om dit traject voort te zetten, is er door de assessor een algemeen stappenplan gemaakt. Op deze manier kan het assessmentprogramma opnieuw ingezet worden en hebben meer leerlingen de mogelijkheid hierbij geholpen te worden.

Als laatst zijn er nog een aantal suggesties opgesteld die voor verbetering kunnen zorgen. In het vervolg kunnen deze aanpassingen doorgevoerd worden om het assessmentprogramma te optimaliseren.

Ten eerste, kunnen er in het vervolg beter meer werkomgevingen meegenomen worden. Op deze manier worden de opleidingen niet helemaal beperkt naar één of twee overgebleven werkomgevingen. Ten tweede, zouden het kennismakingsgesprek en de online interestest individueel plaats moeten vinden. Hierdoor bestond namelijk de kans dat de leerlingen niet helemaal eerlijk durfde te zijn. Daarnaast wordt er geadviseerd om de spellen zowel met anderen als individueel uit te voeren om niet te worden beperkt in de uitkomsten. Ten derde, zou het evaluatieformulier online ingevuld moeten worden. Op deze manier wordt de kans dat er sociaal-wenselijke antwoorden worden gegeven kleiner. Als laatst is er een implementatieplan opgesteld om de mentoren voldoende houvast te geven om dit traject voort te zetten.

Inhoudsopgave

1. Aanleiding	6
2. Het praktijkvraagstuk	7
2.1 De opdracht	7
2.2 Maatschappelijke relevantie	7
3. Doelstelling	8
4. Theoretisch kader	9
4.1. De pubertijd	9
4.2 Studiekeuze	9
4.3 Keuzestress	10
4.4 Persoonlijkheid en studiekeuze	10
4.5 De loopbaanbegeleiding	11
4.6 Het assessmenttraject	12
4.7 Uitgangspunten bij een assessment	12
5. Onderbouwing assessmentinstrumenten	14
5.1 Assessmentinstrumenten	14
5.1.1 Het kwaliteitenspel	14
5.1.2 Het werkomgevingspel	15
5.1.3 Interesstetst	15
5.1.4 De 360-gradenfeedbackvragenlijst	16
5.2 Assessmentinstrumenten en deelvragen	16
6. Kwaliteitsbewaking	17
6.1 Kwaliteit	17
6.2 Betrouwbaarheid	17
6.3 Validiteit	17
6.4 Bruikbaarheid	18
7. De uitvoering	19
7.1 Algemene planning	19
7.2 Randvoorwaarden	19
7.3 Draaiboek	19
7.3.1 Het kennismakingsgesprek	19
7.3.2 Het kwaliteitenspel	20
7.3.3 Het werkomgevingspel	21
7.3.4 De interesstetst	21
7.3.5 De 360-gradenfeedbackvragenlijst	22
7.3.6 Het adviesgesprek	22
8. Verwerking van de uitkomsten	23

8.1 Het kwaliteitenspel	23
8.2 Het werkomgevingspel	23
8.3 De interessetest	23
8.4 Conclusie	23
8.5 Het assessmentrapport	23
9. Evaluatie.....	24
10. Kritische blik.....	25
11. Aanbevelingen	26
11.1 Het werkomgevingspel.....	26
11.2 Individueel gesprek en spel	26
11.3 Online evaluatieformulier.....	26
11.4 Implementatieplan.....	26
12. Literatuurlijst	27
13. Bijlages.....	29
Bijlage 1: NIP-code.....	29
Bijlage 2: Het kwaliteitenspel	31
Bijlage 3: Het werkomgevingspel.....	32
Bijlage 4: Voorbeeld 360-gradenfeedbackrapport.....	33
Bijlage 5: De 360-gradenfeedbackvragenlijst	34
Bijlage 6: Evaluatieformulier.....	35
Bijlage 7: Ingevulde evaluatieformulieren.....	36

1. Aanleiding

Leerlingen met het niveau vmbo schrijven zich in het vierde jaar van de middelbare school in voor een mbo-opleiding of stromen eventueel door naar de havo (*Schoolgids 2022-2023*, 2022). Uit onderzoek blijkt dat vmbo'ers in hun laatste schooljaar nog niet heel actief bezig zijn met hun studiekeuze (*Hoe ondersteunen we VMBO leerlingen bij hun studiekeuze?*, 2021). Dit komt onder andere doordat zij over het algemeen relatief jong zijn wanneer zij voor deze keuze komen te staan. Hierdoor is er regelmatig uitval op het mbo doordat jongeren erachter komen dat de opleiding toch niet bij ze past. Daarnaast zullen leerlingen eerder kiezen voor een opleiding die klasgenoten ook gaan doen of wat de ouders graag willen.

In gesprek met de opdrachtgever kwam naar voren dat ook de leerlingen van het Zuiderlicht College het lastig vinden om een studiekeuze te maken (C. Alkemade, persoonlijke communicatie, 10 februari 2023). Dit heeft dan vaak ook te maken met de bovengenoemde factoren uit het onderzoek. In gesprekken met de examendecaan geeft ongeveer 30 procent van de examenleerlingen aan nog niet precies te weten welke vervolgopleiding ze willen doen. Dit schooljaar zijn er in totaal 94 examenkandidaten die gaan doorstromen naar het mbo of eventueel een havo-opleiding gaan doen. Hiervan zijn er 25 leerlingen van de basisberoepsgerichte leerweg die gaan doorstromen naar mbo-niveau twee, 39 leerlingen van de Kaderberoepsgerichte leerweg die gaan doorstromen naar mbo-niveau drie of vier en 30 leerlingen van de Theoretische leerweg die gaan doorstromen naar mbo-niveau vier. Momenteel zijn er in totaal 33 leerlingen die zich nog nergens voor hebben aangemeld. Dit zijn acht leerlingen die basisberoepsgerichte leerweg volgen, zeven die de kaderberoepsgerichte leerweg volgen en achttien leerlingen die theoretisch gerichte leerweg volgen. Tot slot zijn er twee leerlingen die al definitief zijn geplaatst op een mbo-opleiding.

Vanaf de eerste klas is er op het Zuiderlicht College al aandacht voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Hierbij volgen leerlingen voorlichtingen, lopen stage en voeren opdrachten uit die betrekking hebben op de beroepskeuze. Om de leerlingen op weg te helpen met hun studiekeuze wordt het online platform Kiesmbo in het begin van het vierde jaar ingezet om te kijken naar passende vervolgopleidingen. Echter, blijkt uit de mentorgesprekken die de leerlingen naderhand voeren, dat hier niet altijd een passend advies uit naar voren komt. De mentoren geven aan dat dit wellicht komt doordat de leerlingen geen inzicht hebben in hun kwaliteiten en interesses en weinig zelfinzicht hebben. Een klein aantal leerlingen heeft wel al een idee in welke werkomgeving zij later zouden willen werken, maar voor de meeste is dit zelfs nog lastig. Hierdoor weten de leerlingen niet goed wat zij in moeten vullen in Kiesmbo. Daarom is er vanuit de school behoefte aan een meetinstrument waarmee de kwaliteiten, interesses en voorkeur in werkomgeving van de leerlingen inzichtelijk worden gemaakt. Als deze aspecten voor de leerlingen duidelijk zijn, kunnen zij weloverwogen gebruik maken van Kiesmbo om vervolgens een gepast advies te krijgen voor een vervolgopleiding.

2. Het praktijkvraagstuk

2.1 De opdracht

Zoals zojuist is benoemd wil de opdrachtgever dat de leerlingen met meer zelfinzicht Kiesmbo in kunnen vullen. De assessor zal hiervoor meerdere assessmentinstrumenten gaan ontwikkelen om de kwaliteiten, interesses en voorkeur in werkomgeving van de leerlingen inzichtelijk te maken. Dit zal er uiteindelijk voor moeten zorgen dat de leerlingen passende vervolgopleidingen geadviseerd krijgen. De instrumenten zullen middels een programma in de loopbaanoriëntatie en -begeleiding uitgevoerd worden. Omdat niet alleen één leerling dit als een probleem ervaart, kunnen de instrumenten breder ingezet worden. Dit is voor de school erg gunstig omdat zij hierdoor meerdere leerlingen tegelijkertijd kunnen helpen. In overleg met de opdrachtgever is er besloten om dit assessmentprogramma toegankelijk te maken voor derdejaars leerlingen die moeite ervaren bij studiekeuze. Veel van hen zijn namelijk al bezig met oriënteren en bedenken welke vervolgopleiding ze hierna willen doen. Omdat de laatste open dagen in de regio Amsterdam in maart zijn, moeten de uitkomsten van de verschillende assessmentinstrumenten voor die tijd bekend worden gemaakt. Om deze reden zal het assessmentprogramma al begin januari van start moeten gaan. In het vierde jaar hebben deze leerlingen dan al meer inzicht en kunnen gerichter open dagen bezoeken.

2.2 Maatschappelijke relevantie

Deze scriptie is praktisch relevant omdat het ontwikkelen van een assessmentprogramma bijdraagt aan het inzicht bieden en advies geven in een passende vervolgopleiding. Uit recent onderzoek onder ruim 4200 middelbare scholieren van het vmbo, havo en vwo is namelijk gebleken hoe ver zij zijn in het maken van een studiekeuze (Qompas, 2023). In december 2022 hadden vier op de tien eindexamenleerlingen op het vmbo nog geen studiekeuze gemaakt. Het grootste deel van de jongeren geeft aan dat een studie moet passen bij diegene zijn kwaliteiten en ook spelen interesses en een goed salaris onder vmbo'ers een belangrijke rol. Op middelbare scholen wordt hier sinds 2013 al meer aandacht aan besteed door het invoeren van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (Qompas 2020). Toch blijkt uit ander recent onderzoek dat ongeveer één op de drie studenten in het eerste jaar uitvalt (Qompas, 2022). Dit kan komen doordat de gekozen studie achteraf toch niet bij de student blijkt te passen (Van Rooijen & Reches, 2021). Hieruit blijkt dat pubers het maken van een studiekeuze nog lastig vinden (Nelis & Van Sark, 2019). Ze zitten op dat moment nog midden in hun identiteitsontwikkeling en hebben nog weinig zelfinzicht. Deze onzekerheid en twijfel kunnen ertoe leiden dat mbo-studenten een hoge mate van stress ervaren. Daarnaast is uitval in het eerste studiejaar ook zonde van het geld en tijd. Dit geldt niet alleen voor de student, maar ook voor de opleiding en de maatschappij. Door vroegtijdig te stoppen met studeren, wordt de kans op het hebben van een stabiele baan kleiner (NU.nl, 2023). Wanneer mensen werkloos zijn, maken zij meer gebruik van uitkeringen en zorg die zij zelf niet kunnen bekostigen. Wegens deze redenen, zou er meer persoonlijke begeleiding voor de ontwikkeling en het studiekeuzeproces moeten zijn. Hierbij speelt inzicht in de eigen interesses en kwaliteiten een belangrijke rol.

3. Doelstelling

Een assessmentprogramma ontwikkelen om de middelbare derdejaars scholieren van het Zuiderlicht College in Amsterdam individueel een weloverwogen advies te geven in de mbo studiekeuze door middel van het in kaart brengen van kwaliteiten en interesses aan de hand van een kennismakingsgesprek, verschillende assessmentinstrumenten en een adviesgesprek.

4. Theoretisch kader

Om meer inzicht te krijgen in de doelgroep zal er in dit hoofdstuk dieper worden ingegaan op de pubertijd, studiekeuze en keuzestress. Ook het ontwikkelen van een assessmentprogramma komt hierin aan bod.

4.1. De pubertijd

De leeftijd van jongeren op het vmbo valt precies in de leeftijdsfase van de pubertijd. In deze unieke fase spelen zich een heleboel verschillende ontwikkelingen en processen af (Nelis & Van Sark, 2019). In de sociaal-emotionele ontwikkeling krijgen jongeren meer inzicht in zichzelf en in anderen. Tijdens de vroege adolescentie (10-14 jaar) worden ze steeds onafhankelijker van hun ouders en gaan nieuwe relaties met leeftijdgenoten aan. Daarnaast denken ze minder na over mogelijke consequenties in de toekomst waardoor de keuzes van bepaalde handelingen impulsiever zijn. Ook speelt groepsdruk een grote rol doordat jongeren op deze leeftijd niet buiten de groep willen vallen. Tijdens de midden adolescentie (14-16 jaar) willen jongeren juist opvallen om bij een groep te horen. Hierdoor gaan ze meer risico's nemen en op meerdere gebieden experimenteren. Jongeren ontwikkelen hierin dus meer een eigen persoonlijkheid en wijken ze meer af van de groep. Op deze jonge leeftijd komen de meeste jongeren ook al voor één van de belangrijkste keuzes in hun leven te staan, namelijk het maken van een studiekeuze.

4.2 Studiekeuze

Een keuze maken voor een vervolgopleiding is iets waar veel jongeren nog niet klaar voor zijn (Nelis & Van Sark, 2019). Hierbij speelt keuzemogelijkheid een grote rol doordat er in het mbo ruim duizend studies worden aangeboden. Dit zorgt ervoor dat er weinig overzicht is en de keuze nóg moeilijker wordt. Hierdoor maken jongeren vaak een keuze door studies die ze niet leuk vinden weg te strepen en te kijken wat er uiteindelijk overblijft. Op de middelbare school wordt hier tegenwoordig steeds meer aandacht aan besteed bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Ook het kiezen van profielen en vakken kan leerlingen voortijdig helpen met inzicht krijgen in wat ze leuk vinden.

Volgens Hersenwetenschapper Eveline Crone hebben jongeren moeite met deze keuze doordat hier abstract denken en zelfinzicht voor nodig is (Crone, 2018). Er zijn een aantal factoren die bepalend zijn voor een succesvolle studiekeuze, namelijk zelfbeeld, identiteitsontwikkeling en toekomstoriëntatie (Crone, 2018). Hoe goed iemand zichzelf kent en of dit zelfbeeld positief is, kan namelijk iets zeggen over hoe passend de keuze voor een vervolgopleiding zal zijn. In de adolescentie zijn jongeren minder positief over hoe zij presteren op school en dit heeft er vooral mee te maken dat ze zich meer gaan vergelijken met anderen. De mediale prefrontale cortex speelt hierbij een belangrijke rol. Door de groei wordt dit hersengebied steeds actiever en zullen jongeren meer zelfkennis krijgen en daardoor beter weten waar hun talenten liggen. Dit is dan weer essentieel voor de toekomst omdat iemand zijn loopbaan kan laten aansluiten op zijn of haar interesses en dit zal dan ook zorgen voor meer motivatie. Ook is identiteitsontwikkeling cruciaal in deze fase. Jongeren komen er langzamerhand achter wie ze zijn en wat ze willen bereiken. De kwaliteit van de studiekeuze kan worden beïnvloed door de rijpheid in identiteitsvorming (Meens, 2019). Jongeren die hierin rijper zijn en dus beter weten welke interesses bij hem/haar passen, kunnen passende keuzes maken. Dit zal uiteindelijk leiden tot meer studiesucces. Dit is echter wel een langdurig en ingewikkeld proces dat niet voor iedereen hetzelfde verloopt (Crone, 2018). Sommige jongeren weten al op jonge leeftijd wat ze willen worden en anderen hebben geen idee of veranderen voortdurend van gedachten. Zolang de laterale prefrontale cortex nog groeit, kan de identiteit nog ontwikkeld worden en is er ruimte om te onderzoeken wat iemands interesses zijn. Als laatst heeft het er ook mee te maken of jongeren keuzes maken die gericht zijn op korte of lange termijn (Crone, 2018). Zoals eerder naar voren kwam, handelen jongeren in de vroege adolescentie vaak impulsief en denken hierbij minder na over consequenties die dit op lange termijn kan hebben. Dit kan er bijvoorbeeld voor zorgen dat de keuze voor een vervolgopleiding gebaseerd is op die van vrienden. Door de ontwikkeling tussen de emotionele kernen in de hersenen en de mediale frontale cortex

kunnen jongeren naarmate ze ouder worden beter keuzes maken op basis van hun eigen interesses. Leerlingen die in hun examenjaar op het vmbo zitten, zijn vaak nog niet zo ver in hun ontwikkeling. Dit maakt dat ze gaan twijfelen en zich onzeker voelen en dit levert dan weer stress op (Nelis & Van Sark, 2019).

4.3 Keuzestress

De stress die de leerlingen ervaren rondom studiekeuze wordt ook veroorzaakt door onder andere de maatschappelijke en financiële druk op het maken van de juiste keuze (Nelis & Van Sark, 2019). Deze druk is door de jaren heen alleen maar groter geworden. Daarnaast baseren jongeren deze keuze vaak op de ideeën en verwachtingen van bijvoorbeeld vrienden, ouders of de maatschappij. Ook heeft de invoering van het leenstelsel ervoor gezorgd dat jongeren nog meer druk voelen om in één keer de juiste keuze te maken. Het wisselen van studie kost hierdoor niet alleen tijd, maar ook veel geld.

Op jonge leeftijd hebben jongeren vaak nog geen doelen voor de toekomst en weinig inzicht in de veranderende arbeidsmarkt (Feldman, 2003). Hierdoor is de keuze in een vervolgopleiding lastig en dit kan leiden tot onder andere gebrek aan controle, angst en frustratie. De besluiteloosheid richting de loopbaan wordt op verschillende manieren gedefinieerd. Volgens Betz et al. (1990) wordt deze besluiteloosheid omschreven als cognitieve onzekerheid waarbij mensen bang zijn om zich ergens aan te verbinden. Greenhaus, Callanan en Kaplan, (1995) definiëren dit als een persoon die geen doel heeft wat betreft de loopbaan of dit wel heeft, maar hier onzekere gevoelens bij heeft. Jongeren die weinig veerkracht hebben, zullen zich dan sneller gefrustreerd voelen wanneer ze ergens tegenaan lopen. Daarnaast blijkt dat het gevoel van eigenwaarde ook iets kan zeggen over de manier waarop iemand besluiten neemt. Jongeren met een laag zelfbeeld zullen hun fouten eerder aan zichzelf toeschrijven en dan sneller stoppen met een opleiding. Een hoge eigen effectiviteit kan er dan weer voor zorgen dat mensen eerder doelen stellen en meer bereiken. Ook speelt de betrokkenheid van ouders een grote rol in de keuze van een vervolgopleiding. Jongeren waarvan de ouders betrokken zijn in de loopbaanactiviteiten hebben een beter beeld van hun eigen capaciteiten. Verder kunnen financiële lasten en werkonzekerheid bij de ouders er voor zorgen dat jongeren meer druk voelen en minder aandacht hebben voor hun eigen loopbaan.

4.4 Persoonlijkheid en studiekeuze

Naast de rol die ouders hebben, is er ook gekeken naar die van persoonlijkheidskenmerken bij het maken van een studiekeuze. De Big five bestaat uit extraversie, neuroticisme, openheid, vriendelijkheid en zorgvuldigheid. De eerste twee kenmerken houden het meest verband met jongeren die geen keuze kunnen maken in een vervolgstudie. Volgens Caldwell en Burger (1998) worden extraverte mensen gezien als sociaal vaardig en zullen dan ook eerder steun zoeken bij anderen wanneer ze op zoek zijn naar een geschikte opleiding of baan. Mensen die hoog scoren op neuroticisme zullen juist sneller impulsieve beslissingen nemen om stress te voorkomen. Dit zal dan uiteindelijk het proces belemmeren. Jongeren die een opleiding kiezen op basis van hun interesses, zullen juist meer intrinsiek gemotiveerd zijn en ook minder snel stoppen (Holland, 1985). Bovendien kan het hebben van meerdere interesses er juist voor zorgen dat de keuze voor een vervolgopleiding alleen maar moeilijker wordt (Lubinski et al., 2001).

Om erachter te komen of een beroep bij iemand zijn interesses past, kan er gekeken worden naar de zes persoonlijkheidstypen (RIASOC-model) van onderzoeker John Holland (Feldman, 2016). Deze typen van persoonlijkheid kunnen volgens hem namelijk aansluiten bij bepaalde beroepen. De zes persoonlijkheidstypen zijn:

1. **Realistisch**

Dit zijn mensen die fysiek sterk zijn en probleemoplossend denken. Daarnaast zijn dit vaak nuchtere mensen met gemiddelde sociale vaardigheden. Beroepen die hierbij passen, zijn bijvoorbeeld vrachtwagenchauffeur of werken op het land.

2. **Intellectueel**

Dit zijn mensen die abstract en theoretisch zijn ingesteld. Ook hun sociale vaardigheden zijn niet erg sterk. Beroepen zitten vaak in de hoek van wiskunde en natuurwetenschappen.

3. **Artistiek**

Dit zijn over het algemeen kunstzinnige mensen. Deze mensen werken vaak in een museum of galerij.

4. **Sociaal**

Dit zijn mensen die graag met anderen in contact staan en samenwerken. Beroepen die erbij passen, zijn bijvoorbeeld mensen in de zorg of een winkel.

5. **Ondernemend**

Dit zijn mensen die risico's durven te nemen en snel de leiding pakken. Deze mensen werken vaak in de politiek of bij een bedrijf.

6. **Conventioneel**

Dit zijn mensen die graag structuur in hun werk hebben. Vaak hebben deze mensen administratieve beroepen (Feldman, 2016).

Dit theoretische model stelt dat een goede besluitvorming wat betreft loopbaan of opleiding afhangt van de overeenstemming tussen een individu en de werkomgeving (Zainudin et al., 2020). De bovenstaande persoonlijkheidstypen zijn dan ook gebaseerd op individuele en omgevingskenmerken. Over het algemeen wordt de theorie gezien als praktisch, eenvoudig en niet gecompliceerd. Volgens Leung et al. (2014) levert het RIASOC-model nuttige informatie op en dit kan een persoon helpen bij het ontwikkelen van meer zelfkennis.

Daarentegen is er ook enig onderzoek gevonden die stelt dat er geen relatie is tussen interesse en loopbaan. Etzel en Nagy (2015) toonden namelijk aan dat de correlatie hiertussen zwak is. Volgens hun hangen de vereisten van een werkplek zoals skills, educatie en ervaring en de bekwaamheid van een individu sterker samen. Verder zullen er ook andere factoren in overweging moeten worden genomen zoals opleidingseisen, waarden en capaciteiten.

4.5 De loopbaanbegeleiding

Bij het maken van een goede studiekeuze moeten niet alleen het individu en de werkomgeving met elkaar overeenstemmen, maar ook is het van belang dat de opleiding past bij iemands kwaliteiten en motieven (Van Dinteren & Kuijpers, 2017). Op jonge leeftijd is dit zelfinzicht er vaak nog niet en om die reden is begeleiding hierin essentieel. Volgens (Kuijpers, 2020) zijn er een aantal factoren die invloed hebben op het verloop van de loopbaan. Op een deel van deze factoren heeft een persoon zelf geen invloed zoals leeftijd en geslacht. De loopbaanontwikkeling is wel te beïnvloeden en hierin spelen de vijf loopbaancompetenties een grote rol. Dit zijn de motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken.

De competenties kwaliteiten en motievenreflectie heeft de leerling nodig bij het ontwikkelen van een zelfbeeld en werkexploratie maakt het mogelijk om arbeidssituaties te onderzoeken aan de hand van bepaalde waarden die het individu relevant vindt (Meijers et al., 2014). Loopbaansturing en netwerken gaan over de manier waarop en wie kunnen helpen om dit doel te bereiken.

Deze loopbaancompetenties zijn overgenomen in het onderwijs en komt in het vmbo terug in de Loopbaanoriëntatie en-begeleiding (LOB).

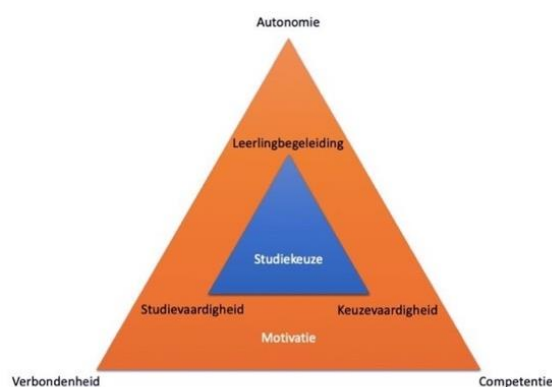
Om te zorgen voor een betere aansluiting tussen het voorgezet onderwijs (vo) en het hoger onderwijs (ho) is er een nieuw overkoepelend netwerk opgericht tussen verschillende scholen, hogescholen en universiteiten in de regio Amsterdam (OPeRa, 2023). Onderwijspartners Regio Amsterdam (OPeRa) wil leerlingen helpen en begeleiden bij hun studiekeuze om deze overstap zo goed mogelijk te laten verlopen (de Vries & Huizinga, 2021). Ook zal dit het studiesucces uiteindelijk moeten vergroten. In het OPeRa-model (Figuur 1) is te zien welke activiteiten belangrijk zijn in het LOB-programma. Er wordt met name ingezet op studievaardigheid, keuzevaardigheid en begeleiding. Daarbij is er ook aandacht voor motivatie en dan met name intrinsieke

motivatie. Dit wordt volgens de Zelfdeterminatietheorie (ZDT) van Deci en Ryan (2000) gestimuleerd wanneer er voldaan wordt aan de drie basisbehoeften:

1. Autonomie
Dit is de behoefte om vrij te kunnen handelen.
2. Verbondenheid
Dit is de behoefte om in contact te staan en relaties op te bouwen met anderen.
3. Competentie
Dit is de behoefte om zich bekwaam te voelen (Zimbardo et al., 2017).

Uit onderzoek blijkt dat voornamelijk autonome motivatie een grote rol speelt bij het maken van een studiekeuze (Meens, 2019). Daarnaast is het een belangrijke conditie voor studenten om niet te veranderen van opleiding en bepalend voor studiesucces.

Verder blijkt uit een ander onderzoek naar de studiekeuzebegeleiding in de praktijk dat het goed is om verschillende interactieve en activerende werkvormen in deze begeleiding te hanteren (de Vries & Huizinga, 2021). Door op wisselende manieren bezig te zijn, blijven leerlingen langer gemotiveerd.



Figuur 1: Het OPeRa-Model (de Vries & Huizinga, 2021).

4.6 Het assessmenttraject

De term assessmentcenter kent meerdere definities (Seegers, 2018). In het boek *Assessmentcenters* van Seegers is het een systematische procedure waarbij de kwaliteiten die essentieel zijn voor een bepaalde functie vastgesteld worden aan de hand van bepaalde oefeningen of testen die individueel of in groepsverband uitgevoerd kunnen worden. Deze methode wordt vooral ingezet om het groeipotentieel en talent van een persoon te meten. Ook wordt er gekeken naar iemands sterke en zwakke kanten.

Hoe het assessmentprogramma er precies uit komt te zien, hangt af van de competenties die beoordeeld gaan worden, het doel en de hoeveelheid oefeningen (Seegers, 2018). Daarom verschillen assessmentcenterprogramma's vaak sterk in vorm, kosten en inhoud. Bij het uitvoeren van de assessmentinstrumenten is het belangrijk dat er vooraf een draaiboek wordt gemaakt. Hierin staan onder andere de locatie, starttijden en tijdsduur vermeld. Om de betrouwbaarheid te kunnen garanderen, is het belangrijk dat het multidimensionaal gemeten wordt. Dit houdt in dat er meerdere assessmentinstrumenten worden ingezet om hetzelfde te meten. Op deze manier kunnen de uitkomsten met elkaar vergeleken worden. Naderhand wordt er een eindrapport geschreven met alle uitkomsten van de assessmentinstrumenten. Met deze informatie kan er uiteindelijk een passend advies worden gegeven.

4.7 Uitgangspunten bij een assessment

Bij het uitvoeren van een assessment moeten toegepast psychologen zich houden aan bepaalde richtlijnen (Rothfus, 2019). Het Nederlandse Instituut van Psychologen (NIP) heeft deze richtlijnen opgesteld en dit wordt ook wel de NIP-code genoemd (*Bijlage 1*). Bij een assessment moet een psycholoog werken op basis van de volgende richtlijnen:

- Gelijke behandeling

Er wordt alleen onderscheidt gemaakt tussen mensen op basis van hun persoonlijke eigenschappen om achter de geschiktheid voor een bepaalde functie te komen. Er wordt dus geen onderscheidt gemaakt op basis van bijvoorbeeld de sekse of etniciteit van mensen (NIP-code artikel 58).

- Verantwoordelijkheid

De psycholoog moet ervoor zorgen dat de activiteiten in het assessment controleerbaar zijn. Ook moet de client goed geïnformeerd worden en is de psycholoog transparant (NIP-code artikel 35, 63 en 64).

- Vertrouwelijkheid

De gegevens van het assessment en de rapportage worden door de psycholoog in vertrouwen genomen. Ook de privacy van de client wordt gerespecteerd (NIP-code artikel 71 t/m 97).

- Rolintegriteit

Om optimaal objectief te blijven, moet de psycholoog rolvermenging zien te vermijden. Het meespelen van privérollen in de beoordeling wordt hier ook mee vermeden (NIP-code artikel 51 en 52).

- Kwaliteit

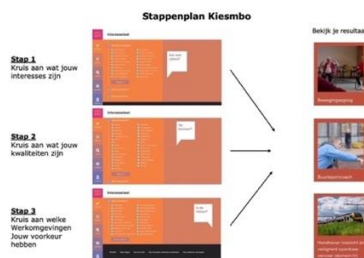
De psycholoog maakt duidelijk aan de client en opdrachtgever wat de beperkingen van de assessments en de eigen deskundigheid zijn (NIP-code artikel 98 t/m 108).

5. Onderbouwing assessmentinstrumenten

Eerder is benoemd dat er al een bestaand online platform is dat betrekking heeft op de mogelijkheden die door het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) wordt aangeboden. In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is Kiesmbo opgericht (KiesMBO.nl, z.d.). Dit platform wordt voortdurend vernieuwd met actuele informatie over bijvoorbeeld opleidingen, cijfers en de arbeidsmarkt. Ook wordt de doelgroep (middelbare vmbo scholieren) hierin betrokken om het goed aan te laten sluiten op de belevingswereld van de jongeren.

Door het aanklikken van iemands kwaliteiten, interesses en voorkeur in werkomgeving worden er automatisch specifieke mbo-opleidingen voorgesteld (*Figuur 2*). Uit het theoretisch kader is gebleken dat pubers nog weinig zelfinzicht hebben. Om deze reden wordt er gebruik gemaakt van verschillende assessmentinstrumenten. Door deze uitkomsten in te vullen in Kiesmbo zal de leerling uiteindelijk een passend advies kunnen krijgen. De deelvragen die door deze assessmentinstrumenten gemeten zullen worden, zijn:

1. Wat zijn de kwaliteiten van de leerling?
2. Wat zijn de interesses van de leerling?
3. Wat is de voorkeur van de leerling voor een toekomstige werkomgeving?



Figuur 2: Stappenplan Kiesmbo

5.1 Assessmentinstrumenten

Om antwoord te kunnen geven op de deelvragen, wordt er gebruik gemaakt van verschillende assessmentinstrumenten. Hieronder worden deze verder toegelicht.

5.1.1 Het kwaliteitspel

Dit spel is ontwikkeld door Peter Gerrickens en helpt mensen om meer inzicht in zichzelf te krijgen (*Over ons - Kwaliteitspel*, z.d.). Daarnaast kunnen mensen er ook achter komen hoe anderen hen zien (Gerrickens, 2017). Zoals eerder is aangegeven, is het belangrijk dat de opleiding past bij iemands kwaliteiten. Bij het ontwikkelen van dit zelfbeeld is een kwaliteitenreflectie nodig. Met behulp van dit spel krijgen de leerlingen meer inzicht in hun eigen kwaliteiten en hoe anderen dit zien. Daarnaast sluit dit assessmentinstrument ook goed aan bij de doelgroep omdat de opdracht spelenderwijs uitgevoerd wordt. Leerlingen blijven namelijk langer gemotiveerd wanneer zij interactief bezig zijn met activerende werkvormen (de Vries & Huizinga, 2011). Ook kan dit spel goed ingezet worden in combinatie met het platform Kiesmbo. Dit is waarom de kwaliteiten op de spelkaarten precies overeenkomen met die van Kiesmbo. In totaal zijn er dan 31 kaartjes met afgebeelde kwaliteiten (*Bijlage 2*).

In totaal zijn er 140 kaarten waar persoonlijke eigenschappen op staan. Hiervan bestaat de ene helft uit positieve eigenschappen (kwaliteiten) en de andere helft uit negatieve eigenschappen (valkuilen). Verder kan het op vier verschillende manieren gespeeld worden. De randvoorwaarden en werkwijze kunnen daarom per spelvorm van elkaar verschillen. Voor het assessment is er gekozen om spelvorm 1 te hanteren omdat dit met meerdere deelnemers gespeeld kan worden. Op deze manier ontvangt de deelnemer ook kaarten met de mening van anderen. Dit kan dan weer zorgen voor onverwachte nieuwe inzichten. De kwaliteiten op de kaartjes zullen hierbij wel aangepast worden om de uitkomsten in Kiesmbo te kunnen zetten.

Spelvorm 1

Om te beginnen, zijn er voor deze spelvorm een aantal randvoorwaarden (Gerrickens, 2017). Er zal alleen gebruik gemaakt worden van de kaartjes waar kwaliteiten op staan. Daarnaast moet het spel met minimaal twee en maximaal zes mensen gespeeld worden en ligt de spelduur tussen de 45 en 60 minuten. Om een vergelijking te kunnen maken van het zelfbeeld en het beeld dat anderen hebben, moeten de deelnemers elkaar kennen. Mocht dit niet het geval zijn, kan het spel alsnog gespeeld worden.

Volgens Dettori (2011) zitten er wel een aantal nadelen aan dit assessmentinstrument. De spelinstructie is in principe helder, maar er wordt weinig ingegaan op het interpreteren van de uitkomsten. Door gebrek aan verdere uitleg en verwijzingen naar de literatuur kan er dus geen verdiepende kennis worden opgedaan. Daarnaast zijn lang niet alle docenten en begeleiders competent genoeg om extra toelichting of interpretaties te geven.

5.1.2 Het werkomgevingspel

Dit spel is ontwikkeld door de assessor en afgeleid van het kwaliteitspel. Het doel is om meer inzicht te krijgen in de voorkeur voor werkomgeving van de leerling. Eerder is benoemd dat de meeste leerlingen nog niet goed weten in welke werkomgeving zij later zouden willen werken. Wanneer een individu en de werkomgeving met elkaar overeenstemmen, zal dit bijdragen aan een goede besluitvorming wat betreft de loopbaan. Met behulp van dit assessmentinstrument krijgen de leerlingen meer inzicht in de verschillende werkomgevingen die hun interesse wekt. Omdat dit spel op dezelfde manier gespeeld wordt als spelvorm 1 van het kwaliteitspel sluit ook dit instrument aan bij de doelgroep. Ook draagt dit bij aan de betrouwbaarheid. In plaats van kwaliteiten op de kaartjes, zullen er in dit spel afbeeldingen van verschillende werkomgevingen staan. Deze komen overeen met de werkomgevingen die op Kiesmbo vermeld staan. In totaal zijn er dan 22 kaartjes met afgebeelde werkomgevingen (*Bijlage 3*). De uitkomsten zullen worden meegenomen in de 360-gradenfeedbackvragenlijst.

5.1.3 Interesstetest

Deze test is in samenwerking tussen de website mbostart en Jobpersonality ontwikkeld (*Beroepentest*, z.d.). Het doel is om inzicht te geven in de mbo beroepen en welke bij een persoon passen. De test is gebaseerd op het eerder benoemde RIASOC-model van J. Holland. Wanneer een beroep aansluit bij de persoonlijkheid van mensen zal dit er in de meeste gevallen voor zorgen dat de persoon meer succes en tevredenheid zal ervaren (*JobPersonality*, z.d.). Daarnaast sluit dit goed aan bij de doelgroep doordat de test specifiek gemaakt is voor het opleidingsniveau van de leerlingen. Hierdoor worden alleen de beroepen binnen het mbo getoond. Ook is er op basis van onderzoek gekozen om een optie te bieden voor een mannelijk of vrouwelijke versie van de test. Dit zorgt ervoor dat stereotypen geen rol spelen in de keuze doordat het beroep afgebeeld wordt door iemand van hetzelfde geslacht. Verder is er ook een optie om geen voorkeur in geslacht aan te geven.

In totaal duurt de test een paar minuten en hierna zijn de uitkomsten gelijk beschikbaar. Er zijn 30 vragen waarbij er een keuze moet worden gemaakt tussen twee afgebeelde beroepen. Door gebruik te maken van weinig tekst en veel afbeeldingen, wordt het meer visueel en daardoor beter te begrijpen. Op het eind komt er per persoonlijkheidskenmerk een score van 1 (laag) tot 7 (hoog) uit. Eindelijk zullen de uitkomsten ingevoerd worden in Kiesmbo. Om dit te kunnen doen, zijn de zes persoonlijkheidskenmerken gekoppeld aan de interessesectoren die vallen onder het profiel Zorg & Welzijn. De assessor heeft zelf deze koppeling gemaakt door goed naar de definitie van de persoonlijkheidskenmerken te kijken en deze met een interessesector te verbinden (Tabel 1). Uit de test komt een top drie aan persoonlijkheidskenmerken en de interessesectoren die hierbij horen, worden meegenomen in de 360-gradenfeedbackvragenlijst.

Een ander overwogen alternatief was een test van ixly. Deze scoort namelijk hoger op betrouwbaarheid en validiteit. Toch is er gekozen voor de test van mbostart en Jobpersonality omdat deze goed te combineren is met het platform Kiesmbo en

daarnaast gratis te gebruiken is. Dit is voor de opdrachtgever gunstiger omdat het daardoor in de toekomst vaker ingezet kan worden.

Persoonlijkheidskenmerk	Interessesector
Realistisch	Dierhouderij & Verzorging en Groen & Milieu
Intellectueel	Onderzoek & Analyse
Artistiek	Beauty & Fashion
Sociaal	Vrije tijd & Gastvrijheid en Zorg & Welzijn
Ondernemend	Handel & Ondernemerschap en Sport & Beveiliging
Conventioneel	Economie & Office

Tabel 1: koppeling tussen de persoonlijkheidskenmerken en de interessesectoren

5.1.4 De 360-gradenfeedbackvragenlijst

De 360-gradenfeedback is een techniek waarbij er vanuit meerdere kanten informatie wordt verkregen (Seegers, 2018). Om erachter te komen of de uitkomsten van de bovenstaande assessmentinstrumenten juist zijn, zal dit door middel van een 360-gradenfeedbackvragenlijst getest worden. Bij het kwaliteitenspel en werkomgevingspel bestaat er een kans dat de leerlingen niet alle kwaliteiten of werkomgevingen passend vinden. Middels deze vragenlijst kan de leerling aangeven welke wel en niet bij hem/haar past en dit zal uiteindelijk de betrouwbaarheid vergroten. Om de patronen te kunnen zien, kan er een 360-gradenfeedbackrapport gemaakt worden (*Bijlage 4*). Hierdoor zie je gelijk hoe er gescoord is en of dit aansluit bij de andere beoordelaars.

De vragenlijst zal bij drie mensen worden afgenomen namelijk de kandidaat (leerling), de mentor en een ouder/verzorger. Er zal hierbij telkens gevraagd worden of de kwaliteit, interessesector of werkomgeving dat uit een eerder assessmentinstrument is gekomen, bij de leerling past (*Bijlage 5*). Er kan hierop met ja en nee geantwoord worden. Na elke vraag moet er een korte toelichting gegeven worden. Wanneer er bij een vraag minimaal twee keer 'nee' wordt ingevuld, zal het niet worden meegenomen. De overgebleven uitkomsten zullen uiteindelijk aangekruist worden in Kiesmbo.

Coaches en onderzoekers zijn er over het algemeen wel van overtuigd dat het toepassen van een 360-gradenfeedbackvragenlijst onder de juiste omstandigheden het zelfbewustzijn en eigeneffectiviteit kan vergroten. Er zijn wel een aantal punten waar de assessor rekening mee zal gaan houden. Allereerst zal de 360-gradenfeedbackvragenlijst, nadat alle uitkomsten van de assessmentinstrumenten bekend zijn, zo snel mogelijk naar de drie beoordelaars gestuurd moeten worden. Het invullen kan namelijk erg tijdrovend zijn. Verder zal er een duidelijke uitleg bij vermeldt moeten staan om ervoor te zorgen dat de vragenlijst op de juiste manier ingevuld wordt.

5.2 Assessmentinstrumenten en deelvragen

In het assessmentprogramma worden er verschillende assessmentinstrumenten uitgevoerd om antwoord te kunnen geven op de deelvragen. In onderstaande assessmentmatrix wordt dit overzichtelijk weergegeven.

	Kwaliteiten spel	Werkomgeving spel	De interesse test	De 360-gradenfeedbackvragenlijst
Deelvraag 1: Wat zijn de kwaliteiten van de leerling?	x			x
Deelvraag 2: Wat zijn de interesses van de leerling?			x	x
Deelvraag 3: Wat is de voorkeur van de leerling voor een toekomstige werkomgeving?		x		x

6. Kwaliteitsbewaking

In dit hoofdstuk wordt beschreven op welke manier er rekening is gehouden met de kwaliteit, betrouwbaarheid, validiteit en bruikbaarheid van de assessmentinstrumenten.

6.1 Kwaliteit

Om de kwaliteit van het assessmentprogramma te waarborgen zijn er voorafgaand aan de ontwikkeling een aantal stappen genomen. Ten eerste werd er een duidelijk plan van aanpak opgesteld en gevolgd wat resulteerde in een systematische ontwikkeling. Ten tweede is er een intensief literatuuronderzoek vooraf gegaan aan de ontwikkelfase zodat het plan van aanpak sterk en wetenschappelijk onderbouwd is. Ten derde was er regelmatig contact met de opdrachtgever om er zeker van te zijn dat er hetzelfde werd gedacht. Tot slot zal de feedback van zowel de inhoudelijke begeleider als de opdrachtgever meegenomen worden in de ontwikkeling van het onderzoek.

6.2 Betrouwbaarheid

Bij de betrouwbaarheid gaat het om de vraag of de resultaten die uit het assessment komen hetzelfde zouden zijn wanneer deze op dezelfde wijze nog eens uitgevoerd zou worden (Benders, 2022).

De online interessetest wordt gezien als een betrouwbare test (JobPersonality, z.d.). Het is namelijk gebaseerd op het veelgebruikte RIASOC-model van J. Holland voor beroepskeuze. De test heeft hele goede recensies ontvangen en is al meer dan 1 miljoen keer gemaakt. Hiernaast wordt het veel gebruikt door onder andere verschillende scholen en loopbaanadviseurs. Via het betrouwbare beoordelingssysteem Kiyoh krijgt de test gemiddeld een score van 8,9 (schaal van 1 tot 10). Verder is er onderzocht wat de interne consistentie is tussen de zes persoonlijkheidstypen en interesse. Dit zegt iets over de samenhang tussen meerdere items die gebruikt worden om hetzelfde te meten (Swaen, 2022). Bij het interpreteren kan er gesproken worden over een goede interne consistentie wanneer de alpha tussen de .80 en .90 ligt (Van Heijst, 2021). Alle zes de persoonlijkheidstypen scoren tussen de .81 en .92 wat betekent dat er sprake is van een sterke samenhang (homogeniteit) en dus een hoge mate van betrouwbaarheid (Tracey, 2002).

Daarnaast zal het verloop van het assessmenttraject gestandaardiseerd worden zodat de deelnemers allemaal dezelfde informatie krijgen. Om ervoor te zorgen dat de meting consistent blijft, moet de methode in dezelfde setting plaatsvinden. Om deze consistentie te controleren, is er gekozen om de deelvragen aan de hand van minimaal twee assessmentinstrumenten te meten. Doordat het dus multidimensionaal gebeurt, kunnen de uitkomsten met elkaar vergeleken worden. Wanneer de uitkomsten overeenkomen, worden deze meteen in Kiesmbo ingevuld. Mocht er in de 360-gradenfeedbackvragenlijst op een vraag twee keer het antwoord 'nee' worden gegeven, dan zal deze uitkomst niet meegenomen in Kiesmbo. Er zal hierbij goed gekeken worden naar de toelichting bij de vragen. Verder is het belangrijk dat er een duidelijke uitleg bij vermeldt staat om ervoor te zorgen dat de vragenlijst door de beoordelaars op de juiste manier ingevuld wordt. Ook zal er bijvoorbeeld met taalgebruik rekening gehouden worden met de doelgroep en wordt er continu gevraagd of de leerling alles begrijpt. De assessor zal zich verder objectief opstellen en alles wat genoteerd wordt hardop herhalen zodat de leerling aan kan geven of dit helemaal klopt. Alle informatie en uitkomsten worden verwerkt in een rapport zodat alles terug te vinden en op te vragen is.

6.3 Validiteit

Volgens Brinkman en Oldenhuis (2014) is iets valide wanneer hetgeen wat gemeten moet worden ook daadwerkelijk gemeten wordt. Validiteit is op te splitsen in twee soorten namelijk, interne en externe validiteit (Scribbr, 2022). Bij interne validiteit gaat het er om of bepaalde oorzaak-gevolgreacties wel of niet verklaard kunnen worden door andere factoren. Externe validiteit gaat dan weer over hoe representatief deze bevindingen zijn.

In dit assessmentprogramma is er rekening gehouden met de interne validiteit door te kijken naar de geschiktheid van de assessmentinstrumenten die gebruikt zijn. Het doel van het kwaliteitenspel is om erachter te komen welke kwaliteiten bij de leerling passen (*Over ons - Kwaliteitenspel*, z.d.). Het spel wordt in de praktijk veelal gebruikt en gezien als een valide assessmentinstrument. Het wordt onder andere ingezet bij coaching en training en in het onderwijs. Het werkomgevingspel is door de assessor bedacht, maar afgeleid van het kwaliteitenspel. De spelwijze van het werkomgevingspel, dat ontwikkeld is door de assessor om de voorkeur in werkomgeving te meten, is gelijk aan de spelwijze van het kwaliteitenspel dat ontwikkeld is om de kwaliteiten van de leerling te meten. Aangezien de spellen op dezelfde wijze gespeeld worden, vergroot dit de validiteit van het werkomgevingspel. Daarnaast is het een vereiste van het kwaliteitenspel en werkomgevingspel dat de leerlingen elkaar goed kennen en dit zal dan ook vooraf gecheckt worden. Om de validiteit van de online interressetest te garanderen, is er bij het ontwikkelen van de test samengewerkt met zowel een specialist in het ontwikkelen van persoonlijkheidstesten als een gepromoveerde psycholoog (*JobPersonality*, z.d.). Hiernaast zal de externe validiteit gewaarborgd worden door de kandidaten aselekt te selecteren (Nikolopoulou, 2023). Hierbij worden de leerlingen willekeurig gekozen. Met het inzetten van deze methode worden de resultaten meer generaliseerbaar en het onderzoek representatiever.

Ook is er gekeken naar de predictieve validiteit (Seegers, 2018). Dit zegt namelijk iets over de voorspellende waarde die een test of meting heeft. Met een getal wordt de sterkte van de relatie tussen een bepaalde factor en een specifieke uitkomst aangegeven. Wanneer de validiteit 0 is, staat het voorspellen op basis van die factor gelijk aan toeval. Bij een validiteit van 1 zal de factor altijd precies voorspellen wat de uitkomst gaat zijn. Een validiteit van 0.3 wordt in de praktijk beschouwd als 'goed' en van 0.5 als 'zeer goed'. De 360-gradenfeedbackvragenlijst wordt beoordeeld met een validiteit van 0,49. Dit betekent dat deze talentassessment methodiek een goede voorspellende waarde heeft, mits het goed opgezet is.

6.4 Bruikbaarheid

Door doorlopend en intensief overleg met de opdrachtgever tijdens het assessmenttraject zal de bruikbaarheid van het onderzoek gewaarborgd worden. Gedurende de stadia van het onderzoek zal er overleg plaatsvinden met de opdrachtgever om de vraagstelling van de opdrachtgever met het huidige onderzoek inzichtelijk te maken. Tijdens deze contactmomenten zal er bijvoorbeeld besproken worden hoe de informatieverzameling zal plaatsvinden en welke assessmentinstrumenten gebruikt zullen worden.

7. De uitvoering

In dit hoofdstuk staat beschreven wanneer en hoe de assessmentinstrumenten zijn uitgevoerd. Om dit overzichtelijk te maken, is er gebruik gemaakt van meerdere tabellen.

7.1 Algemene planning

Datum	Activiteit	Duur
Woensdag 5 april	Kennismakingsgesprek	10 min (per leerling)
	Kwaliteitspel	50 min
	Werkomgevingspel	30 min
	Interesstetst	10 min (per leerling)
Dinsdag 30 mei	Adviesgesprek	45 min (per leerling)

7.2 Randvoorwaarden

Er zijn een aantal voorwaarden opgesteld om ervoor te zorgen dat het assessmentprogramma zo goed mogelijk zal verlopen.

- De ruimte moet rustig zijn. Dit zorgt ervoor dat de kandidaten zich goed kunnen concentreren.
- Het zal volgens de vooraf opgestelde draaiboeken verlopen. Hierdoor wordt er meer structuur in het afnemen van de assessmentinstrumenten gecreëerd.
- De assessor vraagt na elke instructie of het duidelijk is. Ook mogen de leerlingen op elk moment aangeven wanneer ze iets niet begrijpen.
- De assessor stelt de kandidaten zo goed mogelijk op hun gemak.
- Alle benodigdheden zijn aanwezig.

7.3 Draaiboek

7.3.1 Het kennismakingsgesprek

De start van ieder assessmentprogramma is een kennismakingsgesprek waarbij de assessor en de leerling elkaar eerst beter leren kennen en vervolgens het hele traject uitgelegd wordt. Het gesprek zal ongeveer tien minuten per leerling zijn en in een rustige ruimte plaatsvinden. Om overzicht te bewaren, zal het volgens onderstaande structuur verlopen. Tijdens het gesprek zal er gekeken worden of er op bepaalde vragen doorgevraagd moet worden of niet. Daarnaast is het belangrijk om aan te geven dat ze altijd vragen mogen stellen wanneer iets niet duidelijk is. De assessor zal eerst zichzelf voorstellen en een bakje chocolaatjes neerleggen om de leerlingen op hun gemak te stellen.

Kennismakingsgesprek	
Inleiding	Welkom heten
	Eten of drinken aanbieden
	Wie ben ik?
	Doel en verloop uitleggen
	Vragen vanuit de leerling?
Middenstuk	Vragen stellen *
Afsluiting	Bedanken
	Wil de leerling nog iets toevoegen?
	Vervolgstappen uitleggen
	Afsluiten
Benodigdheden	Pen en papier of laptop voor aantekeningen
	Eten en drinken

Vragen

Algemeen

- Naam/Leeftijd

School

- Leerjaar/Niveau/Profiel/Vakken

Vrije tijd

- Wat vind je leuk om te doen in je vrije tijd? Hobby's/sport

Bijbaan

- Ja of nee? Hoe vaak?

Studie

- In hoeverre heb je je al verdiept in studiekeuze?
Vanuit de school, zelfstandig of met mensen erover praten?
- Weet je al welke studie je wilt doen? Of een bepaalde richting die je leuk lijkt?
- Vind je het een lastig keuze? Waarom?

7.3.2 Het kwaliteitenspel

Het spel zal ongeveer 50 minuten duren en in een rustige ruimte plaatsvinden. Om overzicht te bewaren, zal het volgens onderstaande structuur verlopen. Allereerst zal de assessor het spel uitleggen en daarna vragen of alles duidelijk is. Ook zal er continu in de gaten worden gehouden of het spel op de juiste manier verloopt. Het spelmateriaal is op te vragen bij de assessor.

Werkwijze

1. In het begin krijgt elke deelnemer vijf willekeurige kaarten. De overige kaarten worden op een stapel in het midden gelegd.
2. Bij elke beurt, moet er één kaartje van de stapel gepakt worden. Vervolgens wordt er gekeken welke van de zes kwaliteiten op de kaartjes het minst passend is. Deze kaart wordt dan of helemaal weggelegd of aan een andere speler gegeven bij wie deze kaart wel past. Mocht je de kaart aan een ander geven, dient deze open voor diegene neergelegd te worden. Ook moet er kort onderbouwd worden waarom deze kwaliteit bij iemand past.
3. Elke beurt dient op bovenstaande wijze te verlopen totdat de stapel in het midden op is. Door elke keer de kwaliteit die het minst past weg te geven, zullen de vijf kaartjes steeds passender worden.
4. De overgebleven vijf kaarten worden open neergelegd. De kaarten worden dan vergeleken met de kaarten die een ander heeft gegeven. Er wordt kort besproken wat er opvalt en welke kaart leuk was om te ontvangen.
5. Als laatst maakt de leerling op basis van zowel de eigen als de gekregen kaartjes een lijstje met de acht kwaliteiten die hij/zij het meest bij zichzelf vindt passen (Gerrickens, 2017).

Het kwaliteitenspel	
Inleiding	Doel en verloop uitleggen
	Vragen vanuit de leerling?
Middenstuk	Spel spelen
	Overzicht maken van de uitkomsten
	De uitkomsten in volgorde zetten
Afsluiting	Bedanken
	Wil de leerling nog iets toevoegen?
	Het verloop van het spel evalueren
	Vervolgstappen uitleggen

	Afsluiten
Benodigdheden	Het kwaliteitenspel
	Pen en papier of laptop voor aantekeningen
	Eten en drinken

7.3.3 Het werkomgevingspel

Het spel zal ongeveer 30 minuten duren en in een rustige ruimte plaatsvinden. Om overzicht te bewaren, zal het volgens onderstaande structuur verlopen. Allereerst zal de assessor het spel uitleggen en daarna vragen of alles duidelijk is. Ook zal er continu in de gaten worden gehouden of het spel op de juiste manier verloopt. Het spelmateriaal is op te vragen bij de assessor.

Het werkomgevingspel	
Inleiding	Doel en verloop uitleggen
	Vragen vanuit de leerling?
Middenstuk	Spel spelen
	Overzicht maken van de uitkomsten
	De uitkomsten in volgorde zetten
Afsluiting	Bedanken
	Wil de leerling nog iets toevoegen?
	Het verloop van het spel evalueren
	Vervolgstappen uitleggen
	Afsluiten
Benodigdheden	Het werkomgevingspel
	Pen en papier of laptop voor aantekeningen
	Eten en drinken

7.3.4 De interessetest

De test zal ongeveer 10 minuten per leerling duren. De kandidaten maken de test om de beurt op de laptop van de assessor. De uitkomsten van de testen zullen door de assessor genoteerd worden. Ook is er tussendoor ruimte voor vragen wanneer iets onduidelijk is.

De interessetest	
Inleiding	Doel en verloop uitleggen
	Vragen vanuit de leerling?
Middenstuk	Test maken
	Uitkomsten noteren
Afsluiting	Bedanken
	Wil de leerling nog iets toevoegen?
	Het verloop van de test evalueren
	Vervolgstappen uitleggen
	Afsluiten
Benodigdheden	De online interessetest
	Laptop
	Eten en drinken

7.3.5 De 360-gradenfeedbackvragenlijst

Na het uitvoeren van het kwaliteitenspel, het werkomgevingspel en de online interesstest wordt er een 360-gradenfeedbackvragenlijst gemaakt. Op deze manier kunnen de uitkomsten wel of niet worden bevestigd. Deze vragenlijst wordt vervolgens door de opdrachtgever naar de kandidaat (leerling) en ouder/verzorger gestuurd. De opdrachtgever zal deze zelf ook invullen omdat zij de mentor van de leerlingen is. Zodra alle vragenlijsten naar de assessor gestuurd worden kunnen er resultaten, conclusies en een advies geschreven worden.

7.3.6 Het adviesgesprek

Dit gesprek zal ongeveer 45 minuten per leerling zijn en wederom in een rustige ruimte plaatsvinden. Hieronder staat een overzicht met de structuur die het gesprek aan zal houden. Tijdens dit gesprek zullen de leerlingen het assessmentrapport inzien en samen met de assessor bespreken. De hulpvraag en deelvragen zullen beantwoord worden en er zal een advies geformuleerd worden. Aan het eind zal er ook gevraagd worden of de leerlingen een evaluatieformulier invullen willen (Bijlage 6).

Adviesgesprek	
Inleiding	Welkom heten
	Eten of drinken aanbieden
	Doel en verloop uitleggen
	Vragen vanuit de leerling?
Middenstuk	Terugblik naar assessmenttraject
	Herhalen van de hulpvraag en deelvragen
	Resultaten van de assessmentinstrumenten doornemen
	Conclusie bespreken
	Advies geven
	Wat vindt de leerling van de conclusie en het advies?
Afsluiting	Bedanken
	Wil de leerling nog iets vragen of toevoegen?
	Vragen of de leerling het evaluatieformulier invullen zou willen
	Afsluiten
Benodigdheden	Het assessmentrapport
	Eten en drinken
	Laptop
	Pen en papier
	Evaluatieformulier

8. Verwerking van de uitkomsten

De leerling heeft in dit assessmentprogramma drie assessmentinstrumenten doorlopen. Om uiteindelijk tot een conclusie te kunnen komen, moeten de resultaten hiervan verwerkt worden. In dit hoofdstuk wordt beschreven hoe deze resultaten van de assessmentinstrumenten verwerkt worden.

8.1 Het kwaliteitspel

Na het spelen van dit spel moeten de leerlingen ieder een lijstje maken van acht kwaliteiten die het meest passend zijn. Hierbij is nummer één het meest en nummer acht het minst passend. De reden dat er acht kwaliteiten over moeten blijven, is omdat er in het oorspronkelijke kwaliteitspel van Gerrickens ook zoveel kaarten gekozen moeten worden. Van deze uitkomsten, zal de assessor een 360-gradenfeedbackvragenlijst maken. Deze vragenlijst zal ingevuld moeten worden door de kandidaat (leerling), de mentor en de ouder/verzorger. Hiermee wordt er gekeken of de uitkomsten wel of niet bevestigd en meegenomen worden. Zodra alles ingevuld en terug is bij de assessor, kunnen de resultaten geschreven worden. De kwaliteiten die met minimaal twee keer 'ja' zijn beantwoord, zullen worden meegenomen in de resultaten en uiteindelijk in Kiesmbo. Wanneer er met 'ja/nee' geantwoord wordt, zal dit wel meegerekend worden.

8.2 Het werkomgevingspel

Na het spelen van dit spel moeten de kandidaten ieder een lijstje maken van drie werkomgevingen die het meest passend zijn. Hierbij is nummer één het meest en nummer drie het minst passend. De reden dat er drie kwaliteiten over moeten blijven, is omdat dit spel een stuk minder kaartjes bevat dan het kwaliteitspel. Van deze uitkomsten, zal de assessor een 360-gradenfeedbackvragenlijst maken. Deze vragenlijst zal ingevuld moeten worden door de kandidaat (leerling), de mentor en de ouder/verzorger. Hiermee wordt er gekeken of de uitkomsten wel of niet bevestigd en meegenomen worden. Zodra de vragenlijsten terug zijn bij de assessor kunnen de resultaten geschreven worden. De werkomgevingen die met minimaal twee keer 'ja' zijn beantwoord, zullen worden meegenomen in de resultaten en uiteindelijk in Kiesmbo.

8.3 De interesseltest

Na het spelen van de bovengenoemde spellen, wordt de interesseltest afgenomen. Hier komt dan per persoonlijkheidskenmerk een score van één (laag) tot zeven (hoog) uit. De top drie persoonlijkheidskenmerken worden in de 360-gradenfeedbackvragenlijst gezet. Deze zal ingevuld moeten worden door de kandidaat (leerling), de mentor en de ouder/verzorger. De persoonlijkheidskenmerken die uiteindelijk meegenomen worden, moeten eerst nog omgezet in interessesectoren. De assessor maakt zelf deze koppeling door goed naar de definitie van de persoonlijkheidskenmerken te kijken en deze met een interessesector te verbinden. Op deze manier kunnen de resultaten in Kiesmbo ingevuld worden.

8.4 Conclusie

Met behulp van de 360-gradenfeedbackvragenlijst is er gekeken welke uitkomsten in Kiesmbo ingevuld moeten worden. Ook is er vanuit het kennismakingsgesprek informatie naar voren gekomen over de hobby's en studierichting die de leerling leuk vindt. Hier wordt bij het invullen rekening mee gehouden. Het kan zijn dat bepaalde interesses niet uit de test zijn gekomen, maar wel naar voren kwamen in het kennismakingsgesprek. In dit geval wordt de interesse uit het gesprek wel ingevuld in Kiesmbo.

8.5 Het assessmentrapport

De resultaten van alle instrumenten worden allemaal in één assessmentrapport beschreven. Aan de hand van de conclusies, wordt er ook antwoord gegeven op de hulpvraag en de deelvragen. Deze resulteren dan in een passend advies voor de leerling. Dit advies wordt naderhand door de assessor via de mail naar de mentor gestuurd. De mentor zorgt er dan voor dat het advies bij de leerling en ouder terechtkomt.

9. Evaluatie

Op woensdag 5 april 2023 zijn de assessments door de kandidaten uitgevoerd en op dinsdag 30 mei 2023 zijn de adviesgesprekken gevoerd. Doordat één leerling op die dag ziek was, heeft haar adviesgesprek op dinsdag 6 juni plaatsgevonden.

De structuur van de vooraf opgestelde draaiboeken, is tijdens het uitvoeren van de assessmentinstrumenten aangehouden. De assessor zat met de leerlingen in een aparte ruimte en bood hen gelijk wat te eten of drinken aan. Daarna stelde de assessor zichzelf voor en legde het doel en verloop van de dag uit. Daarna was er nog ruimte voor eventuele vragen. Allereerst vonden de kennismakingsgesprekken plaats waarbij de assessor de kandidaten om de beurt een aantal vragen stelde. Daarna was het tijd voor het kwaliteitspel. Na het uitleggen van het doel en verloop van het spel, konden de leerlingen beginnen. Het verliep erg soepel en de leerlingen hadden snel door hoe het precies gespeeld moest worden. Ze hadden wel af en toe moeite met het kiezen tussen de kwaliteiten, maar uiteindelijk zijn ze met acht kwaliteiten overgebleven. Doordat dit spel en het werkomgevingspel op dezelfde manier gespeeld werden, hadden de leerlingen ook hierbij snel door hoe het moest. De leerlingen vonden het erg leuk en fijn dat deze assessmentinstrumenten in spelvorm werden uitgevoerd. De leerlingen konden om de beurt de online interestetest invullen op de laptop van de assessor. Ook hierbij vonden de leerlingen het soms moeilijk om een keuze te maken. De uitkomsten werden meteen door de assessor genoteerd. Na het uitvoeren van alle assessmentinstrumenten sloot de assessor de dag af. Er werd uitgelegd dat er nog een 360-gradenfeedbackvragenlijst gestuurd zou worden en dat ook een ouder en de mentor deze in moesten vullen.

Met de uitkomsten van de 360-gradenfeedbackvragenlijst heeft de assessor voor alle drie de leerlingen een passende conclusie en advies kunnen formuleren. Ook voor de adviesgesprekken was er een rustige ruimte beschikbaar. Doordat één van de leerlingen ziek was, werden er deze dag twee adviesgesprekken gevoerd. Als eerst blikte de assessor terug naar de dag dat de assessments uitgevoerd waren en herhaalde de hulpvraag en deelvragen. Daarnaast werd ook het doel en verloop van het adviesgesprek uitgelegd. Eerst werden de resultaten besproken en gevraagd in hoeverre de leerling zich hierin herkende. Daarna werden de resultaten van de assessmentinstrumenten doorgenomen en de conclusie besproken. De assessor vertelde in het advies welke opleidingen uiteindelijk naar voren waren gekomen uit Kiesmbo. Deze werden om de beurt benoemd en kort toegelicht. De leerling kon bij elke opleiding aangeven of die wel of niet passend was en waarom. Over het algemeen paste de meeste opleidingen goed bij de leerlingen en vonden zij deze nieuwe kennis heel nuttig. Ze gaven allemaal aan meer inzicht te hebben gekregen en kunnen hiermee volgend jaar gericht gaan kijken. Als allerlaatst werden de leerlingen gevraagd of ze een evaluatieformulier in zouden willen vullen. Hiermee kon er feedback gegeven worden over het assessmenttraject en de assessor (*Bijlage 7*).

10. Kritische blik

In dit hoofdstuk wordt er een kritische blik geworpen op het assessmenttraject.

Er is weinig informatie te vinden over de betrouwbaarheid en validiteit van het kwaliteitenspel en de online interestetest. Doordat hier nog nauwelijks onderzoek naar is gedaan, kan de kwaliteit van deze assessmentinstrumenten in twijfel worden gebracht. Daarnaast is het werkomgevingspel door de assessor ontwikkeld. Om de betrouwbaarheid en validiteit zo hoog mogelijk te houden, wordt dit spel op dezelfde wijze uitgevoerd als het kwaliteitenspel.

Bij het spelen van het kwaliteitenspel en het werkomgevingspel mogen de leerlingen om de beurt een kaart van de stapel pakken. Mocht een kaart beter bij een andere leerling passen, kan deze aan diegene gegeven worden. Wanneer de leerling ervoor kiest een kaart zelf te houden, kan een andere leerling deze kwaliteit of werkomgeving niet meer krijgen omdat er geen dubbele kaarten inzitten. Hierdoor kan iemand een kwaliteit of werkomgeving die erg passend is, maar die een ander eerder heeft gepakt niet krijgen. Dit zorgt ervoor dat de leerlingen beperkt worden tot de kaarten die zij toevallig zelf pakken of van een ander krijgen.

Na het spelen van het werkomgevingspel moet er een top drie gemaakt worden. Hierbij is nummer één het meest passend en nummer drie het minst. De assessor heeft ervoor gekozen om in totaal maar drie werkomgevingen mee te nemen omdat dit spel minder kaarten heeft dan het kwaliteitenspel. Achteraf bleek het handiger te zijn geweest om meer werkomgevingen in de 360-gradenfeedbackvragenlijst te zetten. Wanneer er drie mee worden genomen, is de kans groot dat er uiteindelijk maar één of twee overblijven. Als dit vervolgens in Kiesmbo ingevuld wordt, zijn de opleidingen erg beperkt in de werkomgeving. Om dit te voorkomen, zouden er in het vervolg meer werkomgevingen meegenomen moeten worden in de 360-gradenfeedbackvragenlijst.

De 360-gradenfeedbackvragenlijst zijn naderhand naar de kandidaat (leerling), de mentor en de ouder/verzorger gestuurd. Door middel van deze vragenlijsten kunnen de uitkomsten wel of niet bevestigd worden. Doordat deze mensen de leerling goed kennen, kunnen zij goed antwoord geven op de vragen. Daarentegen is er wel een risico dat er sociaal wenselijk of te positief/negatief geantwoord wordt. Ook bij het invullen van de evaluatieformulieren bestaat de kans dat de leerlingen sociaal wenselijke antwoorden gaven.

Het kennismakingsgesprek, het kwaliteitenspel, het werkomgevingspel en de online interestetest zijn allemaal uitgevoerd in het bijzijn van alle drie de leerlingen. Voor het kwaliteitenspel en het werkomgevingspel is het noodzakelijk dat dit met alle leerlingen gebeurt, maar het kennismakingsgesprek en de online interestetest hadden ook apart van elkaar gekund. Hiermee zorg je ervoor dat de leerling ook een moment alleen met de assessor heeft en hierdoor ook de ruimte krijgt om openlijk vragen te stellen. Het bijzijn van de andere leerlingen zou er namelijk voor kunnen zorgen dat de leerling bepaalde dingen niet durft te zeggen.

11. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zijn er een aantal suggesties opgesteld die voor verbetering kunnen zorgen. In het vervolg kunnen deze aanpassingen doorgevoerd worden om het assessmenttraject te optimaliseren en continueren.

11.1 Het werkomgevingspel

Na het spelen van het werkomgevingspel moesten de leerlingen drie werkomgevingen noteren. Deze werden met een 360-gradenfeedbackvragenlijst getest om te kijken of dit daadwerkelijk passend was. In het vervolg kunnen er beter meer werkomgevingen meegenomen worden. Op deze manier worden de opleidingen niet helemaal beperkt naar één of twee overgebleven werkomgevingen.

11.2 Individueel gesprek en spel

Het kennismakingsgesprek en de online interesstet zijn om de beurt afgenomen in het bijzijn van alle drie de leerlingen. Hierdoor bestaat de kans dat de leerlingen niet helemaal eerlijk durfde te zijn. In het vervolg zou dit individueel plaats moeten vinden waarbij de leerling meer de ruimte heeft en voelt om dingen met de assessor te delen.

Daarnaast worden de leerlingen beperkt in de kwaliteiten die zij kunnen krijgen doordat het met meerdere mensen en geen dubbele kaarten wordt gespeeld. Aan de ene kant is het handig om inzicht te krijgen door anderen, maar om hierin niet beperkt te worden kan het spel ook nog individueel gespeeld worden. Op deze manier krijgt de leerling door andere nieuwe inzichten en een volledig beeld van zijn/haar kwaliteiten.

11.3 Online evaluatieformulier

De leerlingen konden na afloop van het adviesgesprek een evaluatieformulier invullen. Hierin wordt er feedback gegeven over zowel het assessmenttraject als het handelen van de assessor. Doordat de leerling dit in het bijzijn van de assessor in moest vullen, bestond de kans dat er sociaal-wenselijke antwoorden werden opgeschreven. Om dit te voorkomen, zal er in het vervolg een online evaluatie gemaakt worden die de leerling anoniem in kan vullen. Hierdoor is het ook niet mogelijk om bijvoorbeeld aan iemands handschrift na te gaan wie het geschreven heeft.

11.4 Implementatieplan

Het doel van dit assessmenttraject is om uiteindelijk, naast deze drie leerlingen, nog meer derdejaars scholieren van het Zuiderlicht College te adviseren in het maken van een studiekeuze. Eerder is al naar voren gekomen dat veel leerlingen dit lastig vinden en behoefte hebben aan goede begeleiding. Om docenten voldoende houvast te geven om dit traject voort te zetten, is er door de assessor een algemeen stappenplan gemaakt (*Bijlage 8*). Op deze manier kan het assessmenttraject opnieuw ingezet worden en hebben meer leerlingen de mogelijkheid hierbij geholpen te worden.

Het stappenplan zal aan alle mentoren van de derdejaars klassen overhandigd worden. De mentor zal dan in het begin van het jaar na moeten gaan welke leerlingen hier behoefte aan zouden hebben. Deze leerlingen kunnen er dan voor kiezen om deel te nemen aan dit assessmentprogramma tijdens de lessen van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Het programma zal wel al in januari van start moeten gaan omdat de laatste open dagen in de regio Amsterdam in maart zijn.

12. Literatuurlijst

- Benders, L. (2022). Validiteit en betrouwbaarheid vaststellen in je scriptie. *Scribbr*. <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/validiteit-en-betrouwbaarheid-vaststellen-scriptie/>
- Beroepentest*. (z.d.). mbostart. Geraadpleegd op 17 maart 2023, van <https://www.mbostart.nl/beroepentest/>
- Brinkman, J., & Oldenhuis, H. (2014). *Beroep op onderzoek: van doelgerichte onderzoeksofzet tot toepasbare conclusie*. Noordhoff Uitgevers.
- Crone, E. (2018). *Het puberende brein: Over de ontwikkeling van de hersenen in de unieke periode van de adolescentie*. Prometheus.
- Dettori, G. (2011). The learning game - By Peter Gerrickens. *British Journal of Educational Technology*, 42(6), E168–E169. https://doi.org/10.1111/j.1467-8535.2011.01247_3.x
- de Vries, N., & Huizinga, M. (2021). Loopbaanoriëntatie en -begeleiding: Praktijkvoorbeelden binnen het OPeRA-netwerk geanalyseerd. In *OPeRa*. Vrije Universiteit Amsterdam.
- Feldman, D. C. (2003). The antecedents and consequences of early career indecision among young adults. *Human Resource Management Review*, 13(3), 499–531. [https://doi.org/10.1016/s1053-4822\(03\)00048-2](https://doi.org/10.1016/s1053-4822(03)00048-2)
- Feldman, R. S. (2016). *Ontwikkelingspsychologie* (7de editie). Pearson Benelux.
- Gerrickens, P. (2017). *Kwaliteitspel*. Gerrickens | training & advies.
- Hoe ondersteunen we VMBO leerlingen bij hun studiekeuze?* (2021, 31 maart). KIS. Geraadpleegd op 10 februari 2023, van <https://www.kis.nl/artikel/hoe-ondersteunen-we-vmbo-leerlingen-bij-hun-studiekeuze>
- In welke fase van hun studiekeuze zitten scholieren?: Onderzoek onder ruim 4.200 vmbo'ers, havisten en vwo'ers*. (2023, 8 februari). Qompas. Geraadpleegd op 3 maart 2023, van <https://www.qompas.nl/actueel/in-welke-fase-van-hun-studiekeuze-zitten-scholieren/3304/>
- JobPersonality. (z.d.). *RIASOC-theorie*. Geraadpleegd op 2 juli 2023, van <https://www.jobpersonality.com/riasoc-theorie>
- KiesMBO.nl. (z.d.). *Interessetest - KiesMBO*. KiesMBO <https://www.kiesmbo.nl/interessetest>
- Kuijpers, M. (2020). Competenties voor de moderne loopbaan. *Leraar: een professie met perspectief 1*, 53–59.
- Meens, E. (2019). Motivatie en keuzes: een kwestie van verwachtingen. *LoopbaanVisie*, 68–72.
- Meijers, F., Kuijpers, M., Mittendorff, K., & Wijers, G. (2014). *Het onzekere voor het zekere: Kwetsbaarheid als kracht in loopbaandialogen* (1ste editie). Maklu.
- Nelis, H., & Van Sark, Y. (2019). *Het nieuwe puberbrein binnenstebuiten: Wat beweegt jongeren en hoe krijg je ze in beweging?* Kosmos Uitgevers.

- Nikolopoulou, K. (2023). Aselecte Steekproef (Probability Sampling) | Betekenis & Voorbeelden. *Scribbr*. <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/aselecte-steekproef/>
- NU.nl. (2023, 3 april). Ruim 30.000 jongeren met opleiding gestopt: grootste aantal in tien jaar. *NU.nl*. Geraadpleegd op 6 juni 2023, van <https://www.nu.nl/binnenland/6257942/ruim-30000-jongeren-met-opleiding-gestopt-grootste-aantal-in-tien-jaar.html>
- Over ons - Kwaliteitenspel*. (z.d.). Geraadpleegd op 15 maart 2023, van <https://www.kwaliteitenspel.nl/nl/spellen-en-handleidingen/product/1-boek-kwaliteiten>
- Rothfus, J. (2019). *Ethiek in de psychologie* (3de editie). Pearson Benelux.
- Schoolgids 2022-2023*. (2022, 30 september). Zuiderlicht College. Geraadpleegd op 7 februari 2023, van <https://www.zuiderlicht.org/schoolgids/>
- Scribbr. (2022, 16 oktober). *Wat is het verschil tussen de interne en externe validiteit?* Geraadpleegd op 29 mei 2023, van <https://www.scribbr.nl/veel-gestelde-vragen/verschil-tussen-de-interne-en-externe-validiteit/>
- Seegers, J. (2018). *Assessment centers: Talenten van vandaag voor organisaties van morgen*. Vakmedianet.
- Swaen, B. (2022). Betrouwbaarheid in je scriptie | Voorkom willekeurige fouten. *Scribbr*. <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/betrouwbaarheid/>
- Tracey, T. J. G. (2002). Personal Globe Inventory: Measurement of the Spherical Model of Interests and Competence Beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60(1), 113–172. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1817>
- Van Dinteren, R., & Kuijpers, M. (2017). Breinkennis en loopbaanontwikkeling: zin of onzin? *Loopbaanvisie*, 2, 9-73.
- Van Heijst, L. (2021). Cronbach's alpha in SPSS: Berekenen en interpreteren. *Scribbr*. <https://www.scribbr.nl/statistiek/cronbachs-alpha/>
- van Rooijen, M., & Reches, L. (2021, februari). Hoe kunnen we vmbo-leerlingen ondersteunen om een onderbouwde studiekeuze te maken? *Kennisplatform Integratie & Samenleving*.
- Verklaringen voor stoppen en switchen tijdens corona*. (2022, 1 maart). Qompas. Geraadpleegd op 3 maart 2023, van <https://www.qompas.nl/actueel/verklaringen-voor-stoppen-en-switchen-tijdens-corona/3075/>
- Vmbo'er in de spotlight*. (2020, 28 februari). Qompas. Geraadpleegd op 3 maart 2023, van <https://www.qompas.nl/actueel/vmboer-in-de-spotlight/1509/>
- Zainudin, Z. N., Rong, L. J., Nor, A. M., Yusop, Y. M., & Othman, W. A. M. (2020). THE RELATIONSHIP OF HOLLAND THEORY IN CAREER DECISION MAKING: A SYSTEMATIC REVIEW OF LITERATURE. *Journal of critical reviews*, 7(09). <https://doi.org/10.31838/jcr.07.09.165>
- Zimbardo, P., Johnson, R., & McCann, V. (2017). *Psychologie een inleiding* (8ste editie). Pearson Benelux.

13. Bijlages

Bijlage 1: NIP-code

Artikel 35: Afleggen van verantwoording

“Psychologen houden van hun professionele activiteiten op zodanige wijze aantekening in het dossier, dat zij in staat zijn van hun handelswijze verantwoording af te leggen” (Rothfusz, 2019).

Artikel 51: Vermijden van het vermengen van professionele rollen

“Psychologen onderkennen de moeilijkheden die kunnen ontstaan uit het gelijktijdig of opeenvolgend vervullen van verschillende professionele rollen ten opzichte van een of meer betrokkenen. Bij voorkeur begeven zij zich niet in een dergelijke positie. Als psychologen onder omstandigheden het vervullen van meer dan een rol na of naast elkaar ten opzichte van betrokkene(n) niettemin verantwoord vinden, dan scheppen zij daarover duidelijkheid tegenover deze(n)” (Rothfusz, 2019).

Artikel 52: Vermijden van het vermengen van de professionele en niet professionele rollen

“Psychologen vermengen geen professionele en niet professionele rollen die elkaar zodanig kunnen beïnvloeden, dat zij niet meer in staat kunnen worden geacht een professionele afstand tot de betrokkene(n) te bewaren of waardoor de belangen van de betrokkene(n) worden geschaad” (Rothfusz, 2019).

Artikel 58: Respect voor eigenheid en diversiteit

“Psychologen houden rekening met de individuele eigenschappen en omstandigheden van elke client. Zij onderkennen dat hun eigen waarden en normen en identiteit hun professioneel handelen kunnen beïnvloeden. Psychologen spannen zich ervoor in cultuur en diversiteit te verdisconteren in de professionele activiteiten. Zij maken geen ongerechtvaardigd onderscheid wegens ras, etniciteit, geslacht, leeftijd, levensovertuiging, godsdienst, politieke gezindheid, seksuele geaardheid of op welke grond dan ook” (Rothfusz, 2019).

Artikel 63: Informatie bij het aangaan en voortzetten van de professionele relatie

“De informatie bij het aangaan en voortzetten van de professionele relatie wordt bij voorkeur schriftelijk gegeven, waar nodig mondeling toegelicht en in het dossier vastgelegd. De informatie bevat voor zover van toepassing:

- Het doel van de professionele relatie, de werkwijzen, de evaluatie, de context waarin die plaatsvindt en de plaats van de client en psycholoog hierin;
- De methoden van onderzoek of behandeling die in aanmerking komen en wat daarvan wel en niet te verwachten is en eventuele neveneffecten of alternatieven;
- De financiële en andere voorwaarden waaronder psychologen hun opdracht aanvaarden, voor zover deze informatie voor betrokkenen van belang is voor het verlenen van hun toestemming en medewerking aan de uitvoering van de opdracht;
- De personen met wie de psycholoog in de professionele relatie samenwerkt, al dan niet in multidisciplinair verband;
- De soort gegevens die over de client worden verzameld, de wijze waarop en hoe lang deze worden bewaard;
- De geheimhoudingsplicht, wijze van eventuele gegevensverstrekking en aan wie wordt gerapporteerd;
- De regels in de beroepscode met betrekking tot inzage en afschrift, correctie en blokkering van de rapportage;
- De verbondenheid van de psycholoog aan de beroepscode en klacht- en tuchtrecht (Rothfusz, 2019).

Artikel 64: Dezelfde informatie voor externe opdrachtgever en cliënt

“Vóór de aanvang van de professionele relatie dient de psycholoog zich ervan te vergewissen dat zowel de externe opdrachtgever als de client of het cliëntsysteem over dezelfde informatie beschikt over het doel en de opzet van de professionele relatie en over de voorgenomen werkwijze. De opdracht kan slechts doorgaan vinden als over het doel en opzet tussen hen overeenstemming bestaat. Bij wijziging van de situatie of van de opdracht dient de psycholoog tot hernieuwde afspraken te komen” (Rothfusz, 2019).

Vertrouwelijkheid

- Artikel 71: Geheimhouding
- Artikel 72: Zorgvuldigheid in de communicatie
- Artikel 73: Geheimhouding bij rapportage en gegevensverstrekking
- Artikel 74: Doorbreken van de geheimhouding
- Artikel 75: Informatie over het doorbreken van de geheimhouding
- Artikel 76: Reikwijdte van het doorbreken van de geheimhouding
- Artikel 77: Beroep op verschoning
- Artikel 78: Vertrouwelijkheid jegens andere personen dan client
- Artikel 79: Vertrouwelijkheid jegens personen in een cliëntsysteem
- Artikel 80: Beveiliging van het dossier (Rothfusz, 2019).

Gegevensverstrekking

- Artikel 81: Gegevensverstrekking aan derden
- Artikel 82: Verstrekking van gegevens zonder toestemming
- Artikel 83: Wettelijk verplichte verstrekking van gegevens
- Artikel 84: Gegevensverstrekking aan medewerkers
- Artikel 85: Informatieverstrekking voor wetenschappelijk onderzoek
- Artikel 86: Gegevens voor publicaties, onderwijs, kwaliteitszorg, supervisie en intervisie
- Artikel 87: Verstrekking van gegevens over een ander dan de cliënt (Rothfusz, 2019).

Rapportage

- Artikel 88: Rapportage in opdracht van de cliënt
- Artikel 89: Toestemmingsvereiste voor rapportage aan derden
- Artikel 90: Rapportage aan derden
- Artikel 91: Gelegenheid tot inzage voorafgaand aan de rapportage
- Artikel 92: Mondelinge rapportage aan een derden
- Artikel 93: Correctie, aanvulling of verwijdering van gegevens in de rapportage
- Artikel 94: Blokkeren van de rapportage aan de externe opdrachtgever
- Artikel 95: Inzage- en blokkeringsrecht bij rapportage over een cliëntsysteem
- Artikel 96: Rapporteren over anderen dan de cliënt
- Artikel 97: Rapportage beperken tot noodzakelijke gegevens (Rothfusz, 2019).

Ethische reflectie

- Artikel 98: Noodzaak van kritische bezinning
- Artikel 99: Kennis van wettelijke bepalingen
- Artikel 100: In stand houden en ontwikkelen professionele deskundigheid
- Artikel 101: Gebruik van doeltreffende en doelmatige methoden
- Artikel 102: Professionele en persoonlijke beperkingen
- Artikel 103: Grenzen van de eigen deskundigheid
- Artikel 104: Grenzen van het domein van de psychologiebeoefening
- Artikel 105: kwalificatie
- Artikel 106: professionele verantwoording van het beroepsmatige handelen
- Artikel 107: Voorkómen van verminderd vermogen tot verantwoorde beroepsuitoefening (Rothfusz, 2019).

Bijlage 2: Het kwaliteitenspel

Adviseren	Ondernemend
Analyseren	Oplossingsgericht
Behulpzaam	Plannen – organiseren
Commercieel	Representatief
Communicatief – sociaal	Ruimtelijk inzicht
Creatief	Samenwerken
Fit	Sportief
Geduldig	Stevig in je schoenen staan
Goed met cijfers	Stil kunnen zitten
Handig	Stressbestendig
Instructies opvolgen	Technisch inzicht
Klantvriendelijkheid	Verantwoordelijk
Leidinggeven	Vreemde talen spreken
Logisch nadenken	Zelfstandigheid
Muzikaal	Zorgvuldig
Nauwkeurig	

Bijlage 3: Het werkomgevingspel

Niet belangrijk	In een winkel of showroom
Bij mensen thuis	In een ziekenhuis of praktijk
Buiten werken	Internationaal aan het werk
In een fabriek	Op bouwlocaties
In een laboratorium	Op de weg - straat
In een magazijn	Op een kantoor
In een restaurant – hotel - bar	Op een school
In een sportcomplex of omgeving	Op het land – agrarisch
In een studio – salon – atelier	Op het water - haven
In een theater	Ploegen – wisselende diensten
In een werkplaats of productieruimte	Wisselende werkplekken

Bijlage 4: Voorbeeld 360-gradenfeedbackrapport

Vraag	Beoordelaar 1:	Beoordelaar 2:	Beoordelaar 3:
Vraag 1:			
Vraag 2:			
Vraag 3:			
Vraag 4:			
Vraag 5:			
Vraag 6:			
Vraag 7:			
Vraag 8:			

Bijlage 5: De 360-gradenfeedbackvragenlijst

Kwaliteiten

1. De kwaliteit ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
2. De kwaliteit ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
3. De kwaliteit ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
4. De kwaliteit ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
5. De kwaliteit ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
6. De kwaliteit ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
7. De kwaliteit ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
8. De kwaliteit ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting

Interesse

1. De interessesector ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
2. De interessesector ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting
3. De interessesector ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting

Werkomgeving

1. De werkomgeving ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting:
2. De werkomgeving ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting:
3. De werkomgeving ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting:
4. De werkomgeving ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting:
5. De werkomgeving ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting:
6. De werkomgeving ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting:
7. De werkomgeving ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting:
8. De werkomgeving ... past bij de kandidaat? (JA/NEE)
Toelichting:

Bijlage 6: Evaluatieformulier

Evaluatieformulier

Assessmenttraject

1. Ik vond het kwaliteitenspel leuk om te spelen
Ja/nee
Toelichting:
2. Ik vond het werkomgeving spel leuk om te spelen
Ja/nee
Toelichting:
3. Ik vond de interesseltest leuk om in te vullen
Ja/nee
Toelichting:
1. Ik begreep goed hoe het kwaliteitenspel gespeeld moest worden
Ja/nee
Toelichting:
2. Ik begreep goed hoe het werkomgeving spel gespeeld moest worden
Ja/nee
Toelichting:
3. Ik begreep goed hoe de interesseltest ingevuld moest worden
Ja/nee
Toelichting:
1. Door het kwaliteitenspel weet ik wat mijn kwaliteiten zijn?
Ja/nee
Toelichting:
2. Door het werkomgeving spel weet ik wat mijn voorkeur in werkomgeving is?
Ja/nee
Toelichting:
3. Door de interesseltest weet ik wat mijn interesses zijn?
Ja/nee
Toelichting:
4. Ik heb wat aan het advies dat mij is gegeven in dit assessmenttraject
Ja/nee
Toelichting:

Assessor

1. De assessor gaf duidelijke uitleg over het verloop en het doel van de assessments
Ja/nee
Toelichting:
2. De assessor gaf mij de ruimte voor eventuele vragen
Ja/nee
Toelichting:
3. De assessor stelde mij op mijn gemak
Ja/nee
Toelichting:
4. De assessor kwam professioneel over
Ja/nee
Toelichting:

Bijlage 7: Ingevulde evaluatieformulieren

Leerling J

Evaluatieformulier

Assessmenttraject

1. Ik vond het kwaliteitenspel leuk om te spelen

☒ Ja/nee

Toelichting: ik vond het best wel leuk om te doen omdat makkelijk te begrijpen was

2. Ik vond het werkomgeving spel leuk om te spelen

☒ Ja/nee

Toelichting: net als de eerste spel was het makkelijk te begrijpen

3. Ik vond de interestetest leuk om in te vullen

☒ Ja/nee

Toelichting: ja, soms wel lastig om van te kiezen.

1. Ik begreep goed hoe het kwaliteitenspel gespeeld moest worden

☒ Ja/nee

Toelichting: vooral goed uitgelegd

2. Ik begreep goed hoe het werkomgeving spel gespeeld moest worden

☒ Ja/nee

Toelichting: goed uitgelegd, was een makkelijk te begrijpen

3. Ik begreep goed hoe de interestetest ingevuld moest worden

☒ Ja/nee

Toelichting: heb wel verkeerd gedaan

1. Door het kwaliteitenspel weet ik wat mijn kwaliteiten zijn?

☒ Ja/nee

Toelichting: ik weet het al

2. Door het werkomgeving spel weet ik wat mijn voorkeur in werkomgeving is?

☒ Ja/nee

Toelichting: ik heb al nu een idee waar ik werken wil

3. Door de interestetest weet ik wat mijn interesses zijn?

☒ Ja/nee

Toelichting: kent hetzelfde over een met wat ik al wilde

4. Ik heb wat aan het advies dat mij is gegeven in dit assessmenttraject

☒ Ja/nee

Toelichting: het heeft mij het makkelijkere gemaakt om ervaring te kiezen

Assessor

1. De assessor gaf duidelijke uitleg over het verloop en het doel van de assessments

☒ Ja/nee

Toelichting: zoals de spellen is het mij goed uitgelegd

2. De assessor gaf mij de ruimte voor eventuele vragen

☒ Ja/nee

Toelichting: ik heb super veel vragen, gwyneth antwoordde het

3. De assessor stelde mij op mijn gemak allemaal

☒ Ja/nee

Toelichting: ik was niet bepaald bang of iets.

4. De assessor kwam professioneel over

☒ Ja/nee

Toelichting: heel professioneel.

Evaluatieformulier

Assessmenttraject

1. Ik vond het kwaliteitenspel leuk om te spelen
☒ ja / ☐ nee
Toelichting: *het was wel interessant*
2. Ik vond het werkomgeving spel leuk om te spelen
☒ ja / ☐ nee
Toelichting: *ruzige plek*
3. Ik vond de intersseltest leuk om in te vullen
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:

1. Ik begreep goed hoe het kwaliteitenspel gespeeld moest worden
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:
2. Ik begreep goed hoe het werkomgeving spel gespeeld moest worden
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:
3. Ik begreep goed hoe de intersseltest ingevuld moest worden
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:

1. Door het kwaliteitenspel weet ik wat mijn kwaliteiten zijn?
☒ ja / ☐ nee
Toelichting: *eerst zat ik te twijfelen*
2. Door het werkomgeving spel weet ik wat mijn voorkeur in werkomgeving is?
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:
3. Door de intersseltest weet ik wat mijn interesses zijn?
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:
4. Ik heb wat aan het advies dat mij is gegeven in dit assessmenttraject
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:

Assessor

1. De assessor gaf duidelijke uitleg over het verloop en het doel van de assessments
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:
2. De assessor gaf mij de ruimte voor eventuele vragen
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:
3. De assessor stelde mij op mijn gemak
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:
4. De assessor kwam professioneel over
☒ ja / ☐ nee
Toelichting:

Evaluatieformulier

Assessmenttraject

- Ik vond het kwaliteitenspel leuk om te spelen
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *je had daarna beter inzicht over je kwaliteiten*
- Ik vond het werkomgeving spel leuk om te spelen
☒ ja/☐ nee
 Toelichting:
- Ik vond de interesseltest leuk om in te vullen
☒ ja/☐ nee
 Toelichting:
- Ik begreep goed hoe het kwaliteitenspel gespeeld moest worden
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *ea werd goed uitgelegd*
- Ik begreep goed hoe het werkomgeving spel gespeeld moest worden
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *Wat ik werd goed uitgelegd*
- Ik begreep goed hoe de interesseltest ingevuld moest worden
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *het was duidelijk*
- Door het kwaliteitenspel weet ik wat mijn kwaliteiten zijn?
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *na het spel had je goed overzicht over je kwaliteiten*
- Door het werkomgeving spel weet ik wat mijn voorkeur in werkomgeving is?
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *ik wist nu wat voor mij was en na het spel heb ik er meer inzicht in gekregen*
- Door de interesseltest weet ik wat mijn interesses zijn?
☒ ja/☐ nee
 Toelichting:
- Ik heb wat aan het advies dat mij is gegeven in dit assessmenttraject
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *ik heb nu meer opties gezien van opleidingen*

Assessor

- De assessor gaf duidelijke uitleg over het verloop en het doel van de assessments
☒ ja/☐ nee
 Toelichting:
- De assessor gaf mij de ruimte voor eventuele vragen
☒ ja/☐ nee
 Toelichting:
- De assessor stelde mij op mijn gemak
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *ze was rustig en maten het gekunst maar nam goed de tijd met je*
- De assessor kwam professioneel over
☒ ja/☐ nee
 Toelichting: *ze zag er netjes uit*

Bijlage 8: Algemeen stappenplan

Voorkant

Algemeen stappenplan

Stap 1

Algemene vragen studiekeuze



Stap 2

Kwaliteitenspel



Stap 3

Werkomgevingspel



Stap 4

Online interessetest



Stap 5

360-gradenfeedbackvragenlijst



Stap 6

Uitkomsten invullen in Kiesmbo



Stap 7

Adviesgesprek



Stap 1: Algemene vragen studiekeuze

Vrije tijd

- Wat vind je leuk om te doen in je vrije tijd? Hobby's/sport

Bijbaan

- Ja of nee? Hoe vaak?

Studie

- In hoeverre heb je je al verdiept in studiekeuze?
- Vanuit de school, zelfstandig of met mensen erover praten?
- Weet je al welke studie je wilt doen? Of een bepaalde richting die je leuk lijkt?
- Vind je het een lastig keuze? Waarom?

*Deze informatie meenemen en eventueel toepassen bij het invullen van de uitkomsten in Kiesmbo

Stap 2: Kwaliteitenspel

Werkwijze

1. In het begin krijgt elke deelnemer vijf willekeurige kaarten. De overige kaarten worden op een stapel in het midden gelegd.
2. Bij elke beurt, moet er 1 kaartje van de stapel gepakt worden. Vervolgens wordt er gekeken welke van de zes kwaliteiten op de kaartjes het minst passend is. Deze kaart wordt dan of helemaal weggelegd of aan een andere speler gegeven bij wie deze kaart wel past. Mocht je de kaart aan een ander geven, dient deze open voor diegene neergelegd te worden. Ook moet er kort onderbouwd worden waarom deze kwaliteit bij iemand past.
3. Elke beurt dient op bovenstaande wijze te verlopen totdat de stapel in het midden op is. Door elke keer de kwaliteit die het minst past weg te geven, zullen de vijf kaartjes steeds passender worden.
4. De overgebleven vijf kaarten worden open neergelegd. De kaarten worden dan vergeleken met de kaarten die een ander heeft gegeven. Er wordt kort besproken wat er opvalt en welke kaart leuk was om te ontvangen.

Als laatst maakt iemand op basis van zowel de eigen als de gekregen kaartjes een lijstje met de acht kwaliteiten die hij/zij het meest bij zichzelf vindt passen

Stap 3: Werkomgevingspel

Werkwijze hetzelfde als het kwaliteitenspel, maar dan wordt er een lijstje gemaakt met de werkomgevingen die hij/zij het meest bij zichzelf vindt passen.

Stap 4: Online interesstest

Online interesstest

Link: <https://www.mbostart.nl/beroepentest/>

Uitkomsten (top drie persoonlijkheidskenmerken) omzetten

Persoonlijkheidskenmerk	Interesse sector
Realistisch	Dierhouderij & verzorging en groen & milieu
Intellectueel	Onderzoek & analyse
Artistiek	Beauty & fashion
Sociaal	Vrije tijd & gastvrijheid en zorg & welzijn
Ondernemend	Handel & ondernemerschap en sport & beveiliging
Conventioneel	Economie & office

Stap 5: 360-gradenfeedbackvragenlijst

360 graden feedback vragenlijst

De uitkomsten van de drie assessmentinstrumenten worden vervolgens in een 360-gradenfeedbackvragenlijst gezet. Voor elke uitkomst wordt er aangegeven of het wel of niet bij de leerling past en is het mogelijk om eventueel een toelichting te geven. Wanneer er bij een vraag minimaal twee keer 'nee' wordt ingevuld, zal het niet worden meegenomen. De overgebleven uitkomsten zullen uiteindelijk aangekruist worden in KiesMbo.

Stap 6: Uitkomsten invullen in Kiesmbo

Uitkomsten invullen in Kiesmbo

- Resultaten (voorgestelde opleidingen)

Stap 7: Adviesgesprek

Adviesgesprek

1. Assessmentrapport inzien
2. Conclusie bespreken
3. Advies geven
4. Evalueren
5. Advies toesturen