



Auteur: Floor van Hoof

Studentnummer: 3903788

Datum: 14 april 2023

Praktijkorganisatie: Weener XL

Interventiebegeleider: Michel Starreveld

**Een loopbaankeuze voor niet-Nederlandse jongeren**

**Een loopbaankeuze voor niet-Nederlandse jongeren**

Een innovatieve interventie voor het ondersteunen van de leerlingen bij het maken van een passende loopbaankeuze

Auteur: Floor van Hoof

Studentnummer: 3903788

E-mailadres: 436288@student.fontys.nl

Opleiding: Human Resource management Fontys Eindhoven

Organisatie: Weener XL

Interventiebegeleider: Michel Starreveld

Praktijkbegeleider: Claudia Verberk

Datum: 14-04-2023

# Samenvatting

Weener XL ziet een grote terugstroom in de uitkering van jongeren die hebben deelgenomen aan het SchoolFirst project. Hierbij gaven veel jongeren aan weinig tot geen inzicht te hebben in wat beroepen en opleidingen daadwerkelijk in de praktijk inhouden. Ook zien we dat de jongeren die deelnemen aan het SchoolFirst project moeite hebben om zelf proactief bezig te zijn met hun loopbaankeuze en dat er vanuit het Koning Willem 1 college haast niets is ingericht om de loopbaanbegeleiding en oriëntatie van deze leerlingen in te vullen.

Deze factoren zorgen voor hoge uitval in het onderwijs waardoor de jongeren geen startkwalificatie behalen daardoor kwetsbaarder zijn op de arbeidsmarkt en sneller terugkeren in de uitkering. Daardoor is het van belang dat tijdens het SchoolFirst project aandacht moet worden besteed om de leerlingen zo goed mogelijk voor te bereiden voor een vervolgopleiding en ze handvaten geven om zelf proactief te zoeken naar een loopbaankeuze. Voor het vraagstuk is de volgende ontwerpvraag opgesteld: Hoe kunnen we de leerlingen van SchoolFirst een passende loopbaankeuze laten maken?

Naar aanleiding van de hiervoor benoemde factoren is er een interventie ontwikkeld die door de mentoren van SchoolFirst kan worden ingezet in de lessen zodat zij de leerlingen kunnen begeleiden naar het vinden van een passende loopbaankeuze. De interventie bestaat uit een instructiehandboek voor de mentoren met werkvormen waarbij leerlingen werken aan loopbaancompetenties en de leerlingen handvaten krijgen om zelf opzoek te gaan naar een passende loopbaankeuze. Naast het instructiehandboekje is er een loopbaanboekje ontwikkeld voor de leerlingen waarin zij opdrachten maken naar aanleiding van de werkvormen en waar de kennis vanuit de werkvormen staat beschreven. In het ontwerpproces zijn de belangen van de doelgroep en van de betrokkenen meegenomen zodat de interventie duurzaam geïmplementeerd kan worden.

Om antwoord te verkrijgen op de ontwerpvraag zijn er meerdere warme-evaluaties en diepte-interviews gehouden. Vanuit deze resultaten is gebleken dat de innovatieve interventie heeft bijgedragen aan de vooropgestelde uitkomst. Daarnaast is er uit de zachte-effectmeting gebleken dat de haalbaarheid van het vooropgestelde effect van de innovatieve interventie hoog is. Echter zal er een langere periode nodig zijn om het daadwerkelijke effect en bestemming te kunnen meten. Dit zal kunnen worden vormgegeven door een vervolgonderzoek.

# Voorwoord

Voor u ligt het evaluatieonderzoek van de innovatieve interventie ‘’een loopbaankeuze voor niet-Nederlandse jongeren.’’ Dit evaluatieonderzoek is opgesteld naar aanleiding van het ontwerp van de innovatieve interventie. De innovatieve interventie is ontworpen naar aanleiding van de afstudeerstage bij Weener XL en in opdracht van Fontys Hogescholen HRM en psychologie. De innovatieve interventie is ontworpen naar aanleiding van de volgende ontwerpvraag: *“Hoe kunnen we leerlingen van SchoolFirst een passende loopbaankeuze laten maken?”*

Graag zal ik nog wat mensen willen bedanken. Ten eerste wil ik Claudia Verberk bedanken voor de fijne begeleiding die ik tijdens mijn stage en het ontwerpen heb mogen ontvangen. Ook wil ik graag de mentoren bedanken voor het SchoolFirst project voor het meedenken en het delen van hun mening. Daarnaast wil ik mijn begeleider van Fontys Hogescholen Michel Starreveld bedanken voor de begeleiding van het ontwerp via de richtlijnen van school. Tot slot zal ik nog graag de leerlingen van SchoolFirst willen bedanken voor hun mening, tijd en input. Deze zijn voor het ontwerp erg van belang geweest.

Ik wens u allen veel leesplezier toe!

Inhoudsopgave

[Samenvatting 2](#_Toc132226057)

[Voorwoord 3](#_Toc132226058)

[1. Inleiding 6](#_Toc132226059)

[1.1 Vluchtelingen en statushouders 6](#_Toc132226060)

[1.2 Weener XL als organisatie 7](#_Toc132226061)

[1.3 Startkwalificatie 7](#_Toc132226062)

[1.4 SchoolFirst project 8](#_Toc132226063)

[1.5 Aanleiding 8](#_Toc132226064)

[1.6 Probleemstelling 8](#_Toc132226065)

[1.7 Uitkomst, effect en bestemming 9](#_Toc132226066)

[1.8 Doelgroep 10](#_Toc132226067)

[1.9 Leeswijzer 10](#_Toc132226068)

[2. Verantwoording ontwerpproces 11](#_Toc132226069)

[2.1 Loopbaanbegrippen 11](#_Toc132226070)

[2.2 Loopbaan oriëntatie en -begeleiding 11](#_Toc132226071)

[2.3 Loopbaancompetenties Kuijpers 12](#_Toc132226072)

[2.4 Theory of planned behavior Azjen 13](#_Toc132226073)

[2.5 The Six Principles of Influence Cialdini 14](#_Toc132226074)

[2.6 EAST-model 15](#_Toc132226075)

[2.7 Afstemming met betrokkenen en experts 16](#_Toc132226076)

[2.8 Divergerende en convergerende fase 19](#_Toc132226077)

[2.9 Samenvatting en definitieve keuze 20](#_Toc132226078)

[3. Ontwerp – Prototype 21](#_Toc132226079)

[3.1 Opbouw interventie 21](#_Toc132226080)

[3.2 Inhoud interventie 22](#_Toc132226081)

[3.3 Gedragsverandering 24](#_Toc132226082)

[3.4 Ondersteunende instrumenten 25](#_Toc132226083)

[3.5 Rollen en verantwoordelijkheden 25](#_Toc132226084)

[3.6 Planning 26](#_Toc132226085)

[3.7 Innovatieve waarde 26](#_Toc132226086)

[Feedback n.a.v. Pitch 27](#_Toc132226087)

[4. Methodologie 28](#_Toc132226088)

[4.1 Doel innovatieve interventie 28](#_Toc132226089)

[4.2 Onderzoeksmethode 28](#_Toc132226090)

[4.3 Evaluatiemodel Kirkpatrick 29](#_Toc132226091)

[4.4 Prestatie-indicatoren 29](#_Toc132226092)

[4.5 Meetinstrument 30](#_Toc132226093)

[4.6 Respondentengroep 32](#_Toc132226094)

[4.7 Betrouwbaarheid en validiteit 33](#_Toc132226095)

[5. Resultaten testfase 35](#_Toc132226096)

[5.1 Resultaten proefsessies 35](#_Toc132226097)

[5.1.1 Toelichting instructiehandboek mentoren 35](#_Toc132226098)

[5.1.2 Kiesmbo.nl 36](#_Toc132226099)

[5.1.3 Les scholensysteem in Nederland 37](#_Toc132226100)

[5.2 Eindevaluatie 38](#_Toc132226101)

[5.2.1 Niveau 1 – reactie 38](#_Toc132226102)

[5.2.2 Niveau 2 – leren 39](#_Toc132226103)

[5.3 Zachte effectmeting 40](#_Toc132226104)

[5.3.1 Niveau 2 – leren 40](#_Toc132226105)

[5.3.2 Niveau 3 – gedrag 41](#_Toc132226106)

[5.4 Mening experts 41](#_Toc132226107)

[6. Conclusie testfase 43](#_Toc132226108)

[6.1 Niveau 1 – reactie 43](#_Toc132226109)

[6.1.1. Toelichting instructiehandboek mentoren 43](#_Toc132226110)

[6.1.2. Les Kiesmbo.nl 43](#_Toc132226111)

[6.1.3. Les scholensysteem in Nederland 44](#_Toc132226112)

[6.1.4. Eindevaluatie 44](#_Toc132226113)

[6.2 Niveau 2 – leren 45](#_Toc132226114)

[6.2.1. Eindevaluatie 45](#_Toc132226115)

[6.3 Conclusie zachte-effect meting 45](#_Toc132226116)

[6.3.1 Niveau 2 – leren 45](#_Toc132226117)

[6.3.2 Niveau 3 – gedrag 46](#_Toc132226118)

[6.3.3 Conclusie haalbaarheid beoogde effect 46](#_Toc132226119)

[6.4 Conclusie totaal (uitkomst) 47](#_Toc132226120)

[6.4.1 Niveau 1 – reactie 47](#_Toc132226121)

[6.4.2 Niveau 2 – leren 47](#_Toc132226122)

[6.4.3 Ontwerpvraag 48](#_Toc132226123)

[7. Discussie 49](#_Toc132226124)

[7.1 De interventie 49](#_Toc132226125)

[7.1.1 Inhoud en vormgeving 49](#_Toc132226126)

[7.1.2 Het effect (uitkomst, effect, bestemming) 49](#_Toc132226127)

[7.2 De evaluatiefase 50](#_Toc132226128)

[7.3 Innovatieve waarde 51](#_Toc132226129)

[7.4 Doorontwikkeling 51](#_Toc132226130)

[Literatuurlijst 53](#_Toc132226131)

# Inleiding

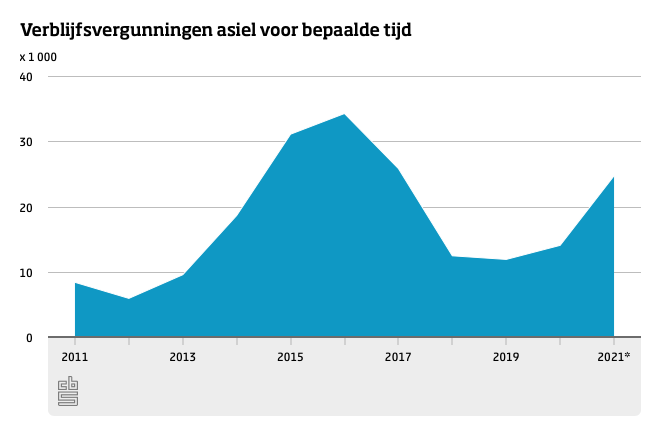
In de inleiding wordt het vraagstuk van de innovatieve interventie beschreven. Dit wordt zowel op maatschappelijk als organisatie perspectief beschreven. Het probleem wordt beschreven en de uitkomst, het effect en de bestemming wordt beschreven. Ten slot wordt de leeswijzer gepresenteerd.

## Vluchtelingen en statushouders

Aan het eind van 2021 waren er over de hele wereld 89,3 miljoen mensen op de vlucht voor geweld, oorlog, mensenrechtenschendingen en vervolging (United Nations High Commissioner for Refugees, 2022). Zo vroegen er in 2021 in Nederland 24.686 mensen asiel aan. In 2015 zien we ook een piek van het aantal asielzoekers die naar Nederland zijn gekomen, deze toestroom bereikte een piek door de oorlog in Syrië (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). In het jaar 2015 vroegen dan ook maar liefst 29,7 duizend personen met de Syrische nationaliteit asiel aan in Nederland, maar ook 7,9 duizend personen mensen met de Eritrese nationaliteit (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022).

Elk persoon die in Nederland asiel aanvraagt, noemen wij een asielzoeker. Echter is niet elke asielzoeker een vluchteling, iemand die hier in Nederland asiel aanvraagt wil erkend worden als vluchteling (Centraal Orgaan opvang asielzoekers, z.d.). De immigratie en naturalisatiedienst (hierna: IND) in Nederland onderzoekt of de asielzoeker onder het Vluchtelingenverdrag van de Verenigde Naties valt en daardoor wordt erkend als vluchteling. Daarbij wordt gekeken of het gevaarlijk is voor de asielzoeker als hij terug wordt gestuurd naar het land van herkomst en dus bescherming nodig heeft (Centraal Orgaan opvang asielzoekers, z.d.).

Na dat de procedure is doorlopen en de asielzoeker wordt erkend als vluchteling in Nederland, dan wordt een tijdelijke verblijfsvergunning afgegeven voor een periode van 5 jaar. Vanaf dan worden zij ‘statushouders’ of ‘vergunningshouders’ genoemd (Centraal Orgaan opvang asielzoekers, z.d.)



Figuur 1: Verblijfsvergunningen asiel voor bepaalde tijd (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022).

Naar verwachting gaat het aantal vluchtelingen dat asiel aanvraagt in Nederland de komende jaren alsmaar stijgen, dit ook mede door de oorlog in Oekraïne (NOS, 2022). Echter zien we dat mensen met een niet-westerse migratieachtergrond een structurele achterstand hebben op de arbeidsmarkt. Dit houdt in dat hun arbeidsparticipatie laag is, dat ze vaak geen vast contract hebben en een lager salaris verdienen dan de Nederlanders op de arbeidsmarkt. Daarnaast is deze groep vaker werkloos en ontvangen veel van hen een bijstandsuitkering (SER, z.d.). Dat terwijl het hebben van een baan van enorm belang is voor een goede integratie van de statushouders. Hierdoor zijn zij niet meer afhankelijk van hun gemeente en nemen zij actief deel aan de Nederlandse samenleving. Arbeidsparticipatie van statushouders is daarbij ook van groot belang voor de Nederlandse economie (SER, z.d.).

De afgelopen jaren zijn er veel onderzoeken geweest naar de factoren die de (lage) arbeidsparticipatie verklaren van statushouders (Odé & Dagevos, 2017). Uit deze onderzoeken is gebleken dat factoren zoals de opgedane kwalificaties en vaardigheden in Nederland van groot belang zijn. Hierbij wordt vooral het behalen van een Nederland diploma gezien als een van de belangrijkste factoren voor een goede arbeidsparticipatie (Odé & Dagevos, 2017). Voor zowel een goede baan als een baan op het passende opleidingsniveau is een Nederlands diploma van groot belang.

## Weener XL als organisatie

## 

Ook in de gemeente ‘s-Hertogenbosch is het aantal statushouders enorm toegenomen. De toestroom van deze statushouders bereikte een piek in 2017 (persoonlijke communicatie). Deze statushouders vallen onder het bestand van Weener XL. Weener XL is het werk en ontwikkelbedrijf van de gemeente ’s-Hertogenbosch. Er werken zo een 2000 mensen binnen Weener XL, een groot deel hiervan werkt op een beschutte werkplek binnen de afdelingen post & logistiek, Terrein- & groenonderhoud of het kringloopbedrijf Vindingrijk. Naast dat deze mensen intern werken, worden er ook medewerkers naar andere bedrijven in de regio gedetacheerd. Daarnaast zijn er ongeveer 300 medewerkers die zich richten op het vinden van passend werk en inkomensondersteuning voor de inwoners uit de gemeente ’s-Hertogenbosch (Over Weener XL – Weener XL, z.d.).

## Startkwalificatie

Onder de statushouders in de gemeente ‘s-Hertogenbosch is er een groot deel onder de 30 jaar. Veel van deze personen bezitten nog geen Nederlandse startkwalificatie (persoonlijke communicatie). In Nederland spreken we van een startkwalificatie als je een havodiploma, vwo-diploma of een mbo-niveau 2 diploma of hoger hebt. Uit onderzoek van Centraal Bureau voor de statistiek (2021) is gebleken dat statushouders vaak in deeltijd werken, een contract voor bepaalde tijd hebben en in de horeca met 0-uren contract werken. Wanneer de statushouders voor langere tijd in Nederland zijn, vaste uren werken en een vast contract hebben blijkt dat hun positie op de arbeidsmarkt toch kwetsbaarder is dan die van de gemiddelde werkende Nederlander (Bureau voor de statistiek, 2021). Als je een startkwalificatie behaald, heb je volgens het Ministerie van onderwijs, Cultuur en wetenschap (2022) meer kans op een duurzame baan op de Nederlandse arbeidsmarkt. Daardoor is het van belang dat de jonge statushouders in de gemeente ’s-Hertogenbosch onderwijs volgen, indien zij dit kunnen, met als doel een startkwalificatie te behalen en daarbij hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren (persoonlijke communicatie).

Voor sommige jonge statushouders is het Nederlandse taalniveau nog niet voldoende om direct te kunnen starten aan een reguliere mbo, hbo of universiteit opleiding. Zij zijn vaak inburgeringsplichtig, volgen inburgeringslessen en ontvangen een uitkering (persoonlijke communicatie). Echter is het netwerk wat zij hier opbouwen klein en ontvangen zij hier geen startkwalificatie. Gemeente ’s-Hertogenbosch vindt het belangrijk dat jonge statushouders zich ontwikkelen en goed integreren in de Nederlandse samenleving. Om de integratie te bevorderen is het van belang dat jongeren een opleiding volgen, zij bouwen zo namelijk een netwerk op en leren de taal (de Winter - Koçak et al., 2021).

## SchoolFirst project

De gemeente ’s-Hertogenbosch is voor deze jonge statushouders het SchoolFirst project opgezet. SchoolFirst is een project van de gemeente ’s-Hertogenbosch in samenwerking met het Koning Willem 1 College. De jonge statushouders volgen dan één jaar lang de entree-opleiding op het Koning Willem 1 College. De entree-opleiding is een mbo één opleiding voor leerlingen die praktijkonderwijs hebben gevolgd, of voor leerlingen die geen middelbareschooldiploma hebben behaald en wel een mbo-opleiding willen volgen. Op de entree-opleiding volg je vakken als Nederlands, rekenen en burgerschap. Deze volg je drie dagen in de week, daarnaast loop je zestien uur per week stage. Na een oriënterende periode van ongeveer zes weken kies je voor een profiel: een assistentenopleiding. Deze kun je volgen in de richtingen horeca, zorg, verkoop en groen. Hierbij krijg je ook nog specifieke vakken voor je beroepsrichting waarbij het aanleren van goede sociale en werknemersvaardigheden centraal staan.

Naast het regulier onderwijs van de entree-opleiding krijgen de leerlingen van Schoolfirst ondersteuning op school door een consulente van Weener XL. En volgen zij naast de reguliere lessen ook inburgeringslessen die op school worden gegeven. De consulent ondersteunt de leerlingen met niet-schoolse zaken, bijvoorbeeld het regelen van de studiefinanciering en kinderopvang. Daarbij heeft de consulent ook een signalerende rol op problematiek die zich wellicht voordoet. Het doel van de consulent is het voorkomen dat de leerling uitvalt en terugvalt in de uitkeringssituatie. De consulent heeft hierbij ook een coachende rol door de leerling te stimuleren om een opleiding te volgen en te werken.

## Aanleiding

Uit onderzoek van Winter-Koçak et al. (2021) is gebleken dat in de praktijk statushouders veel belemmeringen ervaren bij de doorstroom van een mbo-entree naar een vervolgopleiding. De belemmeringen hebben met zowel de voorbereiding op de opleiding, maar ook op de omstandigheden en de gevraagde vaardigheden die voor de opleiding van toepassing zijn. Volgens Winter-Koçak et al. (2021) weten de statushouders te weinig van het Nederlandse onderwijssysteem en hebben zij een onvolledig beeld van wat de opleiding en het beroep in de praktijk daadwerkelijk inhoudt. Doordat vele jonge statushouders worstelen met het Nederlandse schoolsysteem zien onderwijsprofessionals problematiek met eigen verantwoordelijkheid en assertiviteit. Uit gesprekken met de leerlingen van SchoolFirst is naar voren gekomen dat zij vaak vanuit eigen land niet gewend zijn om eigen keuzes te maken in het onderwijs. Zo zijn studiekeuzes vaak afhankelijk van wat ouders en of leraren willen, terwijl de norm in Nederland is dat jij als leerling zelf verantwoordelijk bent voor je eigen loopbaankeuze. Daarbij zijn zij vaak ook niet op de hoogte van de verschillende mogelijkheden die je hebt in Nederland met betrekking tot opleidingen en beroepen. Dit allen heeft gevolg tot uitval op een vervolgopleiding, waarbij de kans op het niet behalen van een startkwalificatie en terugval in de uitkering wordt vergroot.

## Probleemstelling

Uit cijfers van voorgaande jaren is gebleken dat 15% van de jonge statushouders die hebben deelgenomen aan het SchoolFirst project zich weer allen hebben gemeld bij Weener XL voor een uitkering (persoonlijke communicatie). Hierbij gaven zij aan een verkeerd beeld te hebben van de gekozen opleiding en het toekomstig beroep en geen loopbaanperspectief voor de toekomst te hebben. Ongeveer 6000 jongeren in de leeftijd van 18 tot en met 27 jaar ontvangen in Nederland een bijstandsuitkering (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022). Dit aantal is relatief laag, echter als hier 10 personen binnen Weener XL zich melden kan dit percentage als relatief hoog worden beschouwd. Vooral bij stil te staan dat deze mensen vaak geen arbeidsbeperking of doelgroep indicatie hebben. In de praktijk zien we echter ook vaak dat jonge statushouders eerder geneigd zijn om uit te vallen op het mbo (Winter-Koçak et al, 2021).

Op dit moment heeft 70% van de statushouders die vanaf 2014 naar Nederland is gekomen een bijstandsuitkering (Centraal Bureau voor de Statistiek, 2023). Dit is veel tegenover de Nederlanders die in Nederland een uitkering ontvangen, volgens het Centraal Bureau voor de Statistiek (2023) ontvingen eind 2022 zo een 401.000 duizend Nederlanders een uitkering. Dit komt neer op 2,3% van de Nederlandse bevolking. In Nederland zijn er 99.586 duizend statushouders (Vluchtelingenwerk Nederland, 2022). 70% procent ontvangt volgens Centraal bureau voor de statistiek (2023) een bijstandsuitkering dit zijn in totaal 69.710 duizend statushouders. In vergelijking met Nederlanders en statushouders kunnen we hieruit concluderen dat dit aantal erg hoog is.

Op het moment dat de leerling uitvalt op school of in werk, komt deze weer in beeld bij Weener XL. Vaak wordt hier dan een uitkering aangevraagd en wordt er begeleiding gestart. Echter kost dit Weener XL op jaarbasis 13.620 euro per persoon zonder de kosten van de begeleiding. Daarvoor is het van groot belang dat de statushouder minstens een niveau 2 opleiding afrondt om zo hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren en de financiële kosten van Weener XL niet te laten stijgen. Daarnaast is ook voor het Koning Willem 1 college niet voordelig als de leerling uitvalt en uiteindelijk geen diploma haalt. Als een school veel uitvalpercentage heeft doet dit niet ten goede aan de naam van de school.

## Uitkomst, effect en bestemming

De ontwerpvraag voor deze interventie luidt dan ook als volgt:

*“Hoe kunnen we leerlingen van SchoolFirst een passende loopbaankeuze laten maken?”*

Daarbij zijn de volgende uitkomst, effect en bestemming opgesteld.

De **uitkomst** van de innovatieve interventie is dat het instructie handboek een gedragen en geaccepteerde tool is die de mentoren hulp kan bieden bij de loopbaanoriëntatie en begeleiding van de leerlingen van SchoolFirst. Als prestatie indicatoren zijn opgesteld:

* Na de toelichting hebben de mentoren inzicht verkregen over de werkwijze van het instructiehandboek in de praktijk
* Weten de mentoren hoe ze het instructiehandboek in de praktijk moeten toepassen
* Hebben de mentoren kennis verkregen over loopbaanleren

Daarnaast hebben de leerlingen de werkvormen van het instructiehandboek als prettig ervaren en hebben zij meer kennis verworven over:

* Het Nederlands schoolsysteem
* Verschillende MBO-opleidingen
* Verschillende beroepen in Nederland
* Tools die hun hierbij kunnen helpen

Het beoogde **effect** van de innovatieve interventie is de mentoren het instructiehandboek consistent gebruiken en hierdoor vorm kunnen geven aan de loopbaan oriëntatie en begeleiding van de leerlingen van SchoolFirst. Daarnaast kunnen de leerlingen de kennis en vaardigheden toepassen in de praktijk en zijn zij in staat om zelf proactief bezig te zijn met hun eigen loopbaankeuze.

De **bestemming** van de innovatieve interventie is dat de leerlingen leren hoe zij zelf een passende loopbaankeuze kunnen maken. Daardoor vallen zij niet uit op een vervolgopleiding, behalen zij een startkwalificatie en stromen hiermee door in een duurzame baan op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Doordat de tool gericht is op statushouders zal deze in de toekomst ook bij andere klassen waarin veel statushouders zitten kunnen worden toegepast. Uiteindelijk zal het ook een verplicht onder deel kunnen worden van het curriculum van de school.

## Doelgroep

De leerlingen van SchoolFirst zijn binnen deze innovatieve interventie de primaire doelgroep. Voor hun is de innovatieve interventie ontwikkeld en moet dit uiteindelijk leiden tot gedragsverandering. De mentoren zijn binnen de innovatieve interventie de intermediaire doelgroep, zij moeten de innovatieve interventie uitvoeren en daarbij de boodschap overbrengen op de leerlingen. Daardoor is het van belang om draagvlak te creëren om de innovatieve interventie in de toekomst consistent te laten uitvoeren door de mentoren.

## Leeswijzer

De leeswijzer geeft duidelijkheid over de opbouw van dit evaluatieonderzoek.

In hoofdstuk 2 van dit evaluatieonderzoek is het verantwoordingsproces beschreven. In dit hoofdstuk wordt de input beschreven die is gebruikt voor het ontwerpen van de innovatieve interventie.

Hoofdstuk 3 bestaat uit het ontwerp prototype. In dit hoofdstuk zal de innovatieve interventie uitvoerig beschreven worden.

De methodologie van het evaluatieonderzoek staat beschreven in hoofdstuk 4. Dit hoofdstuk beschrijft hoe de testfase van de innovatieve interventie is uitgevoerd.

Hoofdstuk 5 bestaat uit de resultaten van dit evaluatieonderzoek. In dit hoofdstuk worden de resultaten objectief besproken. Hierin zijn ook relevante citaten uit de interviews in meegenomen.

In hoofdstuk 6 de conclusie van de testfase wordt uitvoerig beschreven over in hoeverre de prestatie-indicatoren in het evaluatieonderzoek zijn behaald.

Tot slot zullen de beperkingen van dit onderzoek met de mogelijke verbeterpunten worden toegelicht in hoofdstuk 7 van dit evaluatieonderzoek, de discussie.

De bijlages van dit onderzoek zijn te vinden aan het einde van dit rapport. Hierin zijn de bijlages te vinden waarin wordt verwezen in de tekst.

# Verantwoording ontwerpproces

In het verantwoordingsproces worden de input beschreven die is gebruikt om de interventie te ontwerpen. Hierbij worden de onderliggende keuzes van de interventie duidelijk doormiddel van literatuur en andere betrokkenen.

## Loopbaanbegrippen

Er zijn meerdere factoren van invloed bij het maken van een loopbaankeuze. Daarentegen zijn er ook verschillende loopbaanbegrippen. Om een duidelijk beeld te krijgen van deze begrippen is het van belang om de definitie hiervan toe te lichten. Volgens Luken (2009) heeft een persoonlijke loopbaan betrekking op de weg die hij of zij aflegt door de wereld van werk. Deze weg kan op verschillende manieren beschreven worden, zo kan er gekeken worden naar verschillende functies maar ook naar prestaties die geleverd zijn of ervaringen. Daarbij kan een loopbaan zowel objectief worden beschreven als subjectief (de eigen beleving). Echter kunnen we een studieloopbaan onderscheiden van een loopbaan in het algemeen. Bij een studieloopbaan spreken we van de weg die wordt gevolgd door het onderwijs (Luken, 2009). Bij een studieloopbaan kan gekeken worden naar gevolgde opleidingen en of vakken, een behaald diploma of de ontwikkelde competenties (Luken, 2009).

Het proces waar de loopbaan vorm krijgt noemen we: loopbaanontwikkeling (Luken, 2009). Hierbij gaat het om een aantal bewust en onbewuste processen bijvoorbeeld de ontwikkeling van motivatie, persoonlijkheid, binding en competentie. We spreken van een positieve loopbaanontwikkeling op het moment dat de persoon door middel van werk bijdraagt aan de maatschappij en eigen welzijn. Wanneer talenten en competenties niet ontwikkeld of benut worden, spreken we van een negatieve loopbaanontwikkeling. Hierbij wordt er geen bijdrage geleverd aan het de maatschappij en het eigen welzijn (Luken, 2009). De professionele ondersteuning bij loopbaanontwikkeling wordt ook wel loopbaanbegeleiding genoemd (Luken, 2009).

## Loopbaan oriëntatie en -begeleiding

Veel loopbaanbegeleiders maken gebruik van psychologische tests om de leerlingen een loopbaankeuze te laten maken. In combinatie met gesprekken en exploraties bieden deze zelfkennis die de leerling tot inzicht, keuze en stappen brengt (Luken, 2009). Op het middelbaar beroepsonderwijs bestaan er verschillende studenten service centra waar studenten individueel terecht kunnen met loopbaanvragen, echter komen hier maar een klein deel van de leerlingen mee in aanraking. De laatste jaren zijn er meerdere pogingen gedaan om de studieloopbaanbegeleiding de integreren in het onderwijs (Luken, 2009). De docenten worden hier dan aangesteld om gesprekken te hebben met studenten, instrumenten bij te houden zoals een loopbaanportfolio en een ontwikkelplan op te stellen. Echter zien we in de praktijk dat leraren dit vaak niet tot nauwelijks doen en veel leerlingen geen loopbaanbegeleiding vanuit school ontvangen.

Loopbaan oriëntatie en begeleiding heeft als doel om de leerling uit te dagen nieuwsgierig te zijn en ze een keuze te laten maken voor een toekomstig beroep (Sweller et al., 2007). Doordat veel van de leerlingen niet tot weinig bekend zijn met loopbaanleren of een specifiek vakgebied, is de school hierin verantwoordelijk voor een intense en gestructureerde begeleiding (Sweller et al., 2007). Hierbij is het van belang dat het wat ze moeten doen en hoe ze dat moeten doen wordt voorgedaan. Door de begeleiding en het voordoen, brengt het de leerlingen in de gelegenheid om het nieuw geleerde in verband te brengen met opgedane ervaringen van het verleden en deze uit te breiden en meer verdieping hierin te vinden (Sweller et al., 2007)

Uit onderzoek van Petit et al. (2013) is gebleken dat vooral leerlingen met een migratieachtergrond moeite hebben met het maken van een loopbaankeuze. Zo ontbreekt bij hun een realistisch beeld van beroepen, switchen en verlaten zij het onderwijs frequenter en missen zij ook vaak een arbeidsmarkt relevant netwerk (Petit et al., 2013)

## Loopbaancompetenties Kuijpers

Volgens Kuijpers, Meijers & Bakker (2006) moeten jongeren voor een succesvolle loopbaan loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit ontwikkelen. Daarbij is het van belang dat dit gebeurt in een sterkte loopbaangerichte leeromgeving.

Meijers, Kuijpers & Winters (2010) definiëren arbeidsidentiteit als “het vertrouwen van de leerling in de passendheid van het werk waarvoor hij wordt opgeleid.” In het onderwijs is het wettelijk verplicht om de loopbaan oriëntatie en -begeleiding vorm te geven aan de hand van de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers en Frans Meijers (ExpertisepuntLOB, 2018). Doordat de ontwerpvraag van de innovatie interventie luidt als: *“Hoe kunnen we leerlingen van SchoolFirst een passende loopbaankeuze laten maken?”* is het van belang om de 5 loopbaancompetenties te verwerken in de innovatieve interventie.

Volgens Kuijpers et al., (2006) hangt het verloop van een loopbaan af van externe factoren waar je zelf geen invloed op hebt zoals leeftijd of geslacht. Echter kan je wel zelf invloed uitoefenen op loopbaanontwikkeling. Uit onderzoek van Kuijpers et al., (2006) is gebleken dat hier vijf loopbaancompetenties van belang zijn:

1. *Motievenreflectie*

Bij de motievenreflectie ga je op onderzoek uit naar de wensen en waarden die jij belangrijk vindt voor jou eigen loopbaan. Hierbij is bewustwording belangrijk van wat werkelijk van belang is in het leven, waar je voldoening uit haalt en wat prettig werken mogelijk maakt (Kuijpers, 2006).

1. *Kwaliteitenreflectie*

Bij de kwaliteitenreflectie creëer je bewustwording van je eigen vaardigheden en eigenschappen en hoe je deze kunt omzetten naar kwaliteiten om je uiteindelijke doel en wens in leren en werk te behalen. Dit kun je zelf doen door feedback te vragen na een specifieke ervaring in dialoog met een ander (Kuijpers et al., 2006).

1. *Werkexploratie*

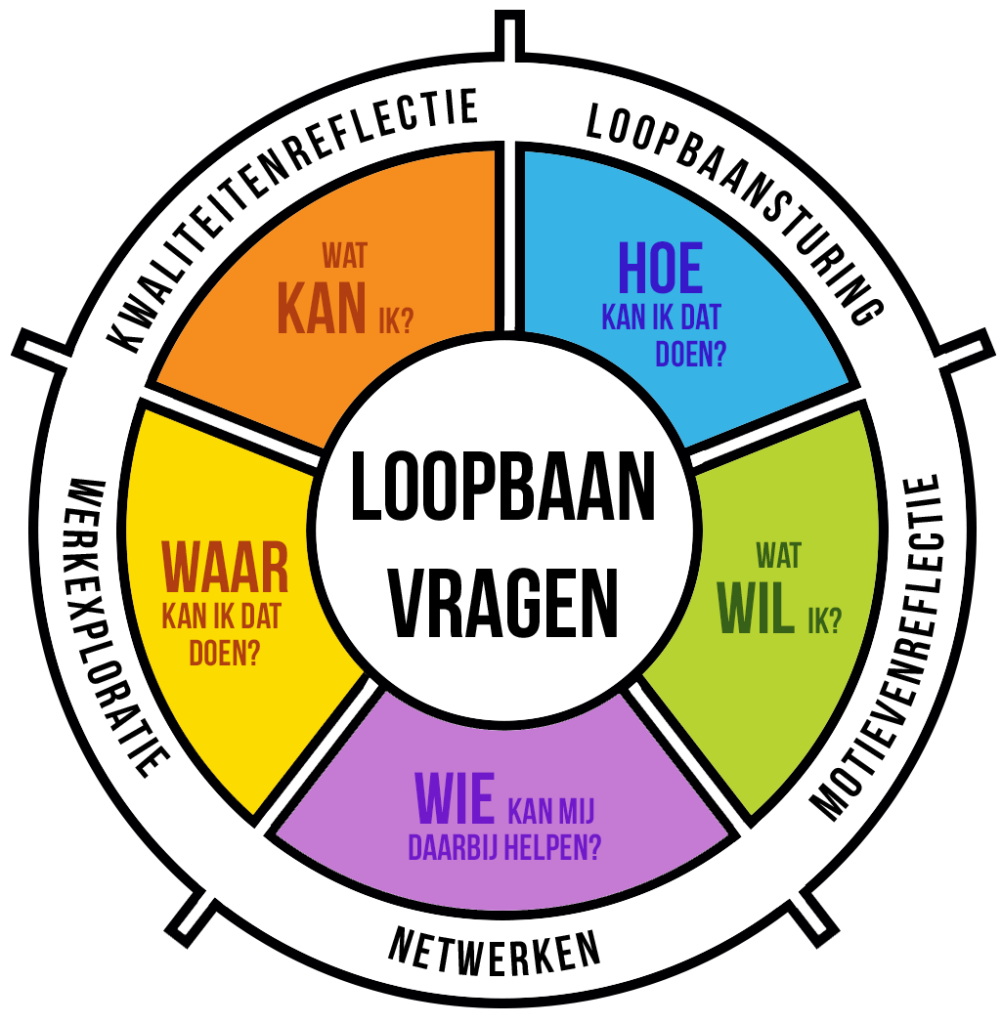
De derde competentie is onderzoek doen naar je eisen, waarden, mogelijkheden en ontwikkelingen in leer en werkervaringen die hiervoor nodig zijn. Je gaat op zoek naar de werkzaamheden en de omgeving die aansluiten bij persoonlijke waarden, ambities en kwaliteiten. Hierbij kan je verdieping zoeken in het dat interessant lijkt, tevens kan je ook op zoek naar nieuw werk waar eerder niet aan was gedacht maar wel aansluit bij je kwaliteiten en motieven. Dit noemen we ook wel ‘verbreding’ (Kuijpers et al., 2006).

1. *Loopbaansturing*

Bij loopbaansturing beïnvloed je met feitelijke acties je eigen werk en leren op een manier die bij jou en je toekomst past. Hierbij kan je gebruik maken van begeleiding, onderhandelt om kwesties in werk of studie te laten slagen en je te ontwikkelen naast de eisen die de werkgever stelt. Dit vergroot je kansen op passend werk in de toekomst (Kuijpers et al., 2006).

1. *Netwerken*

Het contacten opbouwen en onderhouden gericht op de eigen loopbaanontwikkelingen noemen we: netwerken. Door het hebben netwerkcontacten blijf je op de hoogte van werkmogelijkheden, ontwikkelingen en feedback te ontvangen op je functioneren. Het is van belang om duidelijk voor ogen te hebben welke contacten in je eigen netwerk belangrijk zijn voor je loopbaan. Deze contacten moet je zelf actief werven en ook iets voor het eigen netwerk kunnen betekenen (Kuijpers et al., 2006).



*Figuur 2 Loopbaancompetenties (Kuijpers et al., 2006).*

## Theory of planned behavior Azjen

## 

Een succesvol leerproces te realiseren moet er gedragsverandering plaatsvinden. Om te begrijpen hoe gedragsverandering tot stand kan komen, is er gebruik gemaakt van de theory of planned behavior van sociaalpsycholoog Icek Azjen (1942). The theory of planned behavior beschrijft hoe gepland gedrag voortkomt uit de intentie van gedrag. De intentie van gedrag ook wel de motivatie om het gedrag uit te voeren is volgens Azjen (1991) gebaseerd op drie factoren:

1. Attitude: De houding of mening die iemand heeft ten opzichte van bepaald gedrag;
2. Subjectieve norm: de ervaren sociale druk om het gedrag wel of niet uit te voeren;
3. Waargenomen beheersing van gedrag: De mate waarin iemand denkt het gedrag uit te kunnen voeren met ervaringen uit het verleden en verwachte belemmeringen en obstakels (Azjen, 1991).



Figuur 3 Theory of planned behaviour (Azjen, 1991).

## The Six Principles of Influence Cialdini

Cialdini (2021) beschrijft zes overtuigingsprincipes die verandering en houding bij een bepaalde doelgroep zouden stimuleren. Doordat de innovatieve interventie gericht is op gedragsverandering bij de leerlingen van SchoolFirst, is het van belang om de overtuigingsprincipes mee te nemen in het ontwerpen van de innovatieve interventie. Meerdere onderzoeken hebben aangetoond dat de overtuigingsprincipes van Cialdini (2021) tot gedragsverandering kunnen lijden. De zes overtuigingsprincipes zijn als volgt:

**Sympathie**

Het verwerken van sympathie in een boodschap zorgt volgens Cialdini (2021) ervoor dat mensen zich willen inzetten om iets te doen. De volgende drie factoren leiden hierbij tot sympathie: fysieke aantrekkelijkheid, betrouwbaarheid en associatie. In de praktijk zien we dat mensen positief tegenover personen staan die op hen lijken, waar zij zich tot aangetrokken voelen en of die hen daarbij persoonlijk aanspreken (Cialdini, 2021). Tevens wordt er vaker ‘ja’ gezegd tegen mensen die personen aardig vinden.

**Wederkerigheid**

Bij wederkerigheid beschrijft Cialdini (2021) dit als een kwestie van geven en nemen. Iemand voelt zich eerder geneigd om iets terug te doen als diegene ook iets van iemand ontvangt. Doormiddel van een proef voor the Disabled American Veterans organization is dit bewezen. Zo kreeg een brief waarin een cadeau zat, dubbel zo veel respons als de brief zonder cadeau (Cialdini, 2021).

**Sociaal Bewijs**

Mensen volgen de leidraad van hun soortgelijke mensen (Cialdini, 2021). Daarbij vertrouwen zij op de mensen om hun heen hoe zij moeten denken, moeten voelen en hoe ze zich daarbij moeten gedragen. In 1982 is hierin een experiment gedaan in de Journal of Applied Psychology (Cialdini, 2021). Hierbij gingen onderzoekers langs deuren om donateurs te werven voor een goed doel. Aan de deuren werd een lijst getoond van buren die al een donatie hadden gedaan. Naderhand bleek dat hoe langer de lijst met buren was, hoe vaker de persoon in kwestie ook een donatie deed. De lijst diende hierbij als sociaal bewijs over de reactie die zij moesten geven (Cialdini, 2021).

**Consistentie**

Mensen zijn graag consistent (Cialdini, 2021). Dit houdt in dat iets niet in strijd is met de kennis en de normen en waarden van de persoon. Het is van belang dat mensen het eens zijn met wat jij doet of verkoopt. Door het vragen van een kleine gunst, zijn personen vaak eerder geneigd om iets groters terug te doen. Gebeurtenissen uit het verleden bepalen het gedrag van mensen doordat zij ook in hun gedrag consistent willen zijn (Cialdini, 2021).

**Autoriteit**

Personen met kennis, wijsheid en macht worden eerder geloofd dan mensen die minder macht hebben (Cialdini, 2021). Ook mensen die hoog staan in de hiërarchie zullen eerder worden vertrouwd (Cialdini, 2021). In 1987 werd er een onderzoek gepubliceerd in de Americal Political Science Review, in dit onderzoek bleek dat de publieke opinie met 4 procent veranderde na er een mening van een autoriteit op de nationale televisie werd uitgezonden (Cialdini, 2021).

**Schaarste**

Als het moeilijk is om bepaalde producten of diensten te verkrijgen wordt dit voor veel mensen als waardevol ervaren (Cialdini, 2001). Mensen willen graag iets als iets schaars is, daarbij de gedachte dat iemand iets kan verliezen motiveert mensen om het te willen. Volgens Cialdini (2021) gaat het hier met name om exclusieve producten, beperkte leveringen en buitengewone aanbiedingen.

Figuur 4: Beinvloedingsprincipes Cialdini (2021).)

**Eenheid**

Cialdini (2021) verbeterde in 2021 zijn theorie en voegde daarbij een nieuw overtuigingsprincipe bij, namelijk: eenheid. Bij eenheid gaat het om dat de overtuiging van de doelgroep plaatsvindt wanneer er een overeenstemming is tussen de identiteit van de zender en de ontvanger.

## EAST-model

Het EAST-model is ontwikkeld door het Behavioural Insights Team (2014). Dit model bestaat uit vier hoofdprincipes van factoren die zorgen voor het succesvol beïnvloeden van gedrag. EAST staat voor:

* Easy
* Attractive
* Social
* Timely

Volgens het EAST-model (2014) wordt de succesfactor van de innovatieve interventie verhoogd door het implementeren van de vier hierboven genoemde factoren. De vier principes zullen hieronder worden toegelicht en gekoppeld aan de vormgeving van de interventie.

*Easy: maak het gemakkelijk*

Mensen zijn geneigd om te kiezen voor de standaard optie omdat dit het gemakkelijkst is. Als iets te veel moeite kost, haken de meeste mensen af. Door de inspanningen te beperken, is de kans groter dat je het gewenste bedrag bereikt. Daarnaast is het belangrijk dat duidelijk en eenvoudig gecommuniceerd wordt om zo verwarring te voorkomen.

*Attractive: maak het gewenste gedrag aantrekkelijk*

Als mensen zich aangesproken voelen of hun aandacht wordt getrokken gaan ze sneller iets doen. De aandacht kan getrokken worden doormiddel van afbeeldingen, kleuren of persoonlijke berichten. Mensen zijn geneigd om sneller actie te ondernemen als daar een leuke incentive tegenover staat. Daarbij is vaak een compliment of positieve feedback genoeg.

*Social: Maak het gewenste gedrag sociaal relevant*

Door het beschrijven wat anderen doen in een bepaalde situatie, zijn mensen geneigd om hetzelfde te doen.De social (media) netwerken waarin merendeels van de bevolking zich bevindt kunnen we gebruiken om gedrag positief te beïnvloeden. Dit kan doormiddel van mensen een gezamenlijk doel te geven en deze samen proberen te behalen.

*Timely: Ondersteun gedragsverandering op het juiste moment*

Een poging van gedrag veranderen hangt ook af op welk tijdstip je mensen hiervoor aanspreekt. Het meest succesvol is om mensen aan te spreken wanneer ze een gedrag stellen of een keuze hiernaartoe maken.



Figuur 5: EAST-model (2014)

## Afstemming met betrokkenen en experts

Om de innovatieve interventie succesvol te laten verlopen, is het van belang om voldoende aandacht te schenken aan de doelgroep, betrokkenen en experts. Na het opstellen van de ontwerpvraag is de ontwikkeling van de interventie begonnen. Daarbij zijn de volgende betrokkenen vastgesteld:

* De mentoren van de SchoolFirst klassen
* De leerlingen van de SchoolFirst klassen
* Consulent SchoolFirst Claudia Verberk

#### Afstemming doelgroep

De leerlingen van het SchoolFirst project zijn de primaire doelgroep van de innovatieve interventie. De behoeften van de doelgroep wordt meegenomen in het ontwerpproces. Er zijn individuele gesprekken gevoerd met de doelgroep waarbij het vraagstuk eerst werd toegelicht. Er is voor gekozen om individuele gesprekken te voeren omdat het taalniveau van elke leerling verschilt waardoor het in een groep soms lastig is om iedereen het woord te kunnen geven. Ook is het van belang dat het een vertrouwde omgeving moet zijn om vrijuit te kunnen spreken zonder dat er sociale druk bij komt van klasgenoten die wel al een duidelijk beeld hebben van eigen loopbaankeuze. Uit de gesprekken kwamen er meerdere redenen naar voren waar de studenten tegenaanlopen bij het maken van een loopbaankeuze:

* Informatie die wordt aangeboden over loopbaankeuze is op te hoog niveau Nederlands;
* Kennis over beroepen op de Nederlandse arbeidsmarkt ontbreekt;
* Loopbaankeuze werd in eigen land vaak beslist door leraar of ouders waardoor het toekomstig beroep vaak al bekend, was daardoor ontbreekt de vaardigheid om zelf na te denken over loopbaan;
* Netwerk in Nederland is vaak klein en hebben vaak niemand om een loopbaandialoog te voeren;
* Te veel informatie op verschillende plaatsen waardoor zij vaak niet weten waar te beginnen.

#### 2.7.2 Afstemming met experts

Om inzicht te verkrijgen in het onderwerp loopbaankeuze is er met verschillende experts gesproken om inspiratie te krijgen voor de innovatie interventie.

**Expertisecentrum Koning Willem 1 College ‘route X’**

Er heeft een gesprek plaatsgevonden met het expertisecentrum ‘route X’ van het Koning Willem 1 College. Deze route is opgezet voor leerlingen op het Koning Willem 1 College voor niveau 3 en 4 die er tijdens hun opleiding achter komen dat zij niet de juiste studiekeuze hebben gemaakt. In het 6 weken langdurige traject van route X worden loopbaanactiviteiten aangeboden aan de leerlingen om ze hulp te bieden bij het kiezen van een loopbaankeuze. Tijdens dit gesprek met 2 professionele loopbaanbegeleiders die het traject van route X begeleiden zijn er verschillende loopbaanactiviteiten besproken die route X aanbiedt.

Tijdens het gesprek werd al snel duidelijk dat het taalniveau van de aangeboden loopbaanopdrachten niet toereikend is voor de leerlingen van SchoolFirst. De loopbaanopdrachten die zij in de 6 weken uitvoeren zijn gebaseerd op de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers. Daarnaast werd het belang van goede loopbaanbegeleiding benadrukt, volgens de professionals van het expertisecentrum is een goede begeleiding nodig om zo leerlingen de juiste richting in te helpen. Zo vindt er tijdens deze zes weken intensieve begeleiding plaats en worden veel van de opdrachten samen met begeleiding uitgevoerd en wordt er continue een loopbaandialoog gevoerd. Een groot deel van input van deze opdrachten verkrijgen zij vanuit het expertisepuntLOB.

**Studieadviseur Koning Willem 1 College Entree-opleidingen**

Er heeft ook een gesprek plaatsgevonden met de studieadviseur van de entree-opleidingen. Haar taak is om studenten te begeleiden die moeite hebben met het maken van een studiekeuze. Echter is het in de praktijk zo dat niet veel leerlingen hier ook daadwerkelijk gebruik van maken. De rol die zij hierbij aanneemt is vooral wanneer leerlingen dreigen uit te vallen dat er dan een passende oplossing wordt gezocht binnen het college. Daarnaast is ze er ook voor het oplossen van eventuele conflicten die zich voordoen tijdens de studie. Daardoor is het lastig om voor de doelgroep gebruik te maken van de studieadviseur omdat de leerlingen van SchoolFirst geen keuze hebben totdat zij de entree-opleiding hebben afgerond.

Daardoor zijn we dieper ingegaan op de loopbaanactiviteiten die zij met de studenten doorloopt op het moment dat zij dreigen uit te vallen dit zijn echter leerlingen die opleidingen volgen op niveau 2,3 en 4. Hierin geeft ze aan dat ze altijd het gesprek aangaat met de leerlingen om de wensen te bespreken en dat zij gebruik maakt van beroepskeuzetesten. Vaak worden er een aantal testen gemaakt en worden daarbij de bijpassende opleidingen toegereikt binnen het Koning Willem 1 College. Ze geeft hierbij aan ongeveer drie contactmomenten te hebben met de leerlingen. Daarna is het zo dat zij de leerlingen mee inschrijft bij een andere studiekeuze en hiermee ook bemiddeld met de desbetreffende opleiding binnen het Koning Willem 1 College. Wanneer de leerling ervoor kiest om naar een andere school te gaan stopt de begeleiding.

**Consulent SchoolFirst**

Naast experts op het gebied van loopbaankeuze is er ook afgestemd met de consulent van het SchoolFirst project. Claudia Verberk is werkzaam vanuit Weener XL en is verantwoordelijk voor de begeleiding van de leerlingen van het SchoolFirst project. De afgelopen 4 jaar heeft zij de doelgroep begeleid waardoor zij een expert is op het gebied van begeleiding van de doelgroep. Samen met Claudia zijn er wekelijks afstemmingsmomenten geweest voor input en ideeën voor de innovatieve interventie. Claudia gaf daarbij aan dat de innovatieve interventie aan de volgende voorwaarden moet voldoen:

* taalniveau aangepast aan doelgroep;
* inzetbaar voor elk schooljaar;
* laagdrempelig.

Daarnaast gaf ze aan dat het belangrijk is dat de studenten goed begeleid worden maar dat er ook moet worden gestimuleerd om zelfstandig verschillende mogelijkheden te onderzoeken.

**Mentoren SchoolFirst klassen**

De vijfenvijftig leerlingen van SchoolFirst zijn verdeeld over drie klassen. Deze drie klassen hebben allen een mentor die de lessen voorzien aan de leerlingen, tevens zijn zij ook verantwoordelijk gesteld door het Koning Willem 1 College voor de loopbaanbegeleiding van de leerlingen. Echter gebeurd de loopbaanbegeleiding op dit moment vooral op aanvraag en is er geen programma op het gebied van LOB. Echter worden er wel loopbaangesprekken gevoerd met de leerlingen door de mentoren. Deze worden gevoerd aan de hand van het formulier wat is bijgevoegd in bijlage 1.

De leraren geven aan dat zij het belangrijk vinden om een loopbaangesprek te voeren met de leerlingen maar dat dit lastig is middels het formulier omdat de vragen moeilijk zijn voor de leerlingen. Hierdoor gebruiken ze het formulier vaker niet dan wel wat resulteert in dat vooral zij veel aan het woord zijn en de leerling weinig inbrengt in het gesprek. Daarnaast worden er ook geen loopbaanactiviteiten aangeboden die wellicht voor invulling kunnen bieden tijdens het gesprek. Ook geven zij aan dat zij voldoende tijd hebben in de lessen om loopbaanactiviteiten aan te bieden maar niet te tijd hebben om onderzoek te doen naar de invulling van deze loopbaanactiviteiten.

De mentoren geven aan behoefte te hebben aan werkvormen die betrekking hebben op loopbaanbegeleiding en oriëntatie. Hierbij vinden ze het belangrijk dat deze aan de volgende punten voldoen:

* grotendeels werkvormen die tijdens de les kunnen worden uitgevoerd
* thuisopdrachten voor leerlingen zelf
* verzamelpunt voor werkvormen in vorm van bijvoorbeeld boekje

De mentoren zijn dus als eerdergenoemd verantwoordelijk voor de LOB-begeleiding van de leerlingen. Zij moeten met behulp van de innovatieve interventie de leerlingen aanzetten om zelf aan de slag te gaan met hun eigen loopbaan.

#### 2.7.3 Belanghebbenden innovatieve interventie

De belanghebbenden van de innovatie interventie worden op verschillende manieren hierbij betrokken. Doordat SchoolFirst een project is wat samenwerkt met het Koning Willem 1 College is het van belang om de verschillende stakeholders duidelijk in kaart te brengen.

*Weener XL*

Weener XL is werk en ontwikkelbedrijf van de gemeente ’s-Hertogenbosch. Hun doel is dan ook zoveel mogelijk inwoners in de gemeente ’s-Hertogenbosch te ontwikkelen en daarbij passend werk te vinden zowel Nederlanders als Niet-Nederlander. Zoals eerdergenoemd wordt gaat de immigratie in de toekomst alsmaar stijgen, waardoor Weener XL meer klanten krijgt met een Niet-Nederlandse achtergrond. Hierbij zitten ook veel jongeren die uiteindelijk deel gaan nemen aan het SchoolFirst project. De innovatie interventie draagt bij aan een goede integratie waardoor de statushouder meer zelfredzaam wordt en minder ondersteuning nodig heeft van Weener XL, zowel op financieel gebied als op het gebied van begeleiding naar werk. Hierdoor is de innovatieve interventie van groot belang voor Weener XL.

*Koning Willem 1 College*

Het SchoolFirst project is een samenwerking tussen het Koning Willem 1 College en Weener XL. De groep van niet-Nederlanders op de entree-opleiding naast de groep van het SchoolFirst project wordt alleen maar groter. Het Koning Willem 1 College ervaart dat de niet-Nederlandse leerlingen die afkomstig zijn vanuit de entree-opleiding eerder geneigd zijn om uit te vallen op niveau 2 waardoor hun uitvalpercentage stijgt. Dit is nadelig voor de naam van het Koning Willem 1 College en op financieel gebied is dit niet voordelig doordat de begroting van een schooljaar dan niet meer kloppend kan zijn. Echter wordt de innovatie interventie op dit moment enkel ontworpen voor de SchoolFirst klassen waardoor de invloed van het Koning Willem 1 College op dit moment klein is. Daarentegen is het belang wel groot, doordat er naast de SchoolFirst klassen ook andere klassen zijn met veel leerlingen met een migratie achtergrond waarbij hetzelfde probleem ontstaat.

*SchoolFirst leerlingen*

De SchoolFirst leerlingen hebben het meeste belang bij de innovatie interventie. Op dit moment ontbreken er bij veel leerlingen kennis en vaardigheden om de juiste loopbaankeuze te maken. De innovatie interventie vergroot de kennis en vaardigheden waardoor het makkelijker wordt om een juiste loopbaankeuze te maken en daarbij ook de zelfredzaamheid vergroot. Het belang is groot, de invloed is daarbij klein.

## Divergerende en convergerende fase

Samen met de mentoren en Claudia heeft er een brainstormsessie plaatsgevonden om te brainstormen over mogelijke ideeën van de innovatieve interventie. Hierbij is gekeken naar de behoeften van de mentoren als van de consulent van SchoolFirst. Daarbij is ook gekeken naar de literatuur. Tijdens deze brainstormsessie zijn de volgende ideeën aan bod gekomen:

* Workshop organiseren over hoe het maken van een loopbaankeuze
* 3 lessen organiseren over hoe het maken van een loopbaankeuze
* Werkboek loopbaankeuze maken voor de leerlingen
* Loopbaanportfolio maken voor de leerlingen

Al snel kwamen we tot de conclusie dat het ontwerp iets moet zijn wat in de lessen kon worden uitgevoerd. Dit zal namelijk zorgen voor dat de innovatieve interventie sneller zal in de toekomst zal worden uitgevoerd hij dan beter haalbaar wordt. Vanuit de mentoren kwam de vraag dat zij graag iets een product wilden wat ervoor zorgt dat zij een goede invulling kunnen geven aan het loopbaangesprek om de leerling op een zo goed mogelijke manier te begeleiden.

Hierdoor kwamen we al gauw op een soort boek wat de mentoren kunnen inzetten in de les wat uit werkvormen bestaat voor de leerlingen. De werkvormen zullen dan worden ontworpen op basis van de literatuur en de behoeften van de leerlingen. Toen is het idee gekomen om een instructiehandboek te maken voor de mentoren van SchoolFirst.

## Samenvatting en definitieve keuze

De interventie is samengesteld aan de hand van het vraagstuk vanuit de organisatie, het vooronderzoek, de afstemming met experts, betrokkenen en belanghebbenden. Hierbij is feedback opgevraagd en verwerkt in de innovatieve interventie dit om de succesfactor van de interventie te vergroten.

Er is gebruik gemaakt van drie theorieën als basis van de innovatieve interventie. Als eerste zijn de loopbaancompetenties van Kuijpers et al., (2006) gebruikt. Kuijpers et al.,(2006) verteld ons dat je door het ontwikkelen van de vijf loopbaancompetenties invloed kan uitoefenen op je eigen loopbaan. Deze theorie is verplicht de LOB-begeleiding in het onderwijs. Daarnaast sluit deze theorie ook aan bij het formulier van het loopbaangesprek.

Omdat het doel is om door de innovatieve interventie gedragsverandering bij de leerlingen van SchoolFirst te realiseren, is er ook gebruik gemaakt van 2 theorieën die kunnen leiden tot een succesvolle gedragsverandering. De innovatieve interventie zal dan ook zijn opgebouwd aan de hand van the Six influences of Cialdini (2021) en het EAST-model (2014).

De theorie van Kuijpers et al., (2006) verteld ons dat het ontwikkelen van de loopbaancompetenties een proces is en dus niet in een paar bijeenkomsten kan worden ontwikkeld. Daarom is er voor gekozen om een instructiehandboek te maken waarin in een bepaalde periode het ontwikkelen van deze loopbaancompetenties centraal staan.

# Ontwerp – Prototype

In dit hoofdstuk wordt het ontwerp van de interventie beschreven. Hierbij volgt eerst een uitgebreide beschrijving van de interventie met daarbij een toelichting op de vorm en inhoud. Ook wordt er aandacht besteed aan de manier van evalueren van de interventie.

## Opbouw interventie

De naam van de innovatieve interventie is: ‘een loopbaankeuze voor niet-Nederlandse jongeren’. Deze bestaat uit een instructiehandboek voor de leraren met verschillende werkvormen die kunnen worden ingezet voor de leerlingen van SchoolFirst. De interventie is samengesteld uit verschillende theorieën, behoeften, inzichten van de belanghebbenden en eigen inzicht en ideeën. Het instructiehandboek is bedoeld om de leerlingen van SchoolFirst te helpen met het maken van een loopbaankeuze en hier zelf over leren na te denken. Het instructiehandboek zal zowel uit digitale als fysieke opdrachten bestaan. Daarnaast zal er ook nog een loopbaanboekje worden gemaakt voor de leerlingen. Dit loopbaanboekje dient als kennis verzameling voor wat er tijdens de werkvormen duidelijk is geworden. Daarnaast dient het loopbaanboekje ook als hulpmiddel voor de mentoren bij de lob-gesprekken.

De innovatieve interventie bestaat uit vier onderdelen: toelichting over het instructiehandboek voor de mentoren, het instructiehandboek, het loopbaanboekje en de proefsessies.

**Toelichting Instructiehandboek mentoren:**

Er is gekozen om de mentoren apart een toelichting te geven over de innovatieve interventie. Dit om de mentoren te enthousiasmeren en de noodzaak van de innovatieve interventie toe te lichten. In de toelichting zullen de volgende punten aanbod komen: aanleiding en het doel van de innovatieve interventie, de werkwijze van het instructiehandboek en de presentatie van het instructiehandboek. Daarnaast zal aan het begin van het instructiehandboek een document worden toegevoegd waarin de besproken informatie van de toelichting nog een keer zal worden uitgelegd. Dit document zal worden toegevoegd aan het instructiehandboek.

De toelichting zal worden uitgevoerd op het Koning Willem 1 college en zal ongeveer 45 minuten duren. Met de mentoren samen wordt een datum en tijd vastgelegd voor het geven van de toelichting. Hier zal een vergaderverzoek via outlook voor worden aangemaakt.

**Het instructiehandboek**

Het instructiehandboek is ontwikkeld voor de mentoren van de SchoolFirst klassen. Deze bestaat uit verschillende werkvormen die kunnen worden geïmplementeerd in de lessen die de mentoren geven. De werkvormen zijn gebaseerd op de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers et al., (2006), het EAST-model (2014), the six influences of Cialdini (2021), de behoeften van de mentoren en de behoeften van de leerlingen van SchoolFirst. Het instructiehandboek is ingericht voor de duur van 18 weken. Het instructiehandboek zal dan ook uit 18 werkvormen bestaan, zodat er iedere week één interventie kan worden uitgevoerd. De interventies staan op volgorde per loopbaancompetentie beschreven.

**Loopbaanboekje leerlingen**

Naast het instructiehandboek van de mentoren krijgen de leerlingen een loopbaanboekje. In de werkvormen wordt aangegeven wanneer hier opdrachten in moeten worden gemaakt. Dit dient voor documentatie naar aanleiding van de lessen. Daarnaast dient dit boekje ook als informatiebron zodat de leerlingen de kennis nog een keer kunnen terugzien.

**Proefsessies**

2 werkvormen uit het instructiehandboek zullen worden proefgedraaid. Dit om een positieve ervaring, enthousiasme te creëren en te stimuleren dat de interventie in de toekomst gebruikt zal worden.

## Inhoud interventie

De innovatieve interventie is het instructiehandboek **‘een loopbaankeuze voor niet-Nederlandse jongeren’.** Het instructiehandboek bestaat uit verschillende werkvormen die gebaseerd zijn op literatuur en de behoeften van de primaire en intermediaire doelgroep.

*3.2.2 Input doelgroep*

Om de primaire doelgroep zo goed mogelijk te kunnen ondersteunen om het doel te bereiken, is het belangrijk dat zij worden betrokken bij het inrichten van het instructiehandboek om zo de werkvormen te matchen met hun behoefte. Hiervoor is een sessie georganiseerd met 5 leerlingen die deelnemen aan het SchoolFirst project. In deze sessie kregen zij de vraag: als de mentor jou gaat helpen met je loopbaankeuze voor volgend jaar, wat vind jij dan belangrijk?

Hierbij gaven de leerlingen als antwoord dat:

* De lessen niet te lang mogen duren (max, 1,5 uur)
* Het taalgebruik niet te moeilijk is
* Meer te weten komen over verschillende studies
* Dat de gegeven informatie kan worden opgezocht na de les

De wensen van de leerlingen van SchoolFirst zijn meegenomen in het ontwerpen van het instructiehandboek. Op basis van deze sessie is er besloten om een loopbaanboekje voor de leerlingen te maken waar zij zelf alles van de lessen in kunnen schrijven en informatie van de lessen kunnen terugvinden.

Daarnaast is er ook een sessie georganiseerd met de 3 mentoren van het SchoolFirst project om de mogelijkheden van het instructiehandboek te bespreken, daarin werd vooral gefocust op de mogelijkheden die de mentoren hebben met betrekking tot het implementeren in de praktijk. De vraag die de mentoren is gesteld: waar moet het instructiehandboek aan voldoen? Hoeveel tijd mag het in beslag nemen?

Hierbij gaven de mentoren aan dat zij:

* Max. 2 uur per week tijd hebben voor loopbaanbegeleiding
* Duidelijke uitleg van werkvormen
* Verwerking van theorie
* Maak het aantrekkelijk
* Maak het ook digitaal (i.v.m. digi vaardigheden ontwikkelen)

De wensen van de mentoren zijn verwerkt in het ontwerp van het instructiehandboek. Daarnaast zijn er tussentijdse afstemmingen geweest om verschillende werkvormen te bespreken.

**Instructiehandboek**

Het instructiehandboek zal uit verschillende hoofdstukken bestaan en wordt in een chronologische volgorde beschreven. Het instructiehandboek heeft een logische opbouw en zal beginnen met een voorkant en inhoud. Daarna zal het document wat wordt opgesteld naar aanleiding van de toelichting worden toegevoegd.

*3.2.3 Inhoud instructiehandboek*

**Hoofdstuk 1 – scholensysteem in Nederland**

Opdracht 1:Wegwijzer in het onderwijs

**Hoofdstuk 2 – Motievenreflectie**

Opdracht 1: wat vind ik belangrijk in mijn werk?

Opdracht 2: formuleer een doel

Opdracht 3: beroepen kiezen

Opdracht 4: bezoek een open dag

**Hoofdstuk 3 – Kwaliteitenreflectie**

Opdracht 1: talentenspel x 5

Opdracht 2: inspiratiesessie – loopbaanverhaal

**Hoofdstuk 4 – Werkexploratie**

Opdracht 1: kiesmbo.nl

Opdracht 2: onbekend beroep

Opdracht 3: meelopen bij het mbo

**Hoofdstuk 5 – Loopbaansturing**

Opdracht 1: talentenposter

Opdracht 2: wat doen de mensen op school?

**Hoofdstuk 6 – Netwerken**

Opdracht 1: mijn netwerk

**LOB-expertisepunt**

Volgens Kuijpers et al., (2006) kunnen we zelf invloed uitoefenen op onze loopbaan door vijf loopbaancompetenties te ontwikkelen. Een expert raadde hierbij de opdrachten van het LOB-expertisepunt te gebruiken. Het expertisepunt-LOB ondersteunt VO, Mbo en hbo-scholen bij het verbeteren van de loopbaan oriëntatie en studiebegeleiding van jongeren. Zij bieden een database van opdrachten aan die gericht zijn op de loopbaancompetenties van Kuijpers et al., (2006). Veel van de opdrachten uit het instructiehandboek komen vanuit het LOB-expertisepunt. De opdrachten zijn daarbij aangepast aan het niveau van de leerlingen om ze te verduidelijken. Daarnaast is er ook bij iedere werkvorm een stappenplan gemaakt om zo de acties van de les op een goed een duidelijke manier te beschrijven voor de mentoren.

**https://www.vernieuwenderwijs.nl**

Vernieuwenderwijs is een platform opgericht voor docenten, onderwijskundigen en andere professionals die interesse hebben in onderwijsinnovatie. Zij bieden innoverende onderwijsvormen aan die door leraren kunnen worden ingezet in de lessen. Zij hebben loopbaankaarten ontwikkeld op basis van de loopbaancompetenties van Kuijpers et al., (2006). Deze loopbaankaarten zullen ook als inhoud dienen voor het instructiehandboek.

**Wegwijzer in het onderwijs – Vluchtelingenwerk.nl**

De wegwijzer in het onderwijs is ontwikkeld om het gesprek aan te gaan met vluchtelingen over het Nederlands onderwijssysteem. De tool kan worden ingezet als een overzicht voor allerlei soorten manieren van scholing zowel inburgering als het hbo. Het dient als een informatiepunt waarin alles met betrekking tot scholing in Nederland te vinden is.

**Kiesmbo.nl**

De website van kiesmbo.nl is een portaal gericht op de studiekeuzemogelijkheden in het mbo. Op de site staan alle mogelijk mbo-opleidingen en daarnaast kan de site ook worden ingezet om erachter te komen hoe het mbo werkt.

## Gedragsverandering

De innovatieve interventie is opgebouwd om gedragsverandering te realiseren bij de doelgroepen. Er zijn verschillende theorieën die gedragsverandering stimuleren. Hieronder zal worden toegelicht op welke manier de theorieën zijn gebruikt om tot gedragsverandering te komen. De theorieën staan ook nog op zich vermeld in hoofdstuk 2: het verantwoordingproces.

Het EAST-model van de Behavioural Insights Team (2014).

*Easy: maak het gemakkelijk*

Doordat de innovatieve interventie uitvoerbaar is in de les en de werkvormen weinig voorbereiding vereisten kost dit voor de mentoren niet veel moeite om deze toe te passen. De leerlingen volgen hierbij de les en hoeven zich dan enkel in te spannen tijdens de les. Daarnaast zijn de werkvormen aangepast aan het niveau van de leerlingen en zijn de werkvormen uitgebreid omschreven waardoor er weinig verwarring over de uitvoering kan ontstaan. Daarnaast zal het loopbaanboekje ook makkelijk kunnen worden ingezet om de gegeven informatie bij elkaar te houden voor de leerlingen zodat zij ook zonder hulp de toolks kunnen inzetten.

*Attractive: maak het gewenste gedrag aantrekkelijk*

Bijna iedere leerling wil doorstromen naar een vervolgopleiding. Door het aanbieden van werkvormen die hier betrekking tot hebben wordt de aandacht van de leerlingen getrokken. Daarbij is de rol van de leraar altijd om de leerling positief te stimuleren doormiddel van complimenten en positieve feedback.

*Social: Maak het gewenste gedrag sociaal relevant*

Zoals eerdergenoemd is het doel om iedereen te laten doorstromen in een vervolgopleiding. Door het uitvoeren van de lob werkvormen van het instructiehandboek wordt het voor de leerlingen duidelijk dat zij zich zullen moeten oriënteren om een passende opleiding te vinden. Daarbij zijn de werkvormen ingericht dat deze met een groep worden gedaan. Het doel voor de mentoren is hierbij de leerling zo goed mogelijk begeleiden naar een passende vervolgkeuze en voor de leerling is een zo goed mogelijk passende vervolgkeuze maken.

*Timely: Ondersteun gedragsverandering op het juiste moment*

Alle leerlingen moeten voor 1 april hun vervolgkeuze hebben gemaakt. Doordat de interventie wordt uitgevoerd in de periode voor het maken van een vervolgkeuze wordt er hier gestimuleerd op het juiste moment.

Vervolgens is er ook gebruik gemaakt van de theorie van Cialdini (2021). Er is echter niet gebruik gemaakt van alle 7 overtuigingsprincipes. Degene die het best aansluiten op de innovatieve interventie zullen hieronder worden toegelicht.

**Sympathie**

De mentoren leggen de werkvormen uit het instructiehandboek voor, zij zijn vaak de persoon die de leerlingen vertrouwen en waar zij op kunnen steunen. Daardoor zullen de leerlingen de mentoren vertrouwen in wat zij doen dat dat het goede is. De betrouwbaarheid van de interventie wordt daardoor verhoogd.

**Sociaal Bewijs**

Alle leerlingen van SchoolFirst zijn soortgelijke. Als 1 leerling het gewenste gedrag laat zien betekent dit dat de andere leerlingen wellicht volgen. Daarnaast geld dit ook voor de mentoren van SchoolFirst, als 1 mentor de innovatieve interventie uitvoert zal de rest hoogstwaarschijnlijk kunnen volgen.

**Autoriteit**

De mentoren zijn de personen die de leerlingen lesgeven, hierdoor hebben zij al een bepaalde autoriteit naar de leerlingen. Doordat zij degene zijn die al een opleiding hebben gevolgd en een goede baan hebben zullen de leerlingen de mentoren sneller geloven dan wellicht hun ouders.

Om te meten of er gedragsverandering heeft plaatsgevonden is er gebruik gemaakt van de Theory of planned behavior van Azjen. Hierbij zal worden gemeten op twee factoren die motivatie geven om het gedrag uit te voeren:

* Attitude: De houding of mening die iemand heeft ten opzichte van bepaald gedrag;
* Waargenomen beheersing van gedrag: De mate waarin iemand denkt het gedrag uit te kunnen voeren met ervaringen uit het verleden en verwachte belemmeringen en obstakels (Azjen, 1991).

Deze 2 factoren zullen worden verwerkt in hoofdstuk 4: de methodologie.

## Ondersteunende instrumenten

Voor veel van de werkvormen is een laptop vereist met een actieve internetverbinding. Iedere leerling van SchoolFirst heeft vanuit Weener XL een leenlaptop en zitten op het internetnetwerk van het Koning Willem 1 College. Doordat de lessen op school plaatsvinden moeten de leerlingen fysiek aanwezig zijn met de laptop. De mentoren moeten hierin communiceren naar de leerlingen om de laptop mee naar school te nemen. Daarnaast vereist een groot deel van de opdrachten ook een digitaal bord, ook wel een digibord genoemd. Deze moet werkend zijn en aangesloten kunnen worden op een laptop.

## Rollen en verantwoordelijkheden

De mentoren van de SchoolFirst klassen zijn uiteindelijk verantwoordelijk voor het uitvoeren van de innovatieve interventie. Doordat er een mogelijkheid bestaat dat aankomende jaren de mentoren van SchoolFirst veranderen zal de consulent van het SchoolFirst project verantwoordelijkheid dragen voor het waarborgen van de interventie.

Hiermee wordt bedoeld dat de innovatieve interventie in bezit is van de consulent van SchoolFirst. Ieder schooljaar vindt er een overdracht moment plaats tussen de consulent van SchoolFirst en de mentor met betrekking tot de overdracht van de leerlingen. Dit moment zal voortaan ook dienen als overdrachtsmoment voor de innovatieve interventie. De consulent benoemt hierbij het belang van de interventie en legt hierbij kort uit hoe de interventie in zijn werking gaat. Dit alles zal ook duidelijk worden gecommuniceerd in het instructiehandboek zelf.

Daarnaast vindt er standaard een keer per maand een overleg plaats tussen de consulent van SchoolFirst en de mentoren van SchoolFirst. Tijdens het overleg zal voortaan ook de voortgang van de innovatieve interventie worden besproken. Dit om te waarborgen dat de innovatieve interventie daadwerkelijk zal worden uitgevoerd.

Op dit moment worden er enkel loopbaangesprekken gevoerd. Na het invoeren van de innovatieve interventie zijn de mentoren nog steeds verantwoordelijk voor het houden van deze gesprekken aan de hand van het formulier wat in bijlage 1 wordt weergeven. Hierbij blijft de frequentie van de gesprekken hetzelfde.

## Planning

De innovatieve interventie is een proces van 5 maanden (20 weken) in een schooljaar. Hierbij is het belangrijk dat dit het begin van het schooljaar is en dat de innovatieve interventie wordt opgestart 1 tot 1,5 maand na de lessen op school zijn begonnen. Voor volgend jaar zal dit dan zijn dat de interventie loopt van oktober tot en met februari. In verband met de wisselende vakantieperiodes zal de 1 maand van lessen op school aanhoudend zijn.

Doordat de interventie een proces is van 5 maanden en deze uitgevoerd wordt aan het begin van het schooljaar, is het niet mogelijk om de gehele interventie te testen. Daardoor zullen er enkel 2 werkvormen worden getest. Deze proefsessies zullen plaatsvinden in maart en april. In totaal zullen er 4 proefsessies worden gehouden van 1 uur. Voor de proefsessies zal de toelichting van het instructiehandboek plaatsvinden, deze duurt ongeveer 45 minuten tot 1 uur. Het deel van de interventie wat niet kan worden getest en geëvalueerd zal worden besproken met experts op het gebied van loopbaanbegeleiding.

## Innovatieve waarde

Binnen het SchoolFirst project is er nog geen tool ontwikkeld voor het inrichten van de loopbaanbegeleiding en oriëntatie van de leerlingen. De ontworpen interventie is daardoor nieuw voor het project en heeft hierdoor een innovatief element. Voor zowel Weener XL en het Koning Willem 1 College is de interventie van grote waarde. Door het aanbieden van het instructiehandboek onderscheidt het SchoolFirst zich nog meer van de reguliere entree-opleiding. Het zou kunnen bijdragen aan een goede doorstroom en een verminderde uitval en een verminderde terugval in de uitkering. Er bestaan veel LOB-opdrachten die kunnen worden uitgevoerd voor de loopbaanbegeleiding, echter blijkt in de praktijk dat deze vaak te hoog taalniveau zijn voor de doelgroep. De innovatie zit hem ook in dat het instructiehandboek speciaal is ontwikkeld voor leerlingen met een niet-Nederlandse achtergrond, de werkvormen zijn aangepast naar het niveau van de leerlingen.

# Feedback n.a.v. Pitch

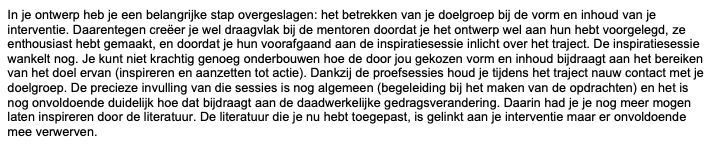
In dit hoofdstuk wordt er ingegaan op de gegeven feedback naar aanleiding van de pitch van de innovatieve interventie. Hier zal worden aangegeven waar en op welke manier de feedback verwerkt is.

Na het geven van de pitch kreeg ik ook terug dat het wellicht een uitdaging zal zijn om de leerlingen zelf het werkboek te laten invullen met behulp van de mentoren. Hier was echter voor de mentoren wel draagvlak voor, maar door het meer verdiepen in verschillende bronnen werd het voor mij duidelijk dat er meer nodig om gedragsverandering te realiseren dan enkel een werkboek met zelfstandige opdrachten waarbij de mentoren ze zullen ondersteunen.

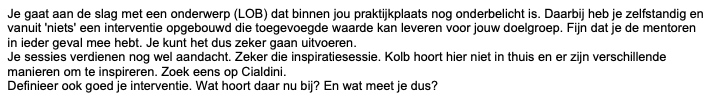
Hierbij is de keuze gemaakt om na de pitch niet enkel alleen werkboek te maken voor de leerlingen maar een instructiehandboek te maken voor de mentoren waarbij zij de leerlingen lesgeven en begeleiden in verschillende werkvormen. Daarnaast is ervoor gekozen om voor de leerlingen een loopbaanboekje te maken waardoor zij hun bevindingen van de lob-lessen kunnen documenteren. Dit zal verder worden toegelicht in hoofdstuk 3 – het ontwerp.



Bij het hoofdstuk inleiding, is bij punt 1.5 en 1.6 is de gegeven feedback aangescherpt met daarbij passende bronnen en theorie.



De doelgroep is uiteindelijk betrokken bij het inrichten van de interventie daar zijn hun bevindingen in meegenomen in wat zij belangrijk vonden. Dit staat beschreven in hoofdstuk 3 – het ontwerp. Daarbij is de inspiratiesessie een werkvorm geworden in het instructiehandboek. Deze neemt nu dus deel uit van de werkvormen van het instructiehandboek en zal dus niet als losstaande interventie worden uitgevoerd.



Daarnaast is de theorie van Kolb vervangen door de theorie van Cialdini. De verantwoording hiervan is terug te vinden in hoofdstuk 2 – het verantwoordingsproces. Hierbij is de theorie van Cialdini meegenomen in het ontwerpen van het instructiehandboek.



In hoofdstuk 4 – de methodologie zijn de prestatie-indicatoren opgesteld die worden gemeten in het evaluatieonderzoek.

# Methodologie

In dit hoofdstuk wordt het evaluatieplan van de innovatieve interventie toegelicht. Hierin zal worden beschreven op welke manier de interventie geëvalueerd en wordt verantwoording hierover afgelegd.

## Doel innovatieve interventie

Voorafgaand aan het ontwerp van de innovatieve interventie is de doelstelling opgesteld doormiddel van de uitkomst, het effect en de bestemming:

De **uitkomst** van de innovatieve interventie is dat het instructie handboek een gedragen en geaccepteerde tool is die de mentoren hulp kan bieden bij de loopbaanoriëntatie en begeleiding van de leerlingen van SchoolFirst. Hierbij is het van belang dat:

* Na de toelichting hebben de mentoren inzicht verkregen over de werkwijze van het instructiehandboek in de praktijk
* Weten de mentoren hoe ze het instructiehandboek in de praktijk moeten toepassen
* De mentoren van SchoolFirst hebben meer kennis verworven over loopbaanleren

Daarnaast hebben de leerlingen de werkvormen van het instructiehandboek als prettig ervaren en hebben zij kennis verworven over:

* Het Nederlands schoolsysteem
* Verschillende Mbo-opleidingen
* Verschillende beroepen in Nederland
* Tools die hun hierbij kunnen helpen

Het beoogde **effect** van de innovatieve interventie is de mentoren het instructiehandboek consistent gebruiken en hierdoor vorm kunnen geven aan de loopbaan oriëntatie en begeleiding van de leerlingen van SchoolFirst. Daarnaast kunnen de leerlingen de kennis en vaardigheden toepassen in de praktijk en zijn zij in staat om zelf proactief bezig te zijn met hun eigen loopbaankeuze.

De **bestemming** van de innovatieve interventie is dat de leerlingen leren hoe zij zelf een passende loopbaankeuze kunnen maken. Daardoor vallen zij niet uit op een vervolgopleiding, behalen zij een startkwalificatie en stromen hiermee door in een duurzame baan op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Doordat de tool gericht is op statushouders zal deze in de toekomst ook bij andere klassen waarin veel statushouders zitten kunnen worden toegepast. Uiteindelijk zal het ook een verplicht onder deel kunnen worden van het curriculum van de school.

## Onderzoeksmethode

Om erachter te komen of het ontwerp van de innovatieve interventie de correcte werking heeft is het belangrijk om deze te evalueren. Het ontwerp zal worden getest om zo te achterhalen of het beoogde effect kan worden behaald. In dit evaluatieonderzoek is ervoor gekozen om kwalitatief onderzoek uit te voeren. Bij een kwalitatief onderzoek doet de onderzoeker onderzoek in het veld, hierbij zijn de ervaringen, concepten en gedachten belangrijker dan cijfers (Verhoeven, 2014). Kwalitatieve data is vaak in vorm van woorden om concepten, gedachten en ervaringen van de respondenten te begrijpen (Merkus, 2022). Bij een kwalitatief onderzoek worden vaak interviews met open vragen gebruikt, kwalitatieve observaties en literatuurstudies over concepten en theorieën om data te verzamelen (Merkus, 2022). De leerlingen van SchoolFirst hebben allemaal een niet-Nederlandse achtergrond en hebben daardoor een lager taalniveau. Daarom is er gekozen om interviews te houden, omdat er met interviews mogelijkheid is om goed door te vragen en indien nodig begrippen te verduidelijken zodat het juiste gemeten kan worden.

## Evaluatiemodel Kirkpatrick

Binnen dit evaluatierapport zullen de resultaten het onderzoek worden beschreven aan de hand van het evaluatiemodel van Kirkpatrick (2007). Het evaluatiemodel van Kirkpatrick is opgebouwd uit vier niveaus:

Niveau 1: Evaluatie van de reacties (tevredenheid)

Op niveau 1 kunnen de ervaringen van de deelnemers worden geëvalueerd. Hier gaat het vooral om de ervaringen van de deelnemers met de interventie. Het is belangrijk om de ervaringen van de deelnemers te achterhalen en er daarbij achter te komen wat ze van plan zijn met het geleerde te doen.

Figuur 6 Evaluatiemodel Kirkpatrick (2007)

Niveau 2: Evaluatie van het geleerde (verworven kennis)

Bij niveau 2 van Kirkpatrick (2007) gaat over de verworven kennis van de interventie. Hierbij wordt gekeken naar de uitkomst van de interventie. Welke, vaardigheden, kennis of houding is veranderd? Hierbij wordt ook gemeten of de deelnemers iets hebben geleerd en wat ze precies hebben geleerd.

Niveau 3: Evaluatie van het gedrag (overdracht)

Vanaf niveau 3 wordt gemeten of de verworven kennis en competenties worden toegepast in het dagelijkse leven en of het gedrag veranderd is ten aanzien van de situatie voor de interventie.

Niveau 4: Evaluatie van het resultaat (impact)

Tot slot niveau 4. Niveau 4 staat in teken van het resultaat van de interventie. Hierin kan worden omschreven of de verandering bijdraagt aan de vooropgestelde doelen die aansluiten bij de doelstellingen van de organisatie. De evaluatie op dit niveau vindt zes tot twaalf maanden na de interventie plaats en wordt gebruikt om te kijken of de eindbestemming is gehaald. (Kirkpatrick, 2007).

## Prestatie-indicatoren

De prestatie-indicatoren waarop de interventie geëvalueerd zal worden, kunnen worden verdeeld onder de eerste twee niveaus van Kirkpatrick (2007). Onder het eerste niveau reactie van Kirkpatrick (2007) zijn de volgende prestatie indicatoren opgesteld:

* Na de toelichting hebben de mentoren inzicht verkregen over de werkwijze van het instructiehandboek in de praktijk
* Het instructiehandboek is een geaccepteerde en gedragen tool
* De leerlingen hebben de werkvormen van het instructiehandboek als prettig ervaren

De opgestelde prestatie-indicatoren zullen direct na de toelichting en de proefsessies van de lessen worden geëvalueerd middels een vragenlijst. De vragenlijst is opgesteld aan de hand van de eerdergenoemde prestatie indicatoren en staat beschreven in bijlage 2.

Voor het tweede niveau leren van Kirkpatrick (2007) zijn de volgende prestatie-indicatoren opgesteld:

* Na de proefsessies hebben de mentoren geleerd hoe ze het instructiehandboek in de praktijk kunnen toepassen
* De mentoren van SchoolFirst hebben meer kennis verworven over loopbaanleren
* De leerlingen van SchoolFirst hebben kennis verworven over:
* het Nederlands schoolsysteem
* verschillende mbo-opleidingen
* verschillende beroepen in Nederland
* tools die hun hierbij kunnen helpen

Deze prestatie-indicatoren zullen gemeten worden ongeveer 2 weken na het uitvoeren van de laatste proefsessie. Dit zal plaatsvinden aan de hand van diepte-interviews. De vooropgestelde vragenlijst voor deze interviews is te vinden in bijlage 2.

## Meetinstrument

In hoofdstuk 4.4 zijn de prestatie indicatoren van de innovatieve interventie opgesteld. Aan de hand van deze prestatie indicatoren zal de innovatieve interventie worden geëvalueerd. Zoals eerder vernoemd wordt er in dit evaluatieonderzoek gebruik gemaakt van een kwalitatief meetinstrument. Dit mede door het taalniveau van de leerlingen, maar ook om de ervaringen en beleving van de interventie te achterhalen.

Na de toelichting van het instructiehandboek voor de mentoren zal de volgende prestatie-indicator worden gemeten:

* Na de toelichting hebben de mentoren inzicht verkregen over de werkwijze van het instructiehandboek in de praktijk

Daarnaast zal er middels een warme evaluatie gevraagd worden gevraagd naar de ervaring en eerste indruk, de vorm en de inhoud van het instructiehandboek en de verwachtingen van de interventie. Aan de hand van deze indicatoren is er een vragenlijst opgesteld, deze staat beschreven in bijlage puntje. Dit evaluatiemoment zal ongeveer 10 tot 15 minuten duren per respondent en zal plaatsvinden direct na de toelichting van het instructiehandboek voor de mentoren.

De proefsessies zullen zowel bij de mentoren als bij de leerlingen worden geëvalueerd middels een warme-evaluatie. Hiervoor zijn 2 aparte vragenlijsten opgesteld, een voor de mentoren en een voor de leerlingen. Het evaluatiemoment zal ongeveer 5 tot 10 minuten duren per respondent en zal plaatsvinden direct nadat de lessen zijn uitgevoerd. Hierbij zal bij de leerlingen worden gevraagd naar de ervaring en tevredenheid. En zal de volgende prestatie-indicator gemeten worden:

* De leerlingen hebben de werkvormen van het instructiehandboek als prettig ervaren

Bij de mentoren zal er worden gevraagd naar de ervaring, verwachtingen, vorm van de les en uitvoerbaarheid. Om de evaluatiemomenten de verduidelijken is er gebruik gemaakt van een tabel. Hierin zullen alle evaluatiemomenten beschreven staan.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Evaluatieronde 1 | | | | | |
| Onderdeel | **Wat evalueren** | **Bij wie** | **Theorie** | **Vorm** | **Wanneer** |
| Toelichting instructiehandboek | Prestatie -indicator | Mentoren | Kirkpatrick 1 | Kwalitatief | Direct na toelichting |
| Toelichting instructiehandboek | * Ervaring * Eerste indruk * Vorm * Inhoud * Verwachtingen | Mentoren | Kirkpatrick 1 - warme evaluatie | Kwalitatief | Direct na toelichting |
| Kiesmbo.nl | * Ervaring * Verwachting * Vorm * Uitvoerbaarheid | Mentoren | Kirkpatrick 1 – warme evaluatie | Kwalitatief | Direct na les |
| Kiesmbo.nl | * Ervaring * Tevredenheid | Leerlingen | Kirkpatrick 1 – warme evaluatie | Kwalitatief | Direct na de les |
| Les scholensysteem in Nederland | * Ervaring * Verwachting * Vorm * Uitvoerbaarheid | Mentoren | Kirkpatrick 1 – warme evaluatie | Kwalitatief | Direct na les |
| Les scholensysteem in Nederland | * Ervaring * Tevredenheid | Leerlingen | Kirkpatrick 1 | Kwalitatief | Direct na les |
|  |  |  |  |  |  |

Twee weken na het uitvoeren van de proefsessies zullen er gestructureerde diepte-interviews plaatsvinden. Hierbij zal het totaalproces worden geëvalueerd bij zowel de leerlingen en de mentoren. Dit zal plaatsvinden op niveau 1 en 2 van Kirkpatrick (2007). Voor de diepte-interviews zal er gebruik worden gemaakt van een voorop opgesteld schema, een vragenlijst. Deze vragenlijst is gebaseerd op de prestatie-indicatoren zoals deze in hoofdstuk 4.4 beschreven staan. Tevens zal er tijdens deze diepte-interviews ook aandacht worden besteed aan een zachte effectmeting.

De zachte-effectmeting dient om te kijken of het beoogde effect zoals deze is beschreven in hoofdstuk 4.1 haalbaar is met de innovatieve interventie. De zachte-effect meting zal plaatsvinden op niveau 2 en 3 van Kirkpatrick (2007). Op dit moment is het nog te vroeg om te meten op niveau 3 van Kirkpatrick, daarentegen zal hier wel een vraag over worden gesteld om te meten of er wellicht al iets van gedragsverandering heeft plaatsgevonden. De vragenlijst is mede gebaseerd op de Theory of Planned Behaviour van Azjen (1991), hierbij zal gevraagd worden naar de attitude en de beheersing van het waargenomen gedrag om de intentie te meten om het gedrag daadwerkelijk uit te voeren. Deze vragenlijsten staan beschreven in bijlage 2. De diepte-interviews zullen circa 10 tot 15 minuten duren. De zachte effectmetingen zullen per niveau worden uitgesplitst:

Niveau 2: leren

* De mentoren denken het instructiehandboek in de praktijk uit te kunnen voeren
* De mentoren zijn zich bewust van het belang van de innovatieve interventie
* De leerlingen denken de verworven kennis toe te kunnen passen in de praktijk
* De leerlingen zijn zich bewust dat zij zelfverantwoordelijk zijn voor hun loopbaankeuze

Niveau 3: gedrag

* De mentoren hebben al nagedacht over het implementeren van de innovatieve interventie in aankomend schooljaar
* De mentoren hebben al een werkvorm van het instructiehandboek uitgevoerd
* De leerlingen hebben zelf al de verworven kennis toegepast in de praktijk

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Eindevaluatie + zachte effectmeting | | | | | | |
| Onderdeel | **Wat evalueren?** | **Bij wie?** | **Theorie** | **Vorm** | **Wanneer** |  |
| Totaal testfase | Vorm  Inhoud | Experts | Kirkpatrick 1 | Kwalitatief | Focusgroep |  |
| Totaal testfase | Prestatie-indicatoren | Mentoren en Leerlingen SchoolFirst | Kirkpatrick 1 en 2 | Kwalitatief | Einde testfase |  |
| Totaal testfase | Zachte – effectmeting | Leerlingen SchoolFirst | Kirkpatrick 2 en 3 | Kwalitatief | Einde testfase |  |

Doordat de innovatieve interventie bestaat uit een instructiehandboek wat wordt uitgevoerd in een periode van 20 weken, is het niet haalbaar om deze in zijn geheel te testen. Daardoor zal de het gehele instructiehandboek ook worden geëvalueerd met 2 experts op het gebied van loopbaanbegeleiding. Hiervoor zal er een focusgroep worden georganiseerd. In de focusgroep zal het instructiehandboek aan de experts worden gepresenteerd. Hierbij zal de aanleiding, het doel en het ontwerp aan bod komen. Ook worden de experts meegenomen door het instructiehandboek en zullen de werkvormen worden doorgenomen. Er is gekozen om een focusgroep te organiseren om dat op deze manier een debat kan worden gevormd tussen experts en dat hierbij niet alleen meningen kunnen worden gevormd maar ook kunnen worden gedeeld. Tijdens de focusgroep zal worden gevraagd naar de mening van de experts over:

* De inhoud van het instructiehandboek
* De inhoud van het loopbaanboekje
* Werkwijze en haalbaarheid van het instructiehandboek

## Respondentengroep

Doordat er in dit onderzoek 2 doelgroepen zijn en deze ook beide deelnemen aan de innovatieve interventie worden ze opgesplitst in 2 groepen. De drie mentoren zijn mentor van de SchoolFirst klassen en daardoor automatisch de onderzoekspopulatie doordat zij de intermediaire doelgroep zijn van de innovatieve interventie.

|  |  |
| --- | --- |
| Mentoren |  |
| Man | 1 |
| Vrouw | 2 |
| Totaal | 3 |

De gehele onderzoekspopulatie bestaat uit 54 SchoolFirst leerlingen. De interventie zal getest worden bij 28 leerlingen. Hierbij is gebruik gemaakt van een enkelvoudige steekproef. Aan de hand van een random number generator zijn er 28 leerlingen willekeurig geselecteerd.

|  |  |
| --- | --- |
| Leerlingen SchoolFirst |  |
| Man | 16 |
| Vrouw | 12 |
| Totaal | 28 |

In de respondentengroep is er echter geen onderscheid gemaakt op basis van leeftijd en of geslacht. De innovatieve interventie wordt bij beide doelgroepen geëvalueerd omdat zij beide deelnemen aan de testfase.

Doordat de innovatieve interventie bestaat uit een instructiehandboek wat wordt uitgevoerd in een periode van 20 weken, is het niet haalbaar om deze in zijn geheel te testen. Daardoor zullen alleen 2 werkvormen worden getest. Doordat deze in chronologische volgorde staat, is daarbij gekeken naar wat er haalbaar is in het tijdsbestek voor het inleveren van het evaluatierapport. Samen met de mentoren en de consulent van SchoolFirst is besloten om de werkvormen uit te voeren waarin in het instructiehandboek mee begonnen moet worden.

## Betrouwbaarheid en validiteit

Een onderzoek is betrouwbaar wanneer het herhaalbaar is en deze herhaling tot dezelfde resultaten van het onderzoek leidt (Verhoeven, 2014). Het onderzoek moet herhaalbaar zijn op een ander tijdstip, met een andere onderzoeker, andere proefpersonen en onder andere omstandigheden. Dit noemen we de herhaalbaarheidseis (Verhoeven, 2014).

Om de betrouwbaarheid in het onderzoek te waarborgen worden alle interviews afgenomen in een rustige en vertrouwde omgeving waar geen afleiding of een externe ruis aanwezig is. Dit zal zijn op een afgesloten kantoorruimte op het Koning Willem 1 College. Ook worden de interviews individueel bij de respondenten afgenomen zo dat zij eerlijk antwoord geven en dit niet laten afhangen van hoe de andere respondenten antwoorden. Daarnaast is er gebruik gemaakt van standaardisatie op zowel de interview vragen als de inleiding van de interviews. De interviewvragen en de daarbij gestandaardiseerde inleiding staan beschreven in bijlage 2.

Doordat een deel van de respondenten een lager taalniveau heeft, zal er regelmatig worden nagegaan of de vragen zijn begrepen. Hier zal ook na elke vraag een korte samenvatting van het antwoord worden gegeven om zo eventuele miscommunicatie te voorkomen.

Met validiteit wordt gekeken naar de echtheid en het waarheidsgehalte van het onderzoek. Hierbij wordt bepaald in hoeverre het onderzoek geen systematische fouten bevat en verkregen resultaten juist zijn (Verhoeven, 2014). Daarnaast gaat het bij validiteit ook om ‘meten wat we meten willen, hierbij spreken we van begripsvaliditeit (Verhoeven, 2014). Hierbij is het bijvoorbeeld van belang dat subjectieve begrippen eerst goed worden omschreven en daarna worden omgezet in een vraag, een meetinstrument, die deze begrippen ook echt meet (Verhoeven, 2014). Als we spreken over Interne validiteit gaat het over dat we in staat zijn om conclusies te trekken die juist zijn (Verhoeven, 2014). Juiste conclusies zijn conclusies die standhouden en bestemd zijn tegen kritiek van collega-onderzoekers.

#### Randvoorwaarden

De vooropgestelde randvoorwaarden van dit onderzoek zijn dat alle respondenten ten allen tijden anoniem dienen te blijven.

# Resultaten testfase

In dit hoofdstuk worden de resultaten van de testfase beschreven. Er is gebruik gemaakt van een gestructureerde vragenlijst voor de warme-evaluatie en de diepte-interviews. Om een duidelijk beeld te schetsen van de kwalitatieve resultaten, wordt er gebruik gemaakt van citaten die afkomstig zijn van de respondenten.

## Resultaten proefsessies

De ervaringen en prestatie indicatoren worden zoals eerdergenoemd geëvalueerd aan de hand van het evaluatiemodel van Kirkpatrick (2007). De resultaten van de toelichting voor de mentoren van SchoolFirst over het instructiehandboek zullen als eerst worden beschreven. Na de toelichting van het instructiehandboek is er geëvalueerd op niveau 1 van Kirkpatrick (2007) aan de hand van de volgende prestatie-indicator:

* Na de toelichting hebben de mentoren inzicht verkregen over de werkwijze van het instructiehandboek in de praktijk

Daarnaast heeft er een warme-evaluatie plaatsgevonden waarin de volgende onderwerpen besproken zijn:

* Ervaring en eerste indruk
* Aanleiding en doel
* Vorm
* Inhoud
* Verwachtingen

### 5.1.1 Toelichting instructiehandboek mentoren

De toelichting over het instructiehandboek is gepresenteerd aan de mentoren van de SchoolFirst klassen. Hierna zullen zij respondenten worden genoemd.

Alle respondenten gaven aan de toelichting over het instructiehandboek als prettig te hebben ervaren. Volgens de respondenten was de opbouw en het taalgebruik van de toelichting helder en duidelijk. Alle respondenten gaven aan na de toelichting allen een positieve eerste indruk te hebben over het instructiehandboek. Daarbij gaven zij aan dat het ontwerp enthousiasme en nieuwsgierigheid oproept.

Alle respondenten gaven aan dat het doel en de aanleiding van de innovatieve interventie na de toelichting duidelijk was. Daarbij gaven zij aan dat deze voor de toelichting al duidelijk was door afstemmingsmomenten die met de ontwerper hebben plaatsgevonden. De respondenten gaven aan enthousiast te zijn over de werkwijze van het instructiehandboek. Zo gaven zij aan het fijn te vinden dat de werkvormen laagdrempelig zijn en makkelijk in de les kunnen worden uitgevoerd. Daarnaast gaven zij aan de lay-out overzichtelijk en aantrekkelijk te vinden. Daarbij gaf zelfs een van de respondenten aan:

Respondent 1:

‘’Het instructiehandboek ziet er verzorgd en overzichtelijk uit, door het rustig te houden zorgt dit voor een fijne structuur.’’

Merendeels van de respondenten gaf aan dat zij denken dat het instructiehandboek zeker een bijdrage gaat bieden bij het beoogde doel. Daarbij gaven zij aan dat zij echter niet weten in welke mate dit zal zijn en dat zij dit wellicht na de testfase beter kunnen aangeven. Alle respondenten gaven aan dat zij na de toelichting voldoende inzicht hebben verkregen over hoe het instructiehandboek kan worden uitgevoerd in de praktijk.

Daarbij gaven de respondenten aan dat zij het fijn vinden dat de werkwijze nog een keer wordt toegelicht in het instructiehandboek zelf. Respondenten gaven aan dat alle onderdelen in het instructiehandboek duidelijk waren en goed stonden beschreven. Hierbij gaven zij aan het fijn te vinden dat er bij de bijbehorende theorie ook nog een keer wordt toegelicht in het instructiehandboek.

Respondent 3:

‘’De stappen zijn helder, fijn dat alle werkvormen goed zijn uitgeschreven, daardoor kost het ons weinig moeite om de lessen uit te voeren in de les.’’

### 5.1.2 Kiesmbo.nl

De les kiesmbo.nl is uitgevoerd met de ontwerper, de mentor en de leerlingen. Zij zullen hierbij in de evaluatie worden opgesplitst en beide respondenten worden genoemd.

Mentoren

De respondenten gaven aan de les als prettig en helder te hebben ervaren. Merendeels gaf de manier van de les heel fijn te vinden en dat de kans op herhaling van les hierdoor hoog aanwezig is. De respondenten gaven aan dat het voor hun duidelijk was wat er van hun verwacht werd en dat zij het prettig vonden dat er een tool werd gebruikt die de leerlingen zelf ook makkelijk thuis kunnen gebruiken.

De respondenten vonden het fijn dat de tool die betrokken werd bij de les duidelijk en veel informatie bevat. Daarentegen gaven zij ook aan dat de vele informatie ook overweldigend zou kunnen zijn voor de leerlingen. Ook gaven de respondenten aan dat zij de vorm van de les innovatief en goed vonden doordacht. Daarbij gaven zij aan dat ze het gebruiken van een tool een innovatieve manier vinden om les te geven en dit prettig werkt.

Respondent 2:

‘’Een fijne interactieve vorm om een tool uit te kunnen leggen op een laagdrempelige manier.”

De respondenten gaven aan het goed te vinden dat er naast tekst ook filmpjes in de tool werden verwerkt en dat er veel afwisseling was in de les waardoor de focus goed kon worden vastgehouden. Daarentegen gaven een respondent aan het minder fijn te vinden dat de tool soms traag reageert waardoor er frustratie ontstaat bij zowel de respondent als bij de leerlingen. De duur van de les was volgens de respondenten voldoende. Daarbij gaven zij wel aan dat door het traag reageren het lastig is om de duur te waarborgen en er eventuele uitloop mogelijk is.

Respondent 3:

“De tool reageert vaak traag, daardoor is het lastig om voor de leerlingen de focus te behouden hierdoor waren zij snel afgeleid, dat is vervelend.’’

Volgens de respondenten was de les nuttig voor de leerlingen en voor de respondenten zelf. Daarbij gaven zij zelf ook nog nooit gehoord te hebben van de tool en dat dit als goed hulpmiddel kan worden ingezet. De respondenten geven aan dat de les in hoge mate uitvoerbaar is, hierbij zeggen ze dat het stappenplan duidelijk beschreven staat en er duidelijk gecommuniceerd wordt over de stappen die gezet moeten worden.

Leerlingen

Een meerderheid van de respondenten gaf aan de les als leerzaam en informatief te hebben ervaren. Daarbij gaf een groot deel van de respondenten aan dat zij deze manier van lesgeven erg prettig vinden. Hierbij zeiden de respondenten het fijn te vinden om op de computer bezig te zijn zodat zij leren hoe ze hier mee om kunnen gaan.

Alle respondenten gaven aan dat het voor hen duidelijk was wat zij moesten doen en wat er van hun verwacht werd. Hierbij gaven zij aan dat de begeleiding goed was maar soms iets te snel ging. Daarbij gaven sommige respondenten aan het moeilijk te vinden als de les te snel gaat omdat zij nog niet zo snel zijn met het werken met het werken met de computer.

De meerderheid van de respondenten gaven aan dat de site overzichtelijk te vinden en dat zij blij zijn dat ze de site nu kennen. Daarentegen gaven zij wel aan dat er heel veel opties en knopjes zijn wat het ook moeilijk kan maken.

Respondent 10:

“Leuk om te zien dat je in Nederland zoveel verschillende opleidingen heeft, dat wist ik eerst niet.’’

De meerderheid van de respondenten gaf aan de les het cijfer goed te geven. Daarbij gaven zij aan het prettig te vinden dat zij op de hoogte zijn gesteld van de tool en dat zij het fijn vinden omdat ze deze nu ook thuis kunnen gebruiken als ze meer informatie willen.

### 5.1.3 Les scholensysteem in Nederland

De les is gegeven voor de ontwerper van de innovatieve interventie. Hierbij was de mentor de toeschouwer en hebben de leerlingen deelgenomen. Zij zullen hierbij in de evaluatie worden opgesplitst en beide respondenten worden genoemd.

Mentoren

De meerderheid van de respondenten gaven aan de les positief te hebben ervaren. Hierbij gaven zij aan dat de opbouw van de les logisch was en dat het niveau van de inhoud goed aansluit bij het niveau van de leerlingen.

Respondent 2:

“De les is duidelijk en stapsgewijs waardoor de leerlingen het overzicht bewaren, ook fijn dat de digitale vaardigheden van de leerlingen hiermee worden geoefend!’’

Alle respondenten gaven aan dat het duidelijk was wat er van ze verwacht werd en dat dit in het instructiehandboek ook goed beschreven staat. De meerderheid gaf aan dat de duur van de les goed was, echter was de duur in de praktijk niet haalbaar. Hier gaven zij aan dat sommige leerlingen meer tijd nodig hadden om de stappen te doorlopen. Daarbij gaven zij wel aan dat ongeacht de tijd de les wel uitvoerbaar was voor zowel de respondenten zelf als voor de leerlingen.

De respondenten gaven aan de vorm van de interventie goed te vinden, omdat deze de afwisseling heeft van fysiek les en digitale les. Daarbij gaven zij het aan ook erg fijn te vinden dat de leerlingen ook zelfstandig aan iets konden werken waardoor er ruimte vrijkwam om leerlingen die het moeilijker vinden te ondersteunen. Alle respondenten gaven aan dat er voldoende interactie was. Hierbij gaven de respondenten aan dat de onderwerpen voor veel dialoog zorgde in de klas.

Respondent 3:

“De les roept echt iets op bij de leerlingen. De leerlingen zijn allemaal erg nieuwsgierig hiernaar, dit zorgt voor een leuk dialoog binnen de groep.’’

De respondenten gaven aan dat ze het goed vonden dat er ook voor deze les een tool is gebruikt waarbij de leerlingen alles nog een terug kunnen kijken. Daarentegen vonden ze het minder goed dat de tool ook veel informatie bevat die op dit moment niet relevant is. Volgens de respondenten kan dit tot verwarring leiden maar ook veel vraagstelling naar hun. Alle respondenten gaven aan de les als nuttig te hebben ervaren en gaven daarbij aan dat ze enkel de tijd van de interventie zouden willen verlengen naar 1,5 uur.

Leerlingen

De meerderheid van de respondenten gaf aan de les als prettig te hebben ervaren. Daarbij gaven zij aan dat ze het leuk vonden dat er ook weer bij deze les gebruik wordt gemaakt van een computer met een tool. Alle respondenten gaven aan de begeleiding goed te vinden, zo vonden zij dat er helder en duidelijk werd uitgelegd. De minderheid van de respondenten gaf aan niet zo tevreden zijn over de tool die werd gebruikt in de les. Daarbij gaven zij aan dat de tool wellicht overbodig zal zijn en dat er ook zonder de tool de informatie kan worden gegeven. Daarentegen gaf de meerderheid aan de tool wel een fijn hulpmiddel te vinden, doordat deze ook makkelijk in de thuissituatie gebruikt zal kunnen worden.

Respondent 8:

“De les roept echt iets op bij de leerlingen. De leerlingen zijn allemaal erg nieuwsgierig hiernaar, dit zorgt voor een leuk dialoog binnen de groep.’’

De meerderheid van de respondenten gaf de les een voldoende. Hierbij gaven zij aan het een fijne les te geven maar dat alles te snel ging. Daardoor vonden de respondenten dat zij niet te tijd kregen om even na te denken over wat ze hadden geleerd. De meerderheid van de respondenten gaf hierbij aan dat het makkelijker zou zijn geweest als de les wat langer had kunnen duren.

## Eindevaluatie

2 weken na het uitvoeren van de proefsessies heeft er een eindevaluatie plaatsgevonden. Hierbij zal worden geëvalueerd op niveau 1,2 en 3 van Kirkpatrick (2007). De evaluatie heeft plaatsgevonden bij zowel de mentoren als bij de leerlingen. Per niveau van Kirkpatrick (2007) zal er worden geëvalueerd.

### 5.2.1 Niveau 1 – reactie

Mentoren

De meerderheid van de respondenten gaf aan het instructiehandboek een geaccepteerde en gedragen tool te vinden. Zo gaven zij aan dat de tool goed aansluit bij de leerlingen maar ook goed aansluit bij de manier van les geven. Een minderheid van de respondenten gaf aan dat het de waarborging van de tool door de consulent van SchoolFirst van essentieel belang is omdat het anders wellicht moeilijk wordt om de tool te gebruiken.

Respondent 2:

“Er zal vanuit het SchoolFirst project moeten worden herinnerd om het instructiehandboek te gebruiken, ik ben bang dat het anders snel wordt vergeten.’’

Alle respondenten geven aan dat zij ervan zijn overtuigd dat het instructiehandboek hulp kan bieden voor het invullen van de loopbaanbegeleiding en oriëntatie van de leerlingen van SchoolFirst. Hierbij gaven zij aan het fijn te vinden dat dit een goede invulling biedt voor de lob-gesprekken en dat leerlingen met behulp van de tools zelfstandig kunnen zoeken naar opleidingen en beroepen.

Leerlingen

De meerderheid van de respondenten geeft aan de lessen als leerzaam, interessant en leuk te hebben ervaren. Zo vonden ze het leuk dat zij tijdens de lessen veel nieuwe dingen hebben mogen zien en leren. De minderheid van de respondenten gaf aan de lessen als wel leuk te hebben ervaren maar daarentegen het wel moeilijk te vinden dat er veel op de computer werd gewerkt. Hierbij gaven zij aan dat zij eerst graag extra les zouden willen in werken met de computer.

Respondent 15:

“De lessen waren leuk en fijn en ik heb veel geleerd, maar soms was het werken met de computer wel moeilijk.’’

De respondenten gaven aan de inhoud van de lessen interessant en passend te vinden omdat zij de onderwerpen interessant vinden voor hun vervolgloopbaan. Daarbij gaven ze aan dat ze het fijn vonden dat alles ook nog in het loopbaanboekje werd beschreven zodat ze thuis ook nog alles een keer zouden kunnen opzoeken.

### 5.2.2 Niveau 2 – leren

Mentoren:

Alle respondenten gaven aan dat ze na de proefsessies weten hoe ze het instructiehandboek in de praktijk kunnen toepassen. Hierbij gaven ze aan dat er tijdens de proefsessies goed naar de respondenten werd gecommuniceerd over de bedoelingen van de les en dat de lessen ook duidelijk beschreven staan. De respondenten gaven aan dat er tijdens de proefsessies maar 2 werkvormen waren proefgedraaid, wetend dat meer niet haalbaar was met de tijd vonden zij het wel jammer dat er niet meer tijd was voor meerdere proefsessies. Daarbij gaven zij aan dat zij daardoor nog zekerder had kunnen worden voor als er meer werkvormen waren getest zodat toepassen in de praktijk makkelijker wordt.

Respondent 1:

“Ik ben blij dat er werkvormen zijn proefgedraaid, hierdoor wordt het begrijpen een stuk makkelijker.’’

Alle respondenten gaven aan door de innovatieve interventie kennis te hebben verworven over loopbaanleren. De respondenten gaven aan dat zij het fijn vinden dat alle theorie over loopbaanleren ook staat beschreven in het instructiehandboek. Volgens de respondenten werkt dit als een fijn geheugensteuntje om hierbij af en toe is stil te staan.

Leerlingen

De meerderheid van de respondenten gaf aan te weten wat het Nederlands schoolsysteem inhoudt. Alle respondenten gaven aan dat zij nu beter op de hoogte zijn van alle verschillende mbo-opleidingen in Nederland. Hierbij gaven zij aan dat zij het prettig vinden dat zij hier nu meer kennis over hebben zodat het kiezen makkelijker wordt.

Respondent 13:

“Er is zoveel keus, doordat ik nu het mbo beter snap en meer opleidingen ken kan ik beter nadenken over welke stappen ik kan nemen.”

De meerderheid gaf aan ook meer informatie te hebben verkregen over de beroepen in Nederland. Daarbij gaven de respondenten voorheen aan dat het voorheen lastig was om na te denken over een beroep omdat ze er eerst nog niet zoveel kenden. Volgens de respondenten is het fijn dat zij nu meer beroepen kennen in Nederland omdat zij voorheen enkel kennis hadden van beroepen die zij vanuit eigen land kennen. De respondenten gaven aan dat zij weten welke tools zij kunnen gebruiken als hulpmiddel voor het zoeken naar een studie. Daarbij gaven de respondenten aan dat zij het fijn vinden dat deze tools ook nog terug te vinden zijn in het loopbaanboekje.

## Zachte effectmeting

### 5.3.1 Niveau 2 – leren

Mentoren

Alle respondenten denken dat ze het instructiehandboek in de praktijk kunnen uitvoeren. Hierbij gaven zij dat de werkvormen voor hun duidelijk zijn en zij geen belemmeringen zien waarom het niet zal lukken. Een enkel respondent gaf aan dat het belangrijk is dat er een begin moet worden gemaakt en dat het daarna het uitvoeren een gewoonte zal worden.

Alle respondenten gaven aan bewust te zijn over het belang van het instructiehandboek. Volgens de respondenten heeft het instructiehandboek een groot belang voor zowel school, Weener XL als voor de leerlingen van SchoolFirst. De respondenten gaven aan dat zij het erg belangrijk vinden dat de leerlingen een prettige toekomst krijgen waarbij zijn een passend beroep kunnen uitkiezen en dat het instructiehandboek kan worden ingezet als een kleine stap hiernaartoe.

Respondent 3:

“Ik denk dat het instructiehandboek van groot belang kan zijn voor ons als school, zo kunnen we laten inzien dat goede loopbaanbegeleiding erg belangrijk is.’’

Leerlingen

De meerderheid van de respondenten geeft aan te weten dat zij nu zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen loopbaankeuzes. Daarbij gaven de respondenten aan dat dit voor hun erg nieuw en moeilijk is omdat het in eigen land vaak al voor de hand liggend was. Alle respondenten gaven aan daarbij het wel heel fijn te vinden om begeleiding te krijgen vanuit school. Daarbij geeft de meerderheid aan dat het zonder hulp waarschijnlijk nog moeilijker gaat zijn.

Respondent 20:

“Ik moet zelf zoeken naar een studie en deze ook zelf kiezen, mijn ouders kunnen mij niet helpen. Daarom vind ik ondersteuning van school heel belangrijk.’’

De meerderheid van de respondenten geeft aan met behulp van de tools die zij in de les hebben gekregen zelf thuis te kunnen gaan zoeken loopbaankeuzes. Hierbij gaven zij aan dat de tools goed in de les werden uitgelegd en dat zij deze gemakkelijk terug kunnen vinden in het loopbaanboekje.

### 5.3.2 Niveau 3 – gedrag

Mentoren

Alle respondenten gaven aan nog geen werkvorm uit het instructiehandboek te hebben uitgevoerd. Hierbij gaven zij aan het nut hiervan nog niet in te zien omdat de leerlingen al een studiekeuze hebben gemaakt.

De meerderheid gaf echter wel aan al na te hebben gedacht over het implementeren van het instructiehandboek voor aankomend jaar. Hierbij gaven zij aan nagedacht te hebben over hoe het aankomend jaar zal kunnen worden ingericht en wat hiervoor nodig is.

Leerlingen

Een enkele respondent gaf aan de tools en sites die in de proefsessies zijn uitgelegd thuis al te hebben geopend. Hierbij werd aangegeven dat er door de proefsessies nieuwsgierigheid was geworden en graag meer informatie wilde inwinnen. De meerderheid van de respondenten gaven aan nog niets te hebben gedaan naar aanleiding van de proefsessies. Hierbij gaven zij aan dat zij al een studiekeuze hadden gemaakt voor aankomend jaar en het nut hiervan niet meer inzien.

## Mening experts

Er is een focusgroep georganiseerd met 2 loopbaanbegeleiders die werkzaam zijn op een mbo en een vso pro school in de regio Den Bosch, en veel niet-Nederlandse jongeren begeleiden. In deze focusgroep zijn het instructiehandboek en het loopbaanboekje gepresenteerd en is de werkwijze hiervan toegelicht. Er is gevraagd naar eventuele verbeterpunten, wat zij goed vinden en zij eventuele aanvullingen hebben om de interventie te verbeteren. Om het overzicht te bewaren zullen de resultaten per onderdeel worden beschreven.

#### 5.4.1 Inhoud instructiehandboek

Beide experts geven aan dat zij lay-out van het instructiehandboek mooi en praktisch vinden. Zo vinden ze het praktisch dat elke werkvorm op dezelfde manier begint, dit zorg volgens de experts voor rust en consistentie. Daarnaast geven zij aan het goed te vinden dat de toelichting wordt beschreven in het werkboek, zo kan het werkboek volgens de experts makkelijk worden overgedragen naar anderen die er gebruik van willen maken. De experts gaven hierbij wel aan de theorie in het instructiehandboek te veel theorie vonden beschreven en dat dit naar hun zeggen minder mag.

Kijkend naar de werkvormen geven de experts aan dat de werkvormen goed passen bij de theorie van Kuijpers. Daarbij geven zij aan het prettig te vinden dat alle werkvormen middels een stappenplan zijn uitgeschreven, dit zorgt voor een goede duidelijke instructie. De experts geven aan dat veel werkvormen ook veel digitale vaardigheden vereisen. Volgens de experts kan dit voor vertraging zorgen bij het uitvoeren van de werkvormen omdat veel leerlingen de digitale vaardigheden nog niet bezitten. Hierbij zal volgens de experts het belang van een goede begeleiding groot zijn. De experts geven aan dat zij vinden dat er in het instructiehandboek niet voldoende aan wordt gesloten bij de beroepspraktijk. Hierbij geven zij aan dat dit juist voor deze leerlingen erg van belang is doordat zij hoogstwaarschijnlijk doorstromen in een beroepsopleiding. Volgens de experts zullen er dus meer werkvormen moeten worden toegevoegd waarbij er meer aansluiting is met de beroepspraktijk.

#### 5.4.2 Inhoud loopbaanboekje

Volgens de experts heeft het loopbaanboekje een duidelijke opbouw en is het overzichtelijk voor de doelgroep. Hierbij geven zij aan de opdrachten passend te vinden bij de werkvormen van het instructiehandboek. De experts geven ook aan bij het loopbaanboekje aan dat zij denken dat het invullen hiervan te veel digitale vaardigheiden vereist van de leerlingen. Hierbij zeggen ze dat het wellicht beter is als de opdrachten die schrijfwerk vereisen worden uitgeprint. Daarnaast geven ze aan dat ze het loopbaanboekje wel goed vinden voor het kennisbehoud van de werkvormen. Zo geven ze hierbij aan dat dit als middel kan worden gezien voor het terughalen van informatie, waardoor de leerling wellicht eerder wordt aangezet om zelfstandig hiermee aan de slag te gaan.

#### 5.4.3 Werkwijze en haalbaarheid instructiehandboek

De experts zijn enthousiast over de werkwijze van het instructiehandboek. Zo geven zij aan het laagdrempelig te vinden waardoor het weinig energie vereist om het te implementeren, zo geven de experts aan dat het hierdoor de kans dat het wordt uitgevoerd vergroot omdat het weinig voorbereiding en regelwerk kost. Echter vinden de experts de duur van de het uitvoeren van het instructiehandboek te kort. Hierbij geven zij aan dat er meer tijd nodig om de leerlingen te begeleiden naar een passende loopbaankeuze. Zo zal het volgens de experts het doel beter haalbaar zijn als er het gehele schooljaar werkvormen worden uitgevoerd die betrekking hebben tot het vinden van een passende loopbaankeuze. Daarbij gaven zij aan dat het proces van het maken van een loopbaankeuze eigenlijk al moet beginnen bij het eerst vergaarde onderwijs. De experts geven het aan goed te vinden dat de werkvormen niet met de gehele klas worden uitgevoerd, daarbij geven de experts aan dat dit met betrekking tot de werkvormen ook nodig is. Anders zal het volgens de experts niet haalbaar zijn om iedere leerling op de juiste manier te begeleiden.

# Conclusie testfase

In dit hoofdstuk van het evaluatieonderzoek zal er op basis van de resultaten een conclusie worden getrokken. Daarbij zal worden gekeken in welke mate de opgestelde prestatie indicatoren voldaan zijn ten aanzien van de innovatieve interventie.

## Niveau 1 – reactie

In dit evaluatieonderzoek is er geëvalueerd op de niveaus van Kirkpatrick (2015). Deze niveaus staan beschreven in hoofdstuk 4.2. In dit hoofdstuk zullen er op niveau 1 conclusies worden getrokken.

### 6.1.1. Toelichting instructiehandboek mentoren

Na analyse van de resultaten van de warme-evaluatie kan worden geconcludeerd dat alle respondenten de toelichting over het instructiehandboek als prettig hebben ervaren. De respondenten hebben aangegeven dat zij na de toelichting begrijpen wat het doel en de aanleiding van het instructiehandboek zijn. Deze resultaten suggereren dat de toelichting heeft bijgedragen aan een positieve eerste indruk van het instructiehandboek bij de respondenten. Daarnaast hebben de respondenten aangegeven dat zij de lay-out en werkvormen van het instructiehandboek aantrekkelijk vinden. Deze resultaten wijzer erop dat de respondenten tevreden zijn met zowel de inhoud als de lay-out van het instructiehandboek. De respondenten geven aan bij de resultaten dat het instructiehandboek een bijdrage zal bieden aan het beoogde doel op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat de respondenten vertrouwen hebben in het instructiehandboek. Na de toelichting hadden de respondenten inzicht gekregen over de werkwijze van het instructiehandboek in de praktijk. Op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat de toelichting heeft bijgedragen aan het kennis overdragen over de werkwijze van het instructiehandboek.

### 6.1.2. Les Kiesmbo.nl

Mentoren

Op basis van de resultaten kan geconcludeerd worden dat de respondenten de les als prettig en helder hebben ervaren en dat de gebruikte tool door hen als handig wordt beschouwd. Bovendien gaven de respondenten aan dat het voor hen duidelijk was wat er van hen werd verwacht en vonden zij de manier van lesgeven fijn. Overall lijken de respondenten dus tevreden te zijn met de les en de gebruikte methode en tools. De respondenten gaven ook aan dat de les goed uitvoerbaar is voor zowel de leerlingen als voor de respondenten. Op basis van de gegeven resultaten kan er geconcludeerd worden dat de les gemakkelijk in de praktijk kan worden toegepast.

Leerlingen

Uit de resultaten kan er geconcludeerd worden dat de leerlingen de les informatief en leerzaam vonden. Echter geven zij wel aan dat de begeleiding goed was maar soms te snel ging. Hieruit kan worden geconcludeerd dat het van belang is om bij de begeleiding bewust te zijn van de snelheid van het doorlopen van de stappen. Ook gaven de respondenten aan het fijn te vinden dat er tijdens de les ook aandacht werd besteed aan het werken met de computer. Op basis van deze resultaten kan er worden geconcludeerd dat het belangrijk is voor de innovatieve interventie dat de respondenten digitale vaardigheden ontwikkelen.

### 6.1.3. Les scholensysteem in Nederland

Mentoren

Uit de resultaten kan geconcludeerd worden dat door de logische opbouw en het aansluitende niveau van de les bij de leerlingen ervoor heeft gezorgd dat de les door de respondenten als positief is ervaren. Vanuit de resultaten blijkt dat de les niet haalbaar was in de gestelde tijd, hieruit valt te concluderen dat er in de toekomst meer tijd voor de werkvorm zal moeten worden vrijgemaakt om de les beter uitvoerbaar te maken voor de leerlingen. Vanuit de resultaten werd benoemd dat de tool veel informatie te bevat waardoor er verwarring zal kunnen ontstaan bij de leerlingen. Hieruit kan worden geconcludeerd er dat goede begeleiding van de respondenten belangrijk is om verwarring te voorkomen.

Leerlingen

Uit de resultaten kan worden geconcludeerd dat de respondenten de les als prettig hebben ervaren. Volgens de respondenten was het prettig dat er met de computer werd gewerkt maar gaven sommige respondenten aan dat zij de tool overbodig vonden. Hieruit kan worden geconcludeerd dat de begeleiding het belang van de tool in de toekomst beter zal moeten toelichten om de leerlingen de voordelen van de tool te laten zien. Uit de resultaten is gebleken dat de respondenten de les een voldoende hebben gegeven. Hierbij gaven zij aan dat het soms te snel en zij dat niet als prettig hebben ervaren. Op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat de les prettiger zal worden ervaren als er meer tijd voor vrij komt.

### 6.1.4. Eindevaluatie

Mentoren

Uit de resultaten is gebleken dat de respondenten het instructiehandboek een gedragen en geaccepteerde tool vinden. Daarbij werd aangegeven dat het belang van de rol van de consulent bij het waarborgen van de tool groot is. Op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat het van belang is dat de consulent het instructiehandboek waarborgt. Vanuit de resultaten gaven de respondenten aan dat de werkvormen uit het instructiehandboek goede invullingen biedt voor de lob-gesprekken en dat de tools goede hulpmiddelen zijn voor de leerlingen en de respondenten zelf. Op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat de respondenten vinden dat het instructiehandboek een goed hulpmiddel is voor de vormgeving van de loopbaanbegeleiding en oriëntatie van de leerlingen van SchoolFirst.

Leerlingen

Uit de resultaten is gebleken dat de respondenten de lessen als leerzaam, interessant en leuk te hebben ervaren. Op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat de respondenten de lessen als prettig hebben ervaren. Doordat de respondenten aangaven het werken met de computer af en toe moeilijk te vinden, kan er op basis van deze resultaten worden geconcludeerd dat er extra aandacht moet komen voor het ontwikkelen van digitale vaardigheden van de respondenten.

## Niveau 2 – leren

In dit evaluatieonderzoek is er geëvalueerd op de niveaus van Kirkpatrick (2015). Deze niveaus staan beschreven in hoofdstuk 4.2. In dit hoofdstuk zullen er op niveau 2 conclusies worden getrokken.

### 6.2.1. Eindevaluatie

Mentoren

Uit de resultaten is gebleken dat de respondenten na de proefsessies weten hoe ze het instructiehandboek in de praktijk kunnen toepassen. Op basis van deze resultaten kan de conclusie worden getrokken dat de proefsessies hebben bijgedragen aan kennis overdragen over het toepassen van het instructiehandboek in de praktijk. Uit de resultaten bleek ook dat de respondenten het jammer te vinden dat er maar 2 werkvormen zijn proef gedraaid, hierbij werd aangegeven dat zij het prettig hadden gevonden als er meerdere waren proefgedraaid. Vanuit deze resultaten kan de conclusie getrokken worden dat er een groter draagvlak voor het instructiehandboek had kunnen ontstaan als er meerdere werkvormen getest waren. Geconcludeerd kan worden dat de informatie over loopbaanleren in het instructiehandboek heeft bijgedragen aan kennis overbrengen. Daarbij is vanuit de resultaten gebleken dat de respondenten het prettig ervaren om de theorie en informatie nog is terug te kunnen lezen.

Leerlingen

Na het analyseren van de resultaten is gebleken dat de leerlingen na de proefsessies meer kennis hebben over het Nederlands schoolsysteem, meer Nederlandse beroepen kennen en meer verschillende mbo-opleidingen kennen. Op basis van deze resultaten kan er worden geconcludeerd dat de proefsessies hebben bijgedragen aan het overdragen van kennis aan de respondenten. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten de tools zien als hulpmiddel en dat zij het fijn vinden dat de tools verwerkt zijn in het loopbaanboekje. Op basis van deze resultaten kan er worden geconcludeerd dat de respondenten weten welke tools zij kunnen inzetten en deze in het loopbaanboekje kunnen vinden.

## Conclusie zachte-effect meting

### 6.3.1 Niveau 2 – leren

Mentoren

Uit de resultaten is gebleken dat alle respondenten denken na de testfase het instructiehandboek in de praktijk te kunnen uitvoeren. Dit geeft aan dat de respondenten denken het gewenste gedrag uit te kunnen voeren. Op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat hierdoor de intentie om het gedrag uit te voeren is vergroot waardoor de kans vergroot dat het gewenste gedrag zal worden uitgevoerd. Alle respondenten geven aan dat zij bewust zijn van het belang van het instructiehandboek. Alle respondenten zijn zich hierdoor bewust van het gewenste gedrag. Op basis van deze resultaten kan de conclusie worden getrokken dat de intentie om het gewenste gedrag uit te voeren ook hierbij vergroot is, wat ook de kans vergroot op daadwerkelijke uitvoering van het gedrag. Naar aanleiding van de zachte-effectmeting waren de volgende prestatie-indicatoren voor de mentoren opgesteld:

* De mentoren denken het instructiehandboek in de praktijk uit te kunnen voeren
* De mentoren zijn zich bewust van het belang van de innovatieve interventie

Leerlingen

Alle respondenten geven aan dat zij denken de kennis zelf toe te kunnen passen in de praktijk. Dit geeft aan dat de leerlingen denken het gewenste gedrag in de praktijk uit te kunnen voeren. Op basis van deze resultaten kan worden geconcludeerd dat hierdoor de intentie om het gedrag uit te voeren is vergroot waardoor de kans vergroot dat het gewenste gedrag zal worden uitgevoerd. Alle respondenten geven aan dat zij zich bewust zijn dat zij zelf verantwoordelijk zijn voor hun eigen loopbaan. Alle respondenten zijn zich daarbij bewust van het gewenste gedrag. Op basis van deze resultaten kan de conclusie worden getrokken dat de intentie om het gewenste gedrag uit te voeren ook hierbij vergroot is, wat ook de kans vergroot op daadwerkelijke uitvoering van het gedrag. Naar aanleiding van de zachte-effectmeting waren de volgende prestatie-indicatoren voor de leerlingen opgesteld:

* De leerlingen denken de verworven kennis toe te kunnen passen in de praktijk
* De leerlingen zijn zich bewust dat zij zelfverantwoordelijk zijn voor hun loopbaankeuze

### 6.3.2 Niveau 3 – gedrag

Mentoren

Na een analyse van de resultaten is gebleken dat alle respondenten nog geen werkvorm hebben uitgevoerd in de les. Daarentegen blijkt uit de resultaten dat de respondenten wel al hebben nagedacht over het implementeren van het instructiehandboek in het aankomende schooljaar. Op basis van deze resultaten kan er worden geconcludeerd dat er enkel verandering is in de denkpatronen van de respondenten. De denkpatronen zullen uiteindelijk richting gedragsverandering gaan, echter is dit op het moment nog niet het geval. Naar aanleiding van de zachte-effectmeting waren de volgende prestatie-indicatoren voor de mentoren opgesteld:

* De mentoren hebben al nagedacht over het implementeren van de innovatieve interventie in aankomend schooljaar
* De mentoren hebben al een werkvorm van het instructiehandboek uitgevoerd

Leerlingen

Vanuit de resultaten is gebleken dat enkele respondenten de tools en sites naar aanleiding van de proefsessies thuis al hadden geopend om informatie in te winnen. Echter gaf de meerderheid aan nog niets te hebben gedaan. Op basis van deze resultaten kan er worden geconcludeerd dat er een kleine mate van gedragsverandering bij een enkele respondenten heeft plaatsgevonden doordat er een actie is uitgevoerd die hoogstwaarschijnlijk zonder de proefsessies niet was uitgevoerd. Naar aanleiding van de zachte-effectmeting was de volgende prestatie-indicator voor de leerlingen opgesteld:

* De leerlingen hebben zelf al de verworven kennis toegepast in de praktijk

### 6.3.3 Conclusie haalbaarheid beoogde effect

Het beoogde effect van de innovatieve interventie is als volgt opgesteld:

Het beoogde **effect** van de innovatieve interventie is de mentoren het instructiehandboek consistent gebruiken en hierdoor vorm kunnen geven aan de loopbaan oriëntatie en begeleiding van de leerlingen van SchoolFirst. Daarnaast kunnen de leerlingen de kennis en vaardigheden toepassen in de praktijk en zijn zij in staat om zelf proactief bezig te zijn met hun eigen loopbaankeuze.

Op basis van de resultaten van de zachte effectmeting op niveau 2 en 3 van Kirkpatrick (2007) kan worden geconcludeerd dat er op basis van de attitude en de beheersing van het waargenomen gedrag de kans groot is dat het beoogde effect op langere termijn behaald zal worden. Daarbij kan echter ook worden geconcludeerd dat er op dit moment wel gedachtepatronen zichtbaar zijn die kunnen bijdragen aan een hogere mate van gedragsverandering. Echter is dat op dit moment nog niet aan de orde.

## Conclusie totaal (uitkomst)

In hoofdstuk 4 staan de uitkomst, het effect en de bestemming van de innovatieve interventie beschreven. Op basis van de uitkomst zijn er prestatie-indicatoren opgesteld per niveau van Kirkpatrick (2015). Per niveau zal er in dit hoofdstuk beschreven worden of de daarbij opgestelde prestatie-indicatoren behaald zijn.

### 6.4.1 Niveau 1 – reactie

Kijkend naar de toelichting van het instructiehandboek, de vorm en inhoud van het instructiehandboek en proefsessies kan er worden geconcludeerd dat alle respondenten en experts tevreden zijn met het ontwerp. Vanuit de resultaten is gebleken dat de respondenten (mentoren) na de toelichting van het instructiehandboek alle inzicht hadden verkregen over de werkwijze hiervan en dat zij het instructiehandboek een geaccepteerde en gedragen tool vinden. Ook geven de respondenten (leerlingen) aan na de proefsessies deze als prettig te hebben ervaren. Op basis van deze resultaten kan de conclusie worden getrokken dat de eerste beoogde korte termijneffecten op niveau 1 van Kirkpatrick (2007) van de innovatieve interventie behaald zijn. De korte termijneffecten van de uitkomst op niveau 1 waren als volgt opgesteld:

* Het instructiehandboek is een gedragen en geaccepteerde tool
* Na de toelichting hebben de mentoren inzicht verkregen over de werkwijze van het instructiehandboek in de praktijk
* De leerlingen hebben de werkvormen van het instructiehandboek als prettig ervaren.

### 6.4.2 Niveau 2 – leren

Uit de resultaten van de eindevaluatie is gebleken dat na de proefsessies de respondenten (mentoren) weten hoe ze het instructiehandboek in de praktijk kunnen toepassen hieruit kan worden geconcludeerd dat de proefsessies hebben bijgedragen aan het kennis overdragen van het toepassen van het instructiehandboek in de praktijk. Daarnaast geven de respondenten (mentoren) aan dat door het instructiehandboek zij kennis hebben verworven over loopbaanleren. Op basis van deze resultaten kan de conclusie worden getrokken dat de inhoud van het instructiehandboek bijdraagt aan het kennis overbrengen over loopbaanleren. Tot slot geven de respondenten (leerlingen) aan dat zij kennis hebben verworven over het Nederlands schoolsysteem, verschillende beroepen in Nederland, verschillende mbo-opleidingen en tools die hun kunnen helpen bij het maken van een loopbaankeuze doormiddel van de werkvormen die zijn uitgevoerd bij de proefsessies. Op basis van deze resultaten kan geconcludeerd worden dat de proefsessies hebben bijgedragen aan het kennis verwerven van de eerdergenoemde onderwerpen. Na het analyseren van de resultaten en conclusies kan worden de conclusie worden getrokken dat doormiddel van de proefsessies en het instructiehandboek het korte termijneffect op niveau 2 van Kirkpatrick (2007) zijn behaald. De korte termijneffecten van de uitkomst op niveau 2 waren als volgt opgesteld:

* Na de proefsessies hebben de mentoren geleerd hoe ze het instructiehandboek in de praktijk kunnen toepassen
* De mentoren van SchoolFirst hebben meer kennis verworven over loopbaanleren
* De leerlingen van SchoolFirst hebben kennis verworven over:
* het Nederlands schoolsysteem
* verschillende mbo-opleidingen
* verschillende beroepen in Nederland
* tools die hun hierbij kunnen helpen

### 6.4.3 Ontwerpvraag

De ontwerpvraag binnen dit evaluatierapport luidt als volgt: Hoe kunnen we de leerlingen van SchoolFirst een passende loopbaankeuze laten maken?

Op basis van de metingen kan worden geconcludeerd dat het instructiehandboek een goede innovatieve interventie is en de ontwerpvraag beantwoord. Volgens de mentoren en de experts kan het instructiehandboek worden ingezet om het beoogde doel te behalen. Uit de resultaten blijkt dat alle mentoren en experts enthousiast zijn, het belang en het nut van het instructiehandboek inzien. Daarnaast zijn de leerlingen ook enthousiast over de door hun uitgevoerde werkvormen en het loopbaanboekje.

De mentoren van SchoolFirst zullen ieder schooljaar het instructiehandboek in kunnen zetten om zo vorm te geven aan de loopbaanbegeleiding en oriëntatie van de leerlingen. Door de gegeven kennis zullen de leerlingen eerder in staat zijn om zelf actief te zoeken naar voor hun passende loopbaankeuzes. Het instructiehandboek creëert overzicht en rust voor de mentoren. Het instructiehandboek zorgt namelijk voor een consistent proces voor het geven van de loopbaanbegeleiding die speciaal ontwikkeld is voor leerlingen met een niet-Nederlandse achtergrond.

# Discussie

In dit hoofdstuk wordt er stil gestaan bij de mogelijke verbeterpunten en de beperkingen van de innovatieve interventie en van het evaluatieplan. Daarnaast zal er aandacht worden besteed aan de validiteit en betrouwbaarheid van de resultaten en aan het proces van de uitkomst, effect en de bestemming. Tot slot zullen er suggesties worden weergeven voor een eventuele doorontwikkeling van de innovatieve interventie.

## De interventie

In dit hoofdstuk zullen de inhoud, vormgeving, het effect en de evaluatiefase ter discussie worden gesteld.

### 7.1.1 Inhoud en vormgeving

#### Sterke en zwakke punten

Zowel de experts als de mentoren hebben aangegeven dat zij het instructiehandboek als een goed hulpmiddel zien om vorm te geven aan de loopbaan oriëntatie en begeleiding van de leerlingen van SchoolFirst. Door de leerlingen is aangegeven dat zij de lessen als prettig en informatief hebben ervaren. De vorm van het instructiehandboek is duidelijk opgebouwd en de alle werkvormen zijn duidelijk beschreven aan de hand van een stappenplan. Daarnaast worden de werkvormen als laagdrempelig en interactief beschouwd door de experts en mentoren. De eerdergenoemde bevindingen zijn ervaren als een sterk punt van de innovatieve interventie.

Een ander sterk punt van de innovatieve interventie is dat deze ook kan worden ingezet bij een ander soort opleiding waarin de leerlingen een niet-Nederlandse achtergrond hebben. Een voorbeeld hiervan is dat er ook klassen zijn van de reguliere entree-opleiding waarin alleen maar niet-Nederlandse leerlingen zitten. Het instructiehandboek zal ook in de eerdergenoemde situatie kunnen worden ingezet.

De digitale werkvormen van de interventie worden zowel als een sterk punt als een zwak punt ervaren. Zo geven de leerlingen aan dat ze het fijn vinden om op de computer te werken zodat zij hun digitale vaardigheden ontwikkelen, echter door het gebrek aan de digitale vaardigheden gingen de werkvormen vaak te snel waardoor de tijd van de werkvorm niet kon worden gewaarborgd. Ook geven de experts aan dat zij zien dat veel leerlingen geen digitale vaardigheden hebben waardoor de tijdsduur van de werkvorm in de praktijk niet haalbaar is. De mentoren geven hierbij ook dat er wellicht extra lessen moeten komen voor het ontwikkelen van digitale vaardigheden.

Ten slotte is de tijdsduur van de interventie een zwak punt volgens de experts. De experts geven aan dat het ontwikkelen van een loopbaankeuze een lang proces is wat al van start moet gaan op het onderwijs wat de leerlingen voorafgaand aan het SchoolFirst project krijgen. De experts geven ook aan dat het instructiehandboek te weinig verbinding legt met de beroepspraktijk, terwijl dat juist met deze doelgroep heel erg belangrijk is zodat zij ook daadwerkelijk beroepen in de praktijk kunnen zien. Deze bevindingen kunnen worden aangemerkt als een zwak punt van het instructiehandboek.

### 7.1.2 Het effect (uitkomst, effect, bestemming)

#### Uitkomst

Op basis van het uitvoeren van de proefsessies is het effect op basis van de doelstellingen van de uitkomst behaald. Echter heeft de innovatieve interventie een tijdsduur van 20 weken en zijn niet alle werkvormen getest en geëvalueerd. Daardoor zal het kunnen zijn dat de leerlingen van SchoolFirst na het uitvoeren van de gehele interventie niet alle werkvormen als prettig hebben ervaren. Daarentegen is hier wel zorg voor gedragen om alle werkvormen met experts te bespreken en te kijken of deze aansloten bij de doelgroep. Om een meer betrouwbaar beeld te schetsen over de opgestelde uitkomst, is het in het vervolg van belang om na de gehele interventie te evalueren of de leerlingen alle werkvormen als prettig hebben ervaren.

#### Effect en bestemming

De innovatieve interventie is op dit moment voor een groot deel op niveau 1 van Kirkpatrick (2007) getest en geëvalueerd. Daarentegen heeft er wel een zachte effectmeting plaatsgevonden op niveau 2 en 3 van Kirkpatrick (2007). Op basis van deze resultaten kan er worden geconcludeerd dat er een kleine mate aanwezig is van gedragsverandering en dit de kans van het behalen van het gewenste effect vergroot. Echter is het effect vaak pas zichtbaar na een langere periode. Na een langere periode na het uitvoeren van de interventie kan er gekeken worden naar het effect en de bestemming van de innovatieve interventie. In de toekomst zullen dus zowel het effect en de bestemming nader getoetst moeten worden.

## De test- en evaluatiefase

#### Meetinstrumenten

In dit evaluatieonderzoek is er gezorgd voor betrouwbare meetinstrumenten. Zo is er gebruik gemaakt van een gestandaardiseerde inleiding bij ieder interview en waren de vragenlijsten ook gestandaardiseerd. Daarnaast is er een pilot gedraaid met de interviewvragen bij beide doelgroepen om er zo achter gekomen of het juiste met de vragenlijsten gemeten wordt. Deze factoren hebben beide bijgedragen aan de validiteit van het onderzoek.

#### Steekproef

In dit onderzoek is er gebruik gemaakt van een aselecte steekproef van de doelgroep. Iedereen in de doelgroep had evenveel kans om gekozen te worden. Echter zijn er van de 55 leerlingen maar 28 leerlingen betrokken bij de innovatieve interventie. Hierdoor kan worden getwijfeld of het aantal respondenten voldoende is om de resultaten te generaliseren. Om de validiteit en betrouwbaarheid in de toekomst te vergoten zal er gekozen kunnen worden voor een meer omvangrijke steekproef.

#### Sociaal-wenselijk en objectiviteit

Doordat er enkel kwalitatief onderzoek is uitgevoerd in de vorm van diepte-interviews en warme-evaluaties kan er niet worden uitgesloten dat de respondenten mogelijk sociaal wenselijke antwoorden hebben gegeven. Er is een mogelijkheid dat de respondenten een ander antwoord hebben gegeven dan dat ze wilden. Dit komt mede doordat de ontwerper emotioneel betrokken is bij de respondentengroepen waardoor dit mogelijk de objectiviteit van de resultaten verkleint. Echter zijn alle diepte-interviews en warme-evaluaties afgenomen in een aparte ruimte zonder anderen. Dit heeft bijgedragen aan de validiteit.

#### Verkeerde interpretatie

Omdat een groot deel van de respondenten de Nederlandse taal nog niet erg goed beheerst kan er in twijfel worden getrokken of alle antwoorden op de juiste manier geïnterpreteerd zijn. Echter is hier wel zorg voor gedragen doordat er tijdens de warme evaluaties en diepte-interviews ruimte was om door te vragen en na het antwoord een kleine samenvatting te geven. Dit heeft de kans op een verkeerde interpretatie verkleint en de validiteit verhoogd.

## Innovatieve waarde

#### Leerlingen

De leerlingen van SchoolFirst hebben door de innovatieve interventie nieuwe kennis opgedaan en is er bewustwording gecreëerd. Omdat er tot op heden nog niets werd aangeboden op het gebied van loopbaanontwikkeling en oriëntatie heeft de interventie een hoge innovatieve waarde voor de leerlingen.

#### Mentoren

Het instructiehandboek is van innovatieve waarde voor de mentoren van SchoolFirst omdat er binnen de loopbaanbegeleiding en oriëntatie nog geen vast consistent programma bestaat zoals dit. Er worden wel al loopbaangesprekken aangeboden aan de hand van de loopbaancompetenties echter wordt hier er geen invulling gegeven aan het ontwikkelen hiervan. Uit de conclusie kan worden getrokken dat de mentoren kennis en inzichten hebben vergaard wat voor bewustwording heeft gezorgd. Daarnaast gaven zij aan de inhoud en de vorm van de interventie als prettig en passend te hebben ervaren.

#### Beroepspraktijk

Voor de beroepspraktijk van de mentoren is de tool innovatief vanwege de vorm en de inhoud. Zo bestaan er weinig instructiehandboeken waarin meerdere werkvormen beschreven staan zijn aangepast om het goed te laten aansluiten bij leerlingen met een niet-Nederlandse achtergrond.

#### Maatschappij

De innovatieve waarde van het instructiehandboek voor de maatschappij is groot. Steeds meer vluchtelingen komen naar Nederland en willen hier een goed verblijfsbestaan opbouwen. Hierdoor zullen veel van hen naar school toe gaan om een startkwalificatie te behalen. Echter zijn er weinig passende opties die de hen kunnen begeleiden om de juiste opleiding te kiezen. Het SchoolFirst is op dit moment een van de weinige die hier voor deze leerlingen iets heeft ingericht wat op school kan worden gegeven.

## Doorontwikkeling

Vanuit de resultaten en de conclusie kan worden gezegd dat het instructiehandboek een goed begin is om vormgeving te geven aan de loopbaanbegeleiding en oriëntatie van de leerlingen van SchoolFirst en de leerlingen proactief bezig te laten zijn met hun loopbaan. Echter kan naar aanleiding van meningen van experts en antwoorden van respondenten de innovatieve interventie nog worden doorontwikkeld. Voor de doorontwikkeling zal er in de toekomst aandacht moeten worden besteed aan de volgende punten:

* Het ontwikkelen van digitale vaardigheden voorafgaand van de innovatieve interventie, dit zou bijvoorbeeld mogelijk zijn door een basis les digitale vaardigheden te geven voor de leerlingen;
* Meer werkvormen toevoegen die aansluiten bij de beroepspraktijk, zodat de leerlingen hier nog een beter beeld van krijgen;
* De tijdsduur van sommige werkvormen herzien, om te kijken of de alle werkvormen haalbaar zijn binnen de gezette tijd;
* Het instructiehandboek uitbreiden met meer werkvormen zodat het hele jaar loopbaanbegeleiding en oriëntatie kan worden aangeboden;
* Naast de consulent van SchoolFirst als waarborging van de innovatieve interventie, een tweede persoon hiervoor aanstellen zodat bij uitval iemand vervangbaar is;
* Het instructiehandboek ook testen bij andere klassen waarin veel niet-Nederlandse jongeren zitten.

In hoofdstuk 1 de inleiding staat de bestemming van de innovatieve interventie beschreven:

De **bestemming** van de innovatieve interventie is dat de leerlingen leren hoe zij zelf een passende loopbaankeuze kunnen maken. Daardoor vallen zij niet uit op een vervolgopleiding, behalen zij een startkwalificatie en stromen hiermee door in een duurzame baan op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Doordat de tool gericht is op statushouders zal deze in de toekomst ook bij andere klassen waarin veel statushouders zitten kunnen worden toegepast. Uiteindelijk zal het ook een verplicht onder deel kunnen worden van het curriculum van de school.

Op basis van deze bestemming zal worden toegelicht hoe SchoolFirst deze kan bereiken.

Als eerste zal het instructiehandboek in zijn geheel consistent moeten worden uitgevoerd door de mentoren van SchoolFirst. Aan de hand hiervan zal duidelijk moeten worden of het instructiehandboek voldoende handvaten bevat voor de leerlingen om zelf een passende loopbaankeuze te laten maken.

Bij de leerlingen zal er gedragsverandering moeten plaatsvinden. Zo zullen zij bij elke keuze die zij maken bewust moeten worden waarom zij die maken. Hierdoor zullen zij in de toekomst meer passende keuzes kunnen maken. Daarnaast zal Weener XL ook altijd nog de leerling begeleiding moeten bieden bij het vervolgen van een opleiding om zo de leerling te ondersteunen als de leerling dreigt uit te vallen en om samen te kijken naar eventuele andere mogelijkheden.

Daarnaast zal naar goede resultaten van het instructiehandboek deze gepresenteerd moeten worden aan de directie van de school. Dit om de directie te enthousiasmeren waardoor de interventie uiteindelijk zal kunnen worden toegevoegd aan het curriculum van de school.

# Literatuurlijst

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *50*(2), 179–211. <https://doi.org/10.1016/0749-5978(91)90020-t>

*Asielzoeker, vluchteling, statushouder en nieuwkomer: wat is het verschil? | Centraal Orgaan opvang asielzoekers*. (z.d.). Geraadpleegd op 17 oktober 2022, van https://www.mycoa.nl/nl/content/asielzoeker-vluchteling-statushouder-en- nieuwkomer-wat-het-verschil

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2022, 28 februari). *Hoeveel asielzoekers komen naar Nederland?* Geraadpleegd op 17 oktober 2022, van https://www.cbs.nl/nl- nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-asielzoekers-komen-naar-nederland-

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2021, 15 april). *Arbeidsparticipatie statushouders stagneert*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2021/15/arbeidsparticipatie-statushouders-stagneert>

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023, 30 januari). Statushouders met bijstandsuitkering, 2014- 2021. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. <https://www.cbs.nl/nl-> nl/maatwerk/2023/05/statushouders-met-bijstandsuitkering-2014-2021

Centraal Bureau voor de Statistiek. (2023b, maart 31). Personen met bijstand; persoonskenmerken. *Centraal Bureau voor de Statistiek*. <https://www.cbs.nl/nl-> nl/cijfers/detail/82016NED

Cialdini, R. B., PhD. (2021). Influence, New and Expanded: The Psychology of Persuasion. HarperCollins.

de Winter - Koçak, S., Yohannes, R., & Razenberg, I. (2021). Statushouders in het mbo. In *www.kis.nl* (ISBN 978-94-6409-079-6). Kennisplatform Integratie & Samenleving. Geraadpleegd op 8 november 2022, van <https://www.kis.nl/sites/default/files/2022-> 06/statushouders-in-het-mbo.pdf

EAST: Four Simple Ways to Apply Behavioural Insights. (2014). The Behavioural Insights Team. Geraadpleegd op 11 januari 2023, van <https://www.bi.team/publications/east-four-simple-> ways-to-apply-behavioural-insights/

*Expertise punt LOB* (2018). loopbaancompetenties Geraadpleegd op 10 oktober 2022, van https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/6/966\_digi\_wegwijzer\_loopbaanc ompetenties\_los.pdf?1604579582=

Kirkpatrick, D. (2007). The Four Levels of Evaluation: Measurement and Evaluation. ASTD.

Kuijpers, M., Meijers, F., & Bakker, J. (2006). Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het? Driebergen: Het Platform Beroepsonderwijs.

Luken, T. (2009). *Het dwaalspoor van de goede keuze*. Fontys Hogescholen HRM en psychologie. Geraadpleegd op 4 december 2022, van http://tom-luken.nl/Dwaalspoor.pdf

*Meer jongvolwassen statushouders naar school: een kwestie van samenwerken?!* (z.d.). KIS. https://www.kis.nl/publicatie/meer-jongvolwassen-statushouders-naar-school-een- kwestie-van-samenwerken

Meijers, F, Kuijpers M. & Winters A. (2010). Leren kiezen/kiezen leren.Een literatuurstudie. ’s- Hertogenbosch, Utrecht: ECBO.

Merkus, J. (2022, 24 augustus). *Verschil tussen kwalitatief & kwantitatief onderzoek | Voorbeelden*. Scribbr. [https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief- onderzoek/](https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-kwantitatief-%20onderzoek/)

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2022d, april 25). Waarom moet ik een startkwalificatie hebben? Rijksoverheid.nl. <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/vraag-en-> antwoord/waarom-moet-ik-een-startkwalificatie-hebben

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. (2022, 2 augustus). *Wet inburgering 2021*. Inburgeren in Nederland | Rijksoverheid.nl. Geraadpleegd op 17 oktober 2022, van https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/inburgeren-in-nederland/nieuwe-wet- inburgering

NOS. (2022, 24 oktober). *Prognose ministerie: volgend jaar meer dan 50.000 asielzoekers*. NOS.nl. https://nos.nl/artikel/2449598-prognose-ministerie-volgend-jaar-meer-dan-50-000- asielzoekers

Odé, A., & Dagevos, J. (2017). Statushouders aan het werk. *Mensch en maatschappij*. <https://doi.org/10.5117/mem2017.4.ode>

*Over Weener XL - Weener XL*. (z.d.). Weener XL. <https://www.weenerxl.nl/over-weener-xl/>

Petit, R., Van Esch, W., Van der Meer, M. & Smulders, H. (2013). Kansen en keuzes voor de toekomst. Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen. Den Bosch: Ecbo.

SER. (z.d.). *Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)*. www.ser.nl. https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/integratie-op- arbeidsmarkt

SER. (z.d.). *Belang van integratie op de arbeidsmarkt*. www.ser.nl. https://www.ser.nl/nl/thema/werkwijzer-vluchtelingen/feiten-en- cijfers/arbeidsmarkt/integratie

Sweller, J., Kirschner, P. A., & Clark, R. F. (2007). Why Minimally Guided Teaching Techniques Do Not Work: A Reply to Commentaries. *Educational Psychologist*, *42*(2), 115– 121. https://doi.org/10.1080/00461520701263426

United Nations High Commissioner for Refugees. (2022). *Global Trends Report 2021*. UNHCR. Geraadpleegd op 17 oktober 2022, van https://www.unhcr.org/62a9d1494/global-trends- report-2021

Verhoeven, P. S. (2014). Wat is onderzoek?: praktijkboek methoden en technieken voor het hoger onderwijs.

Vluchtelingenwerk Nederland. (2022). Vluchtelingen in getallen 2022. In *Vluchtelingenwerk.nl*. VluchtelingenWerk Nederland. Geraadpleegd op 5 december 2022, van https://www.vluchtelingenwerk.nl/sites/default/files/2022-08/ViGdef\_0.pdf

*Wat is inburgering?* (z.d.-c). Vluchtelingenwerk. Geraadpleegd op 17 oktober 2022, van https://www.vluchtelingenwerk.nl/nl/wat-wij-doen/begeleiding-bij-taal-en-i nburgering/wat-inburgering?gclid=EAIaIQobChMIwIO7uaDn- gIV1Ox3Ch0ZpwCnEAAYASAAEgIyxvD\_BwE

|  |  |
| --- | --- |
| **Loopbaan oriëntatie en begeleiden LOB**  **Bijlage 1**  Gespreksformulier voor de mentor | **Schooljaar 2022-2023**  Datum:Klik of tik om een datum in te voeren. |
| Naam student |  |
| Studentnummer | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| Mentor | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **KWALITEITENREFLECTIE** | **Wat wil ik en wat kan ik** |
| Wat kun je, waar ben je goed in?  Waar ben je het meest trots op?  Wat gaat er goed? Interesses?  Wat zijn je sterke kanten?  Wat zouden anderen van jou kunnen leren? | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **MOTIEVENREFLECTIE** | **Wat kan ik en wat past bij mij** |
| Waar wil je moeite voor doen?  Wat is belangrijk voor jou?  Weet je wat er bij je past?  Kun je je keuzes uitleggen?  Zou jij je jouw stage of werk aanraden? | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **WERKEXPLORATIE** | **Welk werk wil ik en wat heb ik nodig?** |
| Wat moet je kunnen als werknemer?  Weet je wat het werk inhoudt?  Wat moet je nog leren?  Waarom past dit werk bij jou?  Wat is een positieve kant op je werk en wat negatief? | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **LOOPBAANSTURING** | **Welke keuzes kan ik maken en wat zijn de gevolgen** |
| Welke stappen moet je nemen?  Hoe maak jij keuzes? Klopt je zelfbeeld?  Wat moet je doen om dichter bij je droom te komen? Wat wil je nog leren?  Wil je dit je hele leven doen? Hoe plan jij je toekomst? | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **NETWERKEN** | **Wie kan jou helpen? Ondersteunen?** |
| Door wie voel jij je gesteund?  In welke netwerken/ groepen zit je?  Wie heb je nodig om je doel te behalen? Kun jij je (online) presenteren? Wat voor personen met welke karakters heb je nodig om je heen? | Klik of tik om tekst in te voeren. |
| **Afspraken**; Concreet, duidelijk en kort | Wat, wie, wanneer, waar en op welke manier |
| Klik of tik om tekst in te voeren. | Klik of tik om tekst in te voeren. |

**Bijlage 2**

**Gestandaardiseerde inleiding**

Goedemorgen/middag, mijn naam is Floor van Hoof en ik ben afstudeerstagiaire van het SchoolFirst project. Vandaag spreek ik met (degene die geïnterviewd wordt) over (het desbetreffende onderwerp) Het doel van dit interview is om te evalueren naar aanleiding van het (onderwerp). Het interview zal ongeveer (tijdsduur) duren en er zullen verschillende vragen worden besproken. Alvast bedankt dat je de tijd hebt genomen heeft genomen om deel te nemen.

**Toelichting instructiehandboek ‘een loopbaankeuze voor niet-Nederlandse jongeren’.**

Voor de start van de interventies worden de mentoren geïnformeerd doormiddel van een toelichting over het instructiehandboek. Hier zal de werkwijze van het instructiehandboek in kaart worden gebracht. Direct na de toelichting zullen de volgende vragen in een interview aan de mentoren van de SchoolFirst worden gesteld:

Kirkpatrick niveau 1 – reactie

1. Hoe heb je de toelichting van het instructiehandboek ervaren?

2. Is de aanleiding van de innovatieve interventie duidelijk? Zo niet, waarom niet?

3. Is het doel van het instructiehandboek duidelijk? Zo niet, waarom niet?

4. Wat is je eerste indruk van het instructiehandboek?

4. Wat vind je van de werkwijze van het instructiehandboek?

5. weet je hoe je het instructiehandboek moet toepassen in de praktijk?

6. Wat vind je van de lay-out van het instructiehandboek?

7. In welke mate denk jij dat het instructiehandboek gaat bijdragen aan het beoogde doel?

8. Zijn alle onderdelen van het instructiehandboek duidelijk?

9. Heb je zelf nog iets toe te voegen over het instructiehandboek?

10. Heb je zelf nog iets toe te voegen over de toelichting?

Kirkpatrick niveau 1 – reactie

Vragenlijst na proefsessies leerlingen:

1. Hoe heb je de les ervaren?

2. Was het duidelijk wat je moest doen?

3. Vond je de begeleiding goed of niet goed, waarom?

4. Wat vond je fijn aan de les? Waarom?

5. Ben je tevreden over de vorm van de les? Waarom wel/niet?

6. Geef jij de les een onvoldoende, voldoende of goed?

Vragenlijst na proefsessies mentoren:

1. Hoe heb je de les ervaren?

2. Is het duidelijk wat er van je verwacht wordt?

3. Wat vond je van de vorm van de les?

4. Wat vond je goed? Tops

5. Wat vond je minder goed? Tips

6. Wat vond je van de duur van de interventie?

7. Zou jij dingen anders doen, zo ja wat?

8. In hoeverre is het uitvoerbaar?

9. Was er voldoende interactie?

10. Heb je de interventie als nuttig ervaren?

Eindevaluatie

Diepte-interviews

**Leerlingen:**

Kirkpatrick niveau 1 reactie:

1. Hoe heb je de lessen ervaren?

2. Hoe heb je de inhoud van de lessen ervaren?

3. Hoe heb je de vorm van de lessen ervaren?

Kirkpatrick niveau 2 leren:

2. Weet je na de proefsessies beter wat het Nederlands schoolsysteem inhoudt?

3. Weet je na de proefsessies beter dat er veel verschillende mbo-opleidingen zijn?

4. Ken je na de proefsessies meerdere Nederlandse beroepen?

5. Weet je na de proefsessies welke tools jou kunnen helpen naar het zoeken van een loopbaankeuze?

Zachte effectmeting Kirkpatrick niveau 2 leren:

6. Weet je dat je zelfverantwoordelijk bent voor je eigen loopbaankeuze?

7. Denk je wat je geleerd hebt in de lessen ook zelf thuis kunt uitvoeren? Waarom?

Zachte effectmeting Kirkpatrick niveau 3 gedrag:

8. Heb je naar aanleiding van de les al iets thuis uitgevoerd wat je geleerd hebt?

Mentoren:

Kirkpatrick niveau 1 reactie:

1. Vind je de interventie een geaccepteerde en gedragen tool?

2. Denk je dat het instructiehandboek hulp kan bieden voor de loopbaanbegeleiding en oriëntatie van de leerlingen van SchoolFirst?

Kirkpatrick niveau 2 leren:

3. Weet je na de proefsessies hoe je het instructiehandboek in de praktijk kan toepassen?

4. Heb je kennis verworven over loopbaanleren?

Zachte effectmeting Kirkpatrick niveau 2 leren:

5. Denk je het instructiehandboek in de praktijk te kunnen uitvoeren?

6. Ben je je bewust van het belang van het instructiehandboek?

Zachte effectmeting Kirkpatrick niveau 3 gedrag:

7. Heb je op de proefsessies na al een werkvorm van het instructiehandboek uitgevoerd?

8. Heb je al nagedacht over het implementeren van het instructiehandboek aankomend schooljaar?