



VERKEERDE OPLEIDINGSKEUZE? NIET NODIG!

Het opleidings- en beroepsbeeld verhelderen in de
intakeprocedure.

Kyra Grooten
518325
Toegepaste Psychologie
Hogeschool van Arnhem te
Nijmegen
5 maart 2018
In opdracht van: M. Kamping
Organisatie: ROC RijnIJssel
Onder begeleiding van: L. Brouwers

(Bron afbeelding: CIOS Leaders in Sport, z.d.)

VOORWOORD

Dit afstudeeronderzoek is het laatste onderdeel van mijn studie Toegepaste Psychologie aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, te Nijmegen. Dit afstudeeronderzoek is mede mogelijk gemaakt door het Cluster CIOS van het ROC RijnIJssel, te Arnhem.

Allereerst wil ik M. Kamping, mijn opdrachtgeefster, bedanken voor het mogelijk maken van dit onderzoek en haar begeleiding daarbij. Daarnaast wil ik ook alle respondenten bedanken voor het vrijmaken van hun tijd, de gedeelde ideeën en positieve feedback.

Graag wil ik mijn groepsgenoten/studievrienden bedanken voor alle tijd die zij hebben gestoken in het geven van feedback, tips en ideeën. Met name wil ik Susan Coopmans, Kelly Banning, mijn lieve familie en vriend bedanken voor alle steun en geduld in deze laatste fase.

Tot slot wil ik mijn afstudeerbegeleidster Livia Brouwers vanuit de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen bedanken voor haar begeleiding, geduld en tijd die zij in mij en onze afstudeergroep heeft gestoken.

INHOUDSOPGAVE

Voorwoord.....	2
Samenvatting.....	5
Inleiding	6
1.1 Maatschappelijke signalen	6
1.2 Signalen vanuit het CIOS	6
1.3 De intakeprocedure	8
1.4 Factoren voor studiesucces	8
1.5 Docenten en trajectbegeleiders	10
1.6 Doelstelling.....	10
Methode.....	11
2.1 De respondenten	11
2.2 Methode 1: de vragenlijst	12
2.2.1 Ontwikkeling van het instrument	12
2.2.2 analyse.....	13
2.3 Methode 2: de brainstorm.....	13
2.3.1 ontwikkeling van het instrument.....	13
2.3.2 Analyse	14
2.4 Randvoorwaarden.....	14
2.5 Ervaringen tijdens het afnemen	14
Resultaten.....	15
3.1.1 Competenties.....	15
3.1.2 Waarop moeten studenten bevraagd worden tijdens het intakegesprek	16
3.3.1 Motivatiebrief en vragenlijst	18
3.3.2 Lesgeven.....	19
3.3.3 Gesprek tussen huidige student en aspirant studenten	19
3.3.5 Meeloopdag	19
Conclusie	20
Discussie	22
5.1 Vervolgonderzoek.....	22
Aanbeveling	23

Bronnenlijst	24
Bijlage 1: Competenties.....	27
Bijlage 2: Vragenlijst intakeprocedure.....	28
Bijlage 3: Interviewguide brainstorm.....	36
Bijlage 4: Screenshot analyse methode 1 (Vragenlijst).....	38
Bijlage 5: Screenshot labels methode 2 (Brainstorm).....	39
Bijlage 6: Patronen methode 2 (brainstorm)	40
Bijlage 7: Informed Consent formulier	42

SAMENVATTING

Uit vooronderzoek is gebleken dat ongeveer een kwart van de eerstejaars studenten uitvalt, omdat zij de verkeerde opleidingskeuze hebben gemaakt. In dit onderzoek is gekeken of deze uitval voor een deel ondervangen kan worden door het uitbreiden van de intakeprocedure.

Om de hoofdvraag te beantwoorden is er gebruik gemaakt van een vragenlijst onder docenten en trajectbegeleiders en een brainstormsessie onder intakedocenten. De vragenlijst vormt de structuur van de brainstormsessie. Uit deze brainstormsessie zijn verschillende ideeën om het beroeps- en opleidingsbeeld in de intakeprocedure te verhelderen naar voren gekomen, zoals een voorbereidende vragenlijst, het geven van een sportles en een 'speeddate' tussen aspirant studenten en huidige studenten. Hieruit zijn de volgende aanbevelingen voor het CIOS ontstaan:

- Het inzetten van een voorbereidende vragenlijst en een huiswerkopdracht (sportles voorbereiden) kunnen inzicht geven in het motivatie en het beroeps- en opleidingsbeeld van aspirant studenten.
- Een sportles laten uitvoeren door aspirant studenten kan beroeps- en opleidingsbeeld verhelderend werken.
- Het inzetten van een 'speeddate' tussen aspirant studenten en huidige studenten kan het beroepsbeeld verhelderen.

Kernwoorden: beroepsbeeld/opleidingsbeeld, CIOS, voortijdig schoolverlaten, schooluitval, verkeerde opleidingskeuze, beroepsbeeld verhelderen.

INLEIDING

Het Centraal Instituut Opleiding Sportleiders (hierna CIOS) van het RijnIJssel kampt al jaren met een hoog aantal voortijdige schoolverlaters (hierna VSV-ers). Voor het RijnIJssel is het van belang dat het VSV-cijfer daalt. Schooluitval kost het CIOS geld en draagt niet bij aan de goede naam die het CIOS heeft (M. Kamping, persoonlijke mededeling, 25 september 2017).

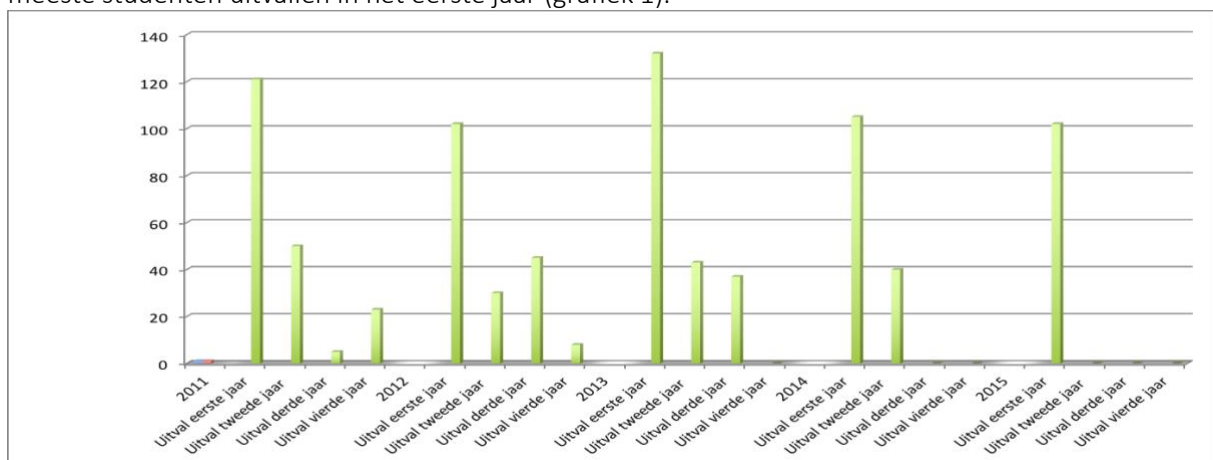
1.1 Maatschappelijke signalen

Het RijnIJssel heeft een maatschappelijke taak, namelijk het klaarstomen van studenten voor een plek op de arbeidsmarkt (M. Kamping, persoonlijke mededeling, 25 september 2017). Steeds meer jongeren stoppen voortijdig met hun opleiding, met als gevolg dat deze jongeren zonder startkwalificatie van school gaan. Met startkwalificatie wordt een diploma havo, vwo, mbo-niveau 2 of hoger bedoeld (Rijksoverheid, z.d.). Voortijdig schoolverlaten (hierna VSV) is een maatschappelijk probleem, omdat mensen zonder startkwalificatie verschillende problemen en kosten met zich mee brengen. Ze zijn ongeschoold, hebben twee keer zo vaak kans op werkeloosheid, vinden moeilijker aansluiting op de arbeidsmarkt en hebben een kleinere kans op een vast contract (Ter Bogt, Van Lieshout, Doornwaard & Eijkemans, 2009; Heegstra, 2017). Dit maakt dat deze mensen in de bijstand terecht kunnen komen, wat leidt tot hogere maatschappelijke kosten. Deze kosten ontstaan ook door de grotere kans op criminaliteit en herhaling van criminele recidive onder mensen zonder diploma (Traag & Marie, 2011). Daarnaast is sprake van minder sociale binding en een sociaal isolement, en hebben VSV-ers last van psychosociale problemen en een slechtere gezondheid op latere leeftijd (Platform 31/ Tier, 2014; Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010). Om deze maatschappelijke problemen te voorkomen, vindt het RijnIJssel het belangrijk te onderzoeken hoe het aantal VSV-ers binnen het CIOS verminderd kan worden.

1.2 Signalen vanuit het CIOS

Uit vooronderzoek blijkt dat het gemiddeld aantal VSV-ers de afgelopen schooljaren is gedaald, maar het percentage VSV bij het CIOS is gemiddeld hoger dan bij andere clusters binnen het RijnIJssel. Dit wordt bevestigd in een onderzoek naar de start, doorstroom en uitschrijvingen in het schooljaar 2015-2016. Het percentage VSV-ers van het CIOS is 19,1%, terwijl het gemiddeld aantal VSV-ers van RijnIJssel 12,4% bedraagt (RijnIJssel, 2016).

Uit eigen vooronderzoek naar data die vanuit het CIOS ter beschikking zijn gesteld, is gebleken dat de meeste studenten uitvallen in het eerste jaar (grafiek 1).



Grafiek 1: Schooluitval per opleidingsjaar.

In tabel 1 zijn het aantal studenten die per jaar starten en uitstromen aangegeven. Hierin is af te lezen dat gemiddeld 28% van de studenten in het eerste jaar met een opleiding aan het CIOS stopt, met als voornaamste reden: 'verkeerde opleidingskeuze'. Door deze reden is de link gelegd naar de intakeprocedure. De intakeprocedure is namelijk de start van de studieloopbaan begeleiding van een student (Dijk, 2011). Het is het belangrijk dat studenten een duidelijk beeld krijgen van de opleiding, niet alleen omdat dit de kans op studiesucces vergroot, maar ook om uitval te voorkomen (Meyers & Kuipers, 2008).

	2011	2012	2013	2014	2015
Aantal studenten die starten	337	319	399	366	315
Reden van uitval	2011	2012	2013	2014	2015
Andere baan/ander beroep	1				
Doorstroom binnen opleiding/profiel	11		5	4	13
Gedragsproblemen/verkeerde beroepshouding	1	2	3		3
Gezondheidsredenen	9	7	9	12	7
Ontevreden over opleiding /inhoud	2				1
Ontevreden over organisatie opleiding	1				
Opleiding te moeilijk	5	6	4	3	2
Problemen in de thuissituatie	7	3	4	7	2
Problemen met medeleerlingen	1				
Reden niet kunnen achterhalen	17	2			
Reistijd/bereikbaarheid	1	5	3		1
Structureel verzuim	9	12	8	17	12
Studievertraging/weinig resultaat	5	6	13	9	11
Verhuizing/(r)emigratie	1	1			1
Verkeerde beroepskeuze	2		1		
Verkeerde opleidingskeuze	43	45	47	49	42
Werk niet te combineren met opleiding	2		2	1	1
Wil liever gaan werken	1	1	3	5	3
Afspraken niet nagekomen		1	1	1	
Psychische problemen		1	6		2
Werk vast		1			
Vervolg als examendeelnemer		6	10	6	1
Totaal	121	102	122	114	102
Percentage uitval	29,8%	26,6%	27,7%	27,5%	28,3%
Percentage verkeerde opleidingskeuze van uitval	35,5%	44,1%	38,5%	43,0%	41,2%

Tabel 1: Reden van uitval.

1.3 De intakeprocedure

De intakeprocedure van het CIOS bestaat uit, de Assess, Manage en Navigate talentenscan (hierna AMN), het Digitaal doorstroom Dossier (hierna DDD) van de aspirant student, en een fysieke test. 'De AMN-talentenscan meet de cognitieve capaciteiten, persoonlijkheid en competenties van de student (AMN, z.d.)'. Het DDD zorgt ervoor dat de overstap van het VMBO naar het MBO soepel verloopt. In het DDD staat informatie over de leerling, advies van de mentor en een akkoordverklaring van de student (Intergrid, z.d.). De fysieke test bestaat uit de volgende onderdelen: algemene coördinatie, spelvaardigheid, zwemmen en een fysieke conditionele motorische test.

Teneinde het percentage VSV-ers te verlagen gaat het CIOS met ingang van het schooljaar 2018-2019, de intakeprocedure aanvullen met een intakegesprek. Verder staat het CIOS open voor andere interventies. Het is belangrijk dat studenten een reëel beeld krijgen van de opleiding en van het beroep (Van Lent & De Beer, 2010), dit is nu onvoldoende het geval.

Het intakegesprek wordt vormgegeven als groepsgesprek. Er is voor deze vorm gekozen omdat het voor het maken van de juiste studiekeuze belangrijk is dat aspirant studenten in gesprek kunnen gaan met zichzelf en anderen (Van Eck & Heemkerk, 2009). Een onderbouwde vormgeving van het intakegesprek is een van de vragen vanuit de opleiding. Dit onderzoek zal daarom inzicht geven in methodes/interventies die kunnen bijdragen aan het verminderen van schooluitval door verkeerde opleidingskeuze. De vormgeving van het intakegesprek valt hier ook onder.

Vanuit de bovengenoemde intakeprocedure krijgt de aspirant student een advies om al dan niet te starten met de opleiding. Daarnaast zal alleen de fysieke test als selectiemiddel ingezet worden. Studenten moeten minimaal 3 van de 4 onderdelen voldoende afsluiten anders is de student niet toelaatbaar. Wanneer bijzonderheden uit het DDD of de AMN-talentenscan komen, krijgt de student een uitnodiging voor een verdiept intakegesprek om samen met zijn of haar ouders de resultaten te bespreken en eventuele begeleiding waar nodig vorm te geven. Deze begeleiding wordt vormgegeven aan de hand van de wensen van de student, hierbij is bijvoorbeeld te denken aan hulp bij plannen en organiseren voor studenten met ADHD.

1.4 Factoren voor studiesucces

Aangezien weinig onderzoek is gedaan naar intakeprocedures die zorgen voor studiesucces is in dit onderzoek gekeken naar factoren die bijdragen aan studiesucces. In deze paragraaf worden de factoren die bijdragen aan studiesucces beschreven.



(Wijnen Business & Communicatie, z.d.)

Een aantal van de factoren die bijdragen aan studiesucces komen vanuit het Ijsbergmodel van McClelland. Onder de waterlijn gaat het over het maken van bewuste keuzes. De Self-Determination Theorie stelt dat het maken van bewuste keuzes helpt bij het ontwikkelen van competentie en autonomie (Deci & Ryan, 2002). Het neerzetten van een duidelijk beroepsbeeld ondersteunt aankomende studenten bij het bewust kiezen van de opleiding. Daarnaast draagt dit bij aan de motivatie van toekomstige studenten (Dijk, 2011). Motivatie is een belangrijke succesfactor bij het slagen van een opleiding (van Binsbergen, 2003).

Een hoge motivatie leidt tot langer volhouden en dus een beter doorzettingsvermogen (Vallerand, 2004). Een deel van de aankomende studenten twijfelt tussen een of meerdere opleidingen. Wanneer deze studenten niet goed weten wat ze willen, maken ze de verkeerde keuzes en stoppen zij vaker met hun opleiding of wisselen zij van opleiding. Op dit moment wordt geen duidelijk beroeps- en opleidingsbeeld neergezet binnen het CIOS. Een belangrijke factor die een rol speelt bij opleidingskeuze is de eigen verwachtingen ten aanzien van de eigen capaciteiten en de match met het programma dat geboden wordt door de opleiding (Fouarge, Kunn-Nelen & Punt, 2017). Vanuit de oplossingsgerichte theorie, die beweert dat leerlingen expert zijn van hun eigen leven, is het belangrijk een zo goed mogelijk beroepsbeeld neer te zetten, zodat leerlingen kunnen ontdekken wat zij belangrijk vinden en zodoende kunnen beoordelen of de opleiding bij hen past (Dijk, 2011). Het maken van een weloverwogen studiekeuze is doorslaggevend voor studiesucces (Bormans, De Buck & De Lange, 2009). Het maken van bewuste keuzes correspondeert met het Ijsbergmodel van McClelland onder de waterlijn. Het maken van een weloverwogen keuze sluit aan bij 'Wat vind ik' en 'Wat wil ik'.

Ook is het belangrijk te kijken wat het CIOS op dit moment doet aan de factoren boven de waterlijn. Competenties geven inzicht in het ontwikkelvermogen van aspirant studenten om in beroepssituaties op een adequate manier te handelen en verwijzen naar onderliggende kennis- en vaardigheidsdomeinen die aspirant studenten al bezitten of kunnen ontwikkelen. Competentiegericht opleiden zorgt, wanneer hier gebruik van wordt gemaakt, voor een sterkere verankering binnen de opleiding, wat ten goede komt voor de inzet van studenten (Mulder, 2000). Op het CIOS wordt vakinhoudelijke kennis geïntegreerd met beroepsgerichte vaardigheden. Dit biedt de mogelijkheid om verwachtingen beter af te stemmen en stimuleert de ontwikkeling van aspirant studenten. Competentiegericht onderwijs kan het beroepsbeeld en dus de praktijk versterken (Klink, Boon & Schlusmans, 2007).

Op dit moment be vraagt het CIOS aspirant studenten in de AMN en DDD op competenties (bijlage 1). Zoals in de bijlage is te zien komen niet alle competenties uit het DDD overeen met de competenties uit de AMN. Daarnaast zijn er meer competenties die belangrijk zijn voor sportopleidingen (bijlage 2). Er is geen precies beeld welke competenties relevant zijn voor aspirant studenten. Omdat het CIOS enkel mag selecteren aan de hand van de fysieke test wordt tot dusver weinig gedaan met deze competentie gegevens.

Verder worden karaktereigenschappen en werkhouding niet meegenomen in de intakeprocedure. Karaktereigenschappen kunnen in bepaalde situaties vanuit attitude leiden tot succesvol gedrag (Akkerboom, Beijer & Tuin, 2009). Kijken naar werkhouding is belangrijk. Immers er kan sprake zijn van een geschikte- of ongeschikte werkhouding. Hierop kan getoetst worden in de intakeprocedure (Neuvel, van Esch & Westerhuis, 2010).

Kortom is het van belang om motivatie, competenties, karaktereigenschappen en werkhouding in de intakeprocedure te betrekken. Deze factoren kunnen bijdragen aan studiesucces. Thans worden deze factoren onvoldoende betrokken in de intakeprocedure van het CIOS.

1.5 Docenten en trajectbegeleiders

Ook worden docenten en trajectbegeleiders onvoldoende betrokken bij het inrichten van de intakeprocedure, terwijl zij direct in verbinding staan met studenten en dus een goed beeld hebben van wat een student nodig heeft om een opleiding aan het CIOS succesvol af te ronden.

Tot slot is er geen beeld van hoe docenten kijken naar redenen van uitschrijving van studenten. Hiernaar kijken kan bijdragen aan een betere afstemming tussen loopbaancoaches en docenten. Voldoende afstemming kan ervoor zorgen dat uitval voorkomen wordt (Holter & Bruinsma, 2010).

1.6 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is het ondervangen van VSV door het uitbreiden van de intakeprocedure. Dit wordt gedaan door een zo duidelijk mogelijk beroeps- en opleidingsbeeld neer te zetten voor aspirant studenten. De bedoeling is dat aspiranten het beroeps- en opleidingsbeeld tijdens de intakeprocedure kunnen voelen en proeven. Hiermee wordt beoogd dat studenten gaan nadenken of studeren aan het CIOS bij hen past. Aangezien het CIOS studenten alleen mag selecteren op fysieke capaciteiten en niet op motivatie, intelligentie of bovengenoemde factoren (zoals competenties), kan een duidelijk beroepsbeeld voorkomen dat studenten de verkeerde opleidingskeuze te maken.

1.7 Vraagstelling

Met het medewerkers van het CIOS RijnIJssel wordt in de vraagstelling bedoeld op de docenten, trajectbegeleiders en intakedocenten van het CIOS RijnIJssel.

Hoofdvraag

Hoe kunnen medewerkers van het Centraal Instituut Opleiding Sportleiders (CIOS) van het RijnIJssel door middel van het bevragen van factoren voor studiesucces in het intakegesprek en de daarbij behorende voorbereiding voortijdig schoolverlaten ondervangen?

Deelvragen

1. Welke factoren voor studiesucces zijn voor het CIOS nuttig om te bevragen tijdens het intakegesprek volgens, volgens medewerkers van het CIOS RijnIJssel?
2. Wat helpt studenten het beroeps- en opleidingsbeeld tijdens de intakeprocedure te verhelderen om tot een passende opleidingskeuze te komen volgens medewerkers van het CIOS RijnIJssel?
3. Welk(e) instrument(en) kunnen volgens medewerkers van het CIOS RijnIJssel de intakeprocedure naast de huidige methodes/interventies ondersteunen?

METHODE

Dit is een kwalitatief verkennend onderzoek met kwantitatieve elementen. Het is een kwalitatief verkennend onderzoek, omdat het inzicht geeft in de huidige situatie omtrent de intakeprocedure en ideeën die kunnen bijdragen aan het aanpassen van de intakeprocedure (Baarda, De Goede & Teunissen, 2009). Hierdoor is oog voor wat nodig is om de huidige intakeprocedure van het CIOS aan te passen. De kwantitatieve data bestaat uit de gegevens (percentages) die uit de vragenlijst zijn voortgekomen. De data is verzameld aan de hand van twee meetinstrumenten, namelijk een vragenlijst en een brainstorm. Deze twee methodes samen beantwoorden beide de deelvragen.

2.1 De respondenten

Er is gekozen voor het benaderen van docenten en trajectbegeleiders voor het invullen van de vragenlijst (zie bijlage 2), omdat zij veelal direct in contact staan met studenten. Er is gekozen voor een persoonlijke benadering, zodat meteen een korte uitleg gegeven kon worden over het onderzoek en de vragenlijst. Alle deelnemers hebben aan de hand van Informed Consent toestemming gegeven. Om de anonimiteit van de respondenten te waarborgen konden zij de vragenlijst in een gesloten bak deponeren.

Ook de brainstormrespondenten zijn persoonlijk benaderd en hebben een korte uitleg ontvangen over het onderzoek en de bedoeling van de brainstorm. Zij stonden open voor het onderzoek en hebben toestemming gegeven door middel van een Informed Consent Formulier (bijlage 7).

Methode	De vragenlijst		De Brainstorm
	Docenten	Trajectbegeleiders	Intakedocenten
Aantal gevraagd	42	7	3
Aantal respondenten	23	7	2

Tabel 2: Respondenten.

In de onderstaande tabel zijn de vragenlijstrespondenten weergegeven.

Docenten bestaan uit:	
Wel/geen loopbaancoach:	
Loopbaancoaches eerstejaars	6
Loopbaancoaches ouderejaars	11
Geen loopbaancoach	6
Aantal jaren ervaring:	
Docenten die 1-3 jaar lesgeven	5
Docenten die 3-5 jaar lesgeven	3
Docenten die 5-10 jaar lesgeven	5
Docenten die meer dan 10 jaar lesgeven	9
Niet ingevuld	1

Tabel 3: Deelnemer groepen.

2.2 Methode 1: de vragenlijst

De validiteit van dit onderzoek is gewaarborgd en verhoogd door afstemming met de opdrachtgeefster en vooronderzoek in literatuur en in de organisatie. Dit heeft ervoor gezorgd dat de instrumenten afgestemd zijn op de hoofd- en deelvragen. De vragenlijst (bijlage 2) draagt bij aan het beantwoorden van alle deelvragen. Door middel van de vragenlijst is onderzocht wat docenten en trajectbegeleiders belangrijk achten in de intakeprocedure met betrekking tot competenties, karaktereigenschappen, werkhouding en motivatie.

2.2.1 Ontwikkeling van het instrument

Er is gekozen voor een vragenlijst, aangezien dit een manier is om gestructureerd informatie te verwerven en controle geeft over het onderzoeksproces (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009). De vragenlijst heeft gezorgd voor een grote hoeveelheid informatie. De vragenlijst is zelf ontwikkeld, omdat geen bestaande vragenlijst is gevonden die passend was bij de deelvragen. Om de betrouwbaarheid van de data te verhogen is gebruik gemaakt van brontriangulatie, doordat verschillende soorten respondenten met verschillende invalshoeken (docenten en trajectbegeleiders) deel hebben genomen aan de vragenlijst. Daarnaast is bij het ontwikkelen van de vragenlijst vakliteratuur gebruikt om begrippen eenduidig te maken. De vragenlijst kan nogmaals afgenomen worden om vergelijkbaar onderzoek te doen, dit vergroot de herhaalbaarheid wat de betrouwbaarheid vergroot (Van der Donk & Van Lanen, 2011).

De vragenlijst is ontwikkeld middels literatuur te operationaliseren van het construct 'factoren voor studiesucces', die in de inleiding naar voren zijn gekomen (Van Der Donk & Van Lanen, 2011). Hierdoor zijn de relevante onderwerpen voor het onderzoek bevraagd aan de hand van concrete vragen. Daarnaast zijn de competenties uitgewerkt en uitgelegd, zodat deze door iedereen op eenduidige manier geïnterpreteerd konden worden. Door gebruik te maken van de geoperationaliseerde topics, wordt de constructvaliditeit gewaarborgd (Baarda, Van Der Hulst & De Goede, 2012).

Gekozen is voor open- en meerkeuzevragen. De openvragen boden de respondenten de mogelijkheid om op een eigen manier te antwoorden. Dit leverde een grote hoeveelheid informatie op. De meerkeuzevragen boden een aantal mogelijkheden waaruit gekozen moest worden en waren makkelijk te beantwoorden. Hierdoor is specifieke informatie verkregen (Saunders, Lewis & Thornhill, 2009). Antwoordtendenties zijn beperkt door open- en meerkeuzevragen af te wisselen. De vragenlijst is voorgelegd aan een docent. Deze heeft de vragenlijst voorzien van aandachtspunten. Deze aandachtspunten zijn verwerkt in de vragenlijst. Door gebruik te hebben gemaakt van een proefafname is de vragenlijst invulbaar gebleken (Jansen & Joostens, 1989).

Verder zijn de respondenten gevraagd prioriteit aan te brengen in de gekozen antwoorden. Door middel van deze vragen werd een hiërarchisch oordeel zichtbaar. Dit gaf inzicht in de voorkeur van respondenten (Dobbe & Van Liefeland, 2005).

De vijfpuntschaalvragen zijn gebruikt als beoordeling van een stelling met twee uiterste en drie tussenliggende waarden (Van Der Donk & Van Lanen, 2011). Door het inzetten van de schaalvragen wordt het beeld duidelijk wat docenten en trajectbegeleiders hebben over de werkhouding van studenten (Neeleman, 2008).

Tot slot is bij het beantwoorden van de deelvragen is niet alle data van de vragenlijst bruikbaar gebleken, omdat deze te breed was.

2.2.2 analyse

De verkregen data zijn doelmatig verzameld en geanalyseerd, doordat de onderzoeksvraag in beeld werd gehouden en alle ruwe data gekarakteriseerd werden aan de hand van labels (Van Der Donk & Van Lanen, 2011; Baarda, De Goede & Van Dijk, 2011). Dit maakt de resultaten krachtiger en daardoor wordt de validiteit en betrouwbaarheid verhoogd (van der Donk & van Lanen, 2011). Een deel van de gesloten vragen, waar meer dan een antwoord op gegeven kon worden, zijn in SurveyMonkey ingevuld. Door het handmatig invullen van de antwoorden werd het mogelijk meerderheden te laten berekenen waardoor verschillende tabellen en grafieken gegenereerd konden worden (SurveyMonkey, z.d.). De rest van de gesloten vragen, zijn in EXCEL ingevoerd en geanalyseerd. Hier is gekeken naar meerderheden en naar de verschillen tussen deelnemer groepen.

De antwoorden van de open vragen zijn afzonderlijk bekeken en gelabeld. De labels zijn ontstaan door te kijken naar het onderwerp van de verkregen antwoorden (bijlage 5). Om dit op een overzichtelijke manier te doen zijn deze data verwerkt in EXCEL (zie 2.3.2). Ook bij deze vragen is gekeken naar een meerderheid in antwoordonderwerpen en naar verschillen tussen deelnemer groepen teneinde patronen te kunnen achterhalen.

2.3 Methode 2: de brainstorm

2.3.1 ontwikkeling van het instrument

Er is gekozen voor een brainstorm, omdat op deze manier veel ideeën, meningen en andere gedachten verzameld kunnen worden (Bell & Smith, 2005). Voorafgaande de brainstormsessie is er aan de hand van de werkvorm 'invalshoeken' een interviewgide (bijlage 3) ontwikkeld om de validiteit en betrouwbaarheid van de brainstorm te vergroten. Dit draagt bij aan de herhaalbaarheid van het onderzoek (Van Der Donk & Van Lanen, 2011). De uitkomsten van de vragenlijst zijn de onderwerpen van de interviewgide die aan de hand van de werkvorm 'invalshoeken' werd besproken.

Voor de brainstormsessie is gekozen voor de interactieve werkvorm 'invalshoeken', dit zorgde voor het aandragen van verschillende ideeën en meningen ten aanzien van de antwoorden van de vragenlijst (Hendrik & Harinck, 2009). Door middel van deze werkvorm worden verschillende antwoorden die uit de vragenlijst kwamen, bekeken en besproken. Dit leidde vervolgens tot concrete ideeën (Dirske-Hulscher & Talen, 2007).

Aan de hand van een PowerPoint Presentatie zijn de resultaten van de vragenlijst voorgelegd aan de intakedocenten. Er is gekozen voor een PowerPoint Presentatie, omdat dit structuur biedt en de informatie in hapklare brokken wordt aangereikt (Managersonline, 2012). De resultaten zijn stuksgewijs besproken met als doel een zo concreet mogelijk antwoord op de deelvragen te verkrijgen.

Door de combinatie van de onderzoeksmethodes, de vragenlijst en de brainstorm, werd beoogd een zo strak mogelijke afstemming te krijgen tussen de wensen van docenten, trajectbegeleiders en intakedocenten om tot een passende intakeprocedure te komen.

2.3.2 Analyse

Er is een audio opname gemaakt van de brainstorm. Dit maakt dat het gebruik van het instrument is terug te luisteren en te controleren. Dit verhoogt de betrouwbaarheid (Van Der Donk & van Lanen, 2011). Daarnaast is audio opname gebruikt, om de interviews uit te werken. Vervolgens is dit transcript opgedeeld in fragmenten en gelabeld. De labels zijn voort gekomen aan de hand van open coderen (bijlage 4) (Renkens & Overbeek 2015). Hierbij zijn labels gebruikt van woorden die de respondenten zelf hebben gebruikt. Om dit op een overzichtelijke manier te doen zijn deze data verwerkt in EXCEL. Op deze manier is optimaal gebruik gemaakt van de informatie die door de respondenten is gegeven (Overbeek & Renkens, 2015). Met behulp van de gevonden patronen (bijlage 6) in de verhalen en antwoorden van de brainstormrespondenten en de literatuur zijn alle deelvragen beantwoord (Renkens & Overbeek, 2015). De gebruikte citaten van de brainstormrespondenten zijn waar nodig taalkundig aangepast, waarbij zorg voor is gedragen dat de citaten niet gedenatureerd zijn.

2.4 Randvoorwaarden

De vragenlijstrespondenten zijn tijdens een tussenuur of pauze benaderd om de vragenlijst in te vullen. Wanneer zij meer tijd of rust nodig hadden, kon de vragenlijst later worden ingeleverd. De vragenlijsten zijn anoniem ingevuld, zodat de respondenten vrij waren in het beantwoorden van de vragen. De vragen zijn bij beide methodes zo neutraal mogelijk gesteld om de resultaten zo min mogelijk te beïnvloeden (Van Der Donk & Van Lanen, 2011).

Om ruis te voorkomen en de kans op verstorende factoren zo klein mogelijk te maken is voor de brainstorm een ruimte gereserveerd en tijd ingepland (Van Der Donk & Van Lanen, 2011).

2.5 Ervaringen tijdens het afnemen

Het doel van de vragenlijst was voor de respondenten duidelijk en zij zijn veelal geïnteresseerd in de uitkomsten. Er zijn geen bijzonderheden voorgevallen.

De brainstormrespondenten waren erg geïnteresseerd en benieuwd naar de uitkomsten van de vragenlijst. Zij kwamen met ideeën en mogelijkheden voor de intakeprocedure. Verder zijn geen bijzonderheden naar voren gekomen.

RESULTATEN

3.1 ‘Welke factoren voor studiesucces zijn voor het CIOS nuttig om te bevragen tijdens het intakegesprek volgens medewerkers van CIOS RijnIJssel?’

3.1.1 Competenties

Uit de vragenlijst blijkt dat docenten en trajectbegeleiders grotendeels dezelfde mening hebben over welke competenties belangrijk zijn aan het begin van de opleiding. Deze zijn: Deze zijn:

Docenten

- Samenwerken
- Doorzettingsvermogen
- Zelfontwikkeling
- Communiceren
- Plannen en organiseren

Trajectbegeleiders

- Samenwerken
- Doorzettingsvermogen
- Zelfontwikkeling
- Communiceren

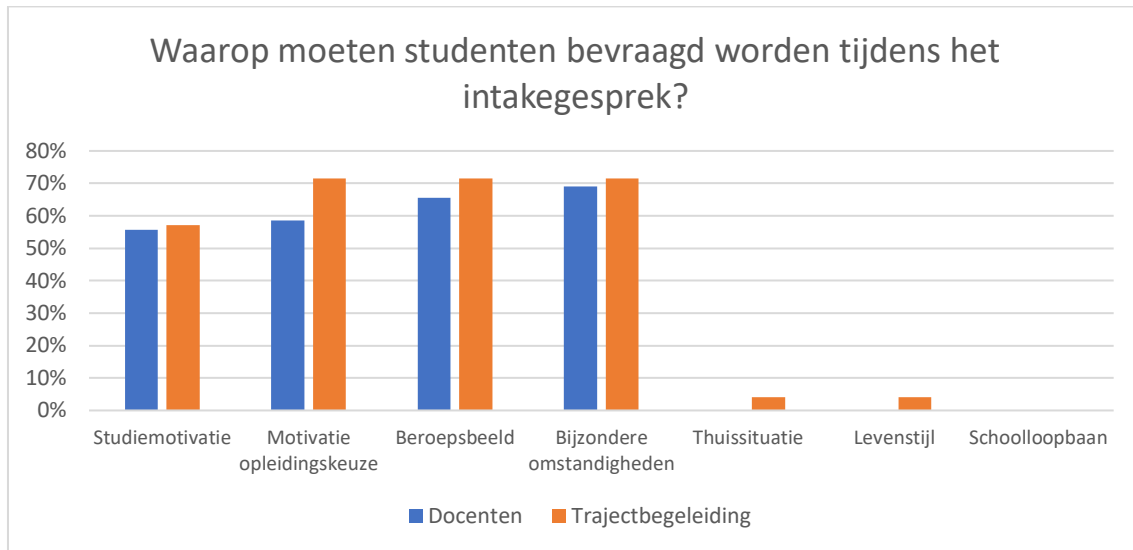
Een meerderheid van de docenten en trajectbegeleiders vindt dat deze competenties aanwezig moeten zijn bij het starten van de opleiding. Een minderheid van deze docenten en trajectbegeleiders vindt dat deze competenties maar deels aanwezig hoeven te zijn.

Een opvallend patroon wat naar voren komt uit de vragenlijst is dat docenten en trajectbegeleiders competenties aan het begin van de opleiding belangrijk vinden. Zij zien het liefst dat de competenties die zij van belang achten aan het begin van de opleiding aanwezig zijn. Wanneer deze respondenten wordt gevraagd: ‘Waar vindt u dat studenten op getoetst moeten worden?’, worden competenties echter niet door een meerderheid genoemd. Een minderheid, die bestaat uit docenten die zelf geen sportopleidingen hebben gevolgd, geeft wel aan dat het belangrijk is om aspirant studenten te toetsen op competenties.

Brainstormrespondenten merken op dat competenties niet worden genoemd als onderdeel waarop aspirant studenten getoetst moeten worden door de docenten en trajectbegeleiders. Zij geven aan dat dit te maken heeft met het feit dat studenten zich kunnen ontwikkelen in competenties en waar nodig begeleid kunnen worden.

Brainstormrespondent 2: R50: ‘Wij denken dat we studenten competenties kunnen leren’.

3.1.2 Waarop moeten studenten bevraagd worden tijdens het intakegesprek



Grafiek 2: Onderwerpen intakegesprek.

In de bovenstaande tabel is te zien dat docenten en trajectbegeleiders het eens zijn over de onderwerpen waar aspirant studenten tijdens het intakegesprek op bevraagd moeten worden. Daarnaast geven de vragenlijstrespondenten aan dat studenten die doelgericht/toekomstgericht en intrinsiek gemotiveerd zijn de meeste kans van slagen hebben. Deze studenten hebben volgens docenten en trajectbegeleiders als belangrijkste karaktereigenschap 'doorzettingsvermogen'. Het is volgens hen belangrijk hiernaar te kijken in een intakegesprek.

Op de vraag: 'Waar vindt u dat studenten op getoetst moeten worden?', geeft de meerderheid van de docenten motivatie aan. Een minderheid die bestaat uit docenten die 3-5 jaar lesgeven geeft aan dat studenten op fysieke capaciteiten getoetst moeten worden. Trajectbegeleiders vinden het belangrijk studenten te toetsen op persoonlijkheid.

De brainstormrespondenten dragen verschillende ideeën aan voor het vormgeven van het intakegesprek. Een van deze ideeën is het bespreken van een sportles en de voorbereiding hiervan tijdens het intakegesprek. Hierdoor wordt duidelijk wat aspirant studenten van het voorbereiden en geven van een sportles vinden. Ook komt tijdens zo'n gesprek naar voren of er onduidelijkheden bestaan over het beroeps- en opleidingsbeeld. Daarnaast zijn ze zoekend naar een manier waarop je in korte tijd kunt vaststellen of studenten intrinsiek gemotiveerd zijn. Tot slot vragen deze respondenten zich af wat de meerwaarde is van het intakegesprek en wat het kan opleveren, omdat hierin sociaal wenselijke antwoorden gegeven kunnen worden.

Brainstormrespondent 2: G47: 'Ik weet niet wat je aan een gesprek kunt hebben. Ik heb zelf al eens een intakegesprek gehad van een opleiding waarvan ik na een half jaar dacht, ik zit toch echt op de verkeerde plek'.

3.2 'Wat helpt studenten het beroeps- en opleidingsbeeld tijdens de intakeprocedure te verhelderen om tot een passende opleidingskeuze te komen volgens medewerkers van CIOS RijnIJssel?'

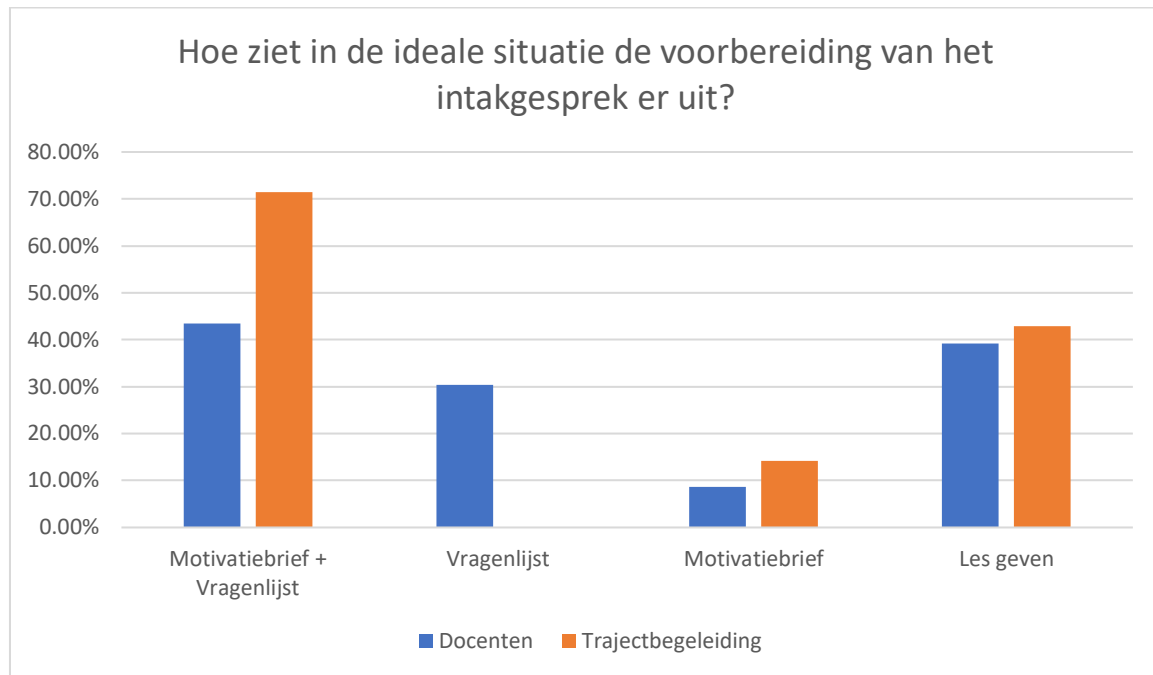
Uit de vragenlijst blijkt dat een meerderheid van de docenten en trajectbegeleiders hetzelfde vindt met betrekking tot het verhelderen van het beroeps- en opleidingsbeeld. Beide groepen zijn van mening dat dit kan helpen bij het maken van de juiste opleidingskeuze.

De brainstormrespondenten bevestigen dat het van belang is het beroeps- en opleidingsbeeld te verhelderen tijdens de intakeprocedure. De brainstormrespondenten zijn zoekend naar een manier waarop dit het beste kan gebeuren. Zij dragen ideeën aan, zoals het voorbereiden en het geven van een sportles door studenten, het beantwoorden van opleidingsgerichte vragen of het in contact brengen van aspirant studenten met ouderejaars studenten in de vorm van een speeddate.

Tot slot hebben de brainstormrespondenten gesproken over een meeloopdag voor studenten en studenten van partnerscholen, om deze studenten op deze manier een beter beeld te geven over de opleiding.

Vragenlijstrespondent 2: CB41: *'Het ervaren van het voorbereiden en het geven van een sportles, dat is het beroepsbeeld'.*

3.3 'Welk(e) instrument(en) kunnen volgens medewerkers van CIOS RijnIJssel de intakeprocedure naast de huidige methodes/interventies ondersteunen?'



Grafiek 3: Voorbereiding intakegesprek.

3.3.1 Motivatiebrief en vragenlijst

In de grafiek 3 is te zien welke onderdelen docenten en trajectbegeleiders (vragenlijstrespondenten) belangrijk vinden voor het intakegesprek. Hiervan zijn het vooral loopbaancoaches die graag alleen een motivatiebrief zien. Een minderheid van de docenten die 5 tot 10 jaar lesgeven zijn voor het invullen van een vragenlijst.

De brainstormrespondenten zijn terughoudend in het inzetten van een vragenlijst of een motivatiebrief als voorbereiding. Zij zien liever een sportlesvoorbereiding dan een motivatiebrief, omdat hierdoor het beroepsbeeld duidelijker wordt. De brainstormrespondenten verwachten dat een motivatiebrief geen nuttige informatie oplevert, omdat studenten dan invullen dat ze voetballen leuk vinden. Zie citaat brainstormrespondent 2: CB72 in paragraaf 3.3.2.

De brainstormrespondenten vinden een vragenlijst een optie wanneer deze ingezet wordt als voorbereidende opdracht voor het intakegesprek. Ze zijn zoekend naar mogelijkheden waarop dit kan. Een nuttige optie zou volgens de brainstormrespondenten een vragenlijst kunnen zijn, waarin gevraagd wordt naar het al dan niet bezoeken van een open dag/avond. Of vragen als: 'Wat denk je dat je moet kunnen?', 'Wat is daar belangrijk bij?' en 'Welke competenties zijn volgens jou van belang voor het CIOS?'. Het is de bedoeling dat studenten zelf nadenken over wat voor hen belangrijk is en wat zij daarin willen leren.

3.3.2 Lesgeven

Verschillende respondenten van de vragenlijst hebben aangegeven dat zij het jammer vinden dat het geven van een sportles uit de intakeprocedure is gehaald. Zij zien dit graag terug komen.

De brainstormrespondenten zijn geïnspireerd door het idee om een sportlessituatie weer terug te laten komen in de intakeprocedure. Daarnaast denken zij dat het voorbereiden van een sportles een beter beroeps- en opleidingsbeeld geeft. Studenten kunnen ervaren hoe een stukje van de opleiding en het beroepsbeeld er uitziet.

Brainstormrespondent 2: CB72: *‘Verrek ik moet een les op papier zetten, dan krijg je het beroepsbeeld meer bij de student op het netvlies’.*

3.3.3 Gesprek tussen huidige student en aspirant studenten

Een van de ideeën die een vragenlijstrespondent aandraagt voor de intakeprocedure is het inzetten van een gesprek tussen huidige studenten en aspirant studenten.

De brainstormrespondenten zijn enthousiast over een gesprek tussen aspirant studenten en huidige studenten in de vorm van een speeddate. De brainstormrespondenten verwachten dat huidige studenten een goed beeld kunnen neerzetten van de opleiding. Ook de huidige studenten kunnen hiervan leren.

Brainstormrespondent 2: DO62: *‘Studenten meer betrekken bij de test en intake zou heel goed kunnen zijn. In het 3^{de} of 4^{de} jaar hebben we studenten zitten die dat zouden kunnen doen’.*

3.3.4 Reden van uitval en de fysieke test

Docenten en trajectbegeleiders zien ‘verzuim’ als belangrijkste reden van uitval.

In de vragenlijst geeft een aantal docenten die 5 tot 10 jaar lesgeven aan dat zij vinden dat er meer gekeken moet worden naar de fysieke capaciteiten van studenten en dat hier strenger op getoetst moet worden tijdens de intakeprocedure, omdat de studenten vaak niet belastbaar genoeg zijn en op fysieke capaciteiten uitvallen.

De brainstormrespondenten geven aan dat zij het opvallend vinden dat docenten en trajectbegeleiders blijven hameren op fysieke capaciteiten, terwijl dit volgens de docenten en trajectbegeleiders niet de voornaamste reden van uitval is. De brainstormrespondenten denken dat dit komt door het eigen beeld dat docenten en trajectbegeleiders hebben van de CIOS opleiding. Ook begrijpen de brainstormrespondenten dat docenten willen dat aspirant studenten niet toegelaten moeten worden bij het niet beschikken van voldoende fysieke capaciteiten.

Vragenlijstrespondent 16: BE17: *‘Fysieke capaciteiten zijn onderbelicht, de keuring is niet gericht op belastbaarheid van de opleiding’.*

3.3.5 Meeloopdag

Tot slot geven de brainstormrespondenten aan dat het CIOS VMBO meeloopdagen organiseert en dat ze zien dat studenten die een keer meelopen een beter beeld krijgen van de opleiding. Zij zouden hier meer op in willen zetten. Op dit moment zijn er echter te veel aanmeldingen om iedereen een keer mee te laten lopen. Ze zijn nog zoekend naar een manier waarop dit wel kan.

CONCLUSIE

“Hoe kunnen medewerkers van het Centraal Instituut Opleiding Sportleiders (CIOS) van het RijnIJssel door middel van het bevragen van factoren voor studiesucces in het intakegesprek en de daarbij behorende voorbereiding voortijdig schoolverlaten ondervangen?”

Competenties

Docenten en trajectbegeleiders achten het belangrijk dat studenten bij het starten van de opleiding beschikken over de volgende competenties:

- Samenwerken
- Doorzettingsvermogen
- Zelfontwikkeling
- Communiceren

Van de genoemde competenties is ‘samenwerken’ de enige competentie die overeenkomt met het DDD en de AMN (AMN, z.d.; Inter grip, z.d.). Er is een discrepantie tussen enerzijds de AMN en het DDD en anderzijds wat docenten en trajectbegeleiders nodig achten. Daarnaast is het volgens trajectbegeleiders en docenten van belang dat deze vier competenties voor een deel beheerst worden bij het starten van de opleiding. Dit komt overeen met wat in de literatuur naar voren komt: een beroeps- en opleidingsgericht curriculum afgestemd op competenties draagt bij aan de eigen verantwoordelijkheid van de student en aan het eigen maken en verwerven van kennis en vaardigheden (Klink, Boon & Schlusmans, 2007). Dit kan dus bijdragen aan studiesucces.

Echter blijkt ook uit dit onderzoek dat volgens docenten en trajectbegeleiders het onderwerp competenties niet een van de belangrijkste onderdelen is waar studenten op bevroegd moeten worden, tijdens de intakeprocedure. De intake docenten achten het toetsen van competenties niet noodzakelijk, omdat studenten dit kunnen leren en zich hierin kunnen ontwikkelen. Dit komt overeen met literatuur waarin wordt aangegeven dat competenties ontwikkeld kunnen worden (Klink, Boon & Schlusmans, 2007).

Sportles

Geconcludeerd kan worden dat alle respondentengroepen van het CIOS vinden dat aspirant studenten meer leren over de inhoud van de opleiding door het inzetten van een sportles. Aspirant studenten ervaren op deze manier een groot deel van de inhoud aan den lijve. Dit is in lijn met literatuur, waarin wordt beweerd dat studenten dan een beeld krijgen over de mate waarin de opleiding aansluit bij hun eigen interesses en capaciteiten (Fouarge, Kunn-Nelen & Punt, 2017). Door het uitvoeren van de sportles zijn de aspirant studenten concreet met het beroeps- en opleidingsbeeld bezig. Dit geeft inzicht in de beroepsmogelijkheden (Bormans, De Buck & De lange, 2009).

Motivatie

Verder blijkt uit dit onderzoek dat het bevragen op motivatie voor de opleidingskeuze en het bevragen op intrinsieke motivatie belangrijk is. Dit spoort met de inzichten over motivatie in de literatuur. Motivatie is een van de succesfactoren bij het slagen van de opleiding (Van Binsbergen, 2003). Intrinsieke motivatie is het verkrijgen van een beloning van binnenuit, dit draagt bij aan het gevoel van autonomie, dat leidt tot competent voelen (Vallerand, 2004).

Fysieke capaciteiten

Geconcludeerd kan worden dat docenten fysieke capaciteiten van studenten belangrijk vinden. Daarnaast vinden zij dat studenten een strengere fysieke test moeten ondergaan en geweigerd moeten worden wanneer de fysieke capaciteiten niet voldoende zijn voor het CIOS. Komend schooljaar zal het CIOS studenten die fysiek niet voldoen aan de fysieke eisen afwijzen.

Beroeps- en opleidingsbeeld

Ook kan geconcludeerd worden dat uit dit onderzoek blijkt dat men verwacht dat door middel van het verhelderen van het beroepsbeeld het voortijdig schoolverlaten voor een deel ondervangen kan worden. Doordat studenten het beroeps- en opleidingsbeeld duidelijk hebben, hebben zij meer kennis en inzicht over wat de opleiding inhoudt. Aspirant studenten kunnen hierdoor bepalen in welke mate de opleiding aansluit bij hun eigen interesses en capaciteiten (Fouarge, Kunn-Nelen & Punt, 2017). Aspirant studenten zullen dan alleen starten als zij de opleiding passend vinden. Dit kan voortijdig schoolverlaten voorkomen. Dit komt overeen met literatuur waarin blijkt dat aspirant studenten hierdoor kunnen beoordelen of de opleiding bij hen past (Dijk, 2011).

Meeloopdag

Uit eerder onderzoek is gebleken dat het inzetten van een meeloopdag voor studenten zorgt voor minder schooluitval (Van Lent & De Beer, 2010). Intakedocenten ondersteunen deze uitkomst. Zij zijn van mening dat het inzetten van een meeloopdag voor aspirant studenten voor het CIOS positieve resultaten kan opleveren omdat aspirant studenten door middel van een meeloopdag een deel van de opleiding ervaren. Dit helpt hen bij het maken van een juiste studiekeuze. Studenten houden bij de oriëntatie op studiekeuze immers rekening met het programma en de vakken die opleidingen aanbieden (Bormans, De Buck & De lange, 2009).

Speeddate

Daarnaast kunnen volgens docenten en intakedocenten huidige studenten een duidelijk beeld geven van lessen, opdrachten, stages en andere opleiding gerelateerde zaken op het CIOS. Het gebruik van een dergelijke speeddate kan volgens de intakedocenten ondersteunend werken voor het verhelderen van het beroepsbeeld. Voor het maken van de juiste studiekeuze is het belangrijk dat leerlingen in contact komen met de praktijk, in gesprek kunnen gaan met zichzelf en anderen over opgedane ervaring en dat zij de ruimte krijgen eigen vragen stellen (Van Eck & Heemkerk, 2009).

Door de intakeprocedure vorm te geven met de hier besproken instrumenten kunnen aspirant studenten een weloverwogen keuze maken of de opleiding bij hun past of niet (Van Eck & Heemkerk, 2009).

DISCUSSIE

Tijdens het uitvoeren van dit onderzoek zijn een aantal punten naar voren gekomen die op het eerste gezicht tegenstrijdig lijken. Een van deze punten is de tegenstrijdigheid omtrent het bevragen van competenties in de intake procedure. Enerzijds vinden docenten het belangrijk dat aspirant studenten bij de start van de opleiding al over een aantal competenties beschikken. Dit komt overeen met wat de literatuur zegt, namelijk een beroeps- en opleidingsgericht curriculum afgestemd op competenties draagt bij aan de eigen verantwoordelijkheid van de student en aan het eigen maken en verwerven van kennis en vaardigheden (Klink, Boon & Schlusmans, 2007). Anderzijds is het CIOS ook van mening dat studenten deze competenties kunnen ontwikkelen gedurende de opleiding. Momenteel resulteert dit in het gegeven dat het CIOS wel be vraagt op competenties tijdens de intake procedure (ANM en DDD), maar hier verder niets mee doet, omdat men vindt dat studenten competenties kunnen ontwikkelen. Het kunnen ontwikkelen van competenties komt ook terug in literatuur (Klink, Boon & Schlusmans, 2007).

5.1 Vervolgonderzoek

Opgemerkt wordt dat in dit onderzoek geen onderzoek is gedaan naar de mening van studenten. Er is dus geen rekening gehouden met wat studenten nodig achten in de intakeprocedure.

Voor een vervolgonderzoek is het nuttig om te kijken naar wat studenten belangrijk achten in de intakeprocedure. Het is mogelijk dat studenten andere dingen missen of onduidelijk vinden in de intakeprocedure dan docenten en trajectbegeleiders. Door het betrekken van leerlingen in het aanpassen van de intakeprocedure kan aangesloten worden bij de behoefte van leerlingen, zoals bijvoorbeeld betere informatie of een uitgebreidere meeloopdag (Oostdam, 2009). Het kan daarom interessant zijn om studenten ideeën voor te leggen of met ideeën te laten komen, om zo de intakeprocedure verder aan te passen en maatwerk te leveren (Blok, 2014).

AANBEVELING

Uit dit onderzoek komen de volgende aanbevelingen naar voren:

1. Voor het CIOS is het nuttig om het intakegesprek, dat in de vorm van een groepsgesprek plaatsvindt, in te richten met het bespreken van de lesvoorbereiding en de vragenlijst en door beroeps- en opleidingsbeeld verhelderende vragen te stellen. Door het bespreken van de opdrachten in het intakegesprek gaan de aspirant studenten met de intakedocent en met elkaar in gesprek, waardoor meer informatie op tafel komt. Dit zorgt tevens voor verbondenheid (Verbeeck, Van den Hurk, & Van Loon, 2013).
2. Het integreren van een sportles zou voor het CIOS een mooie methode zijn om het beroeps- en opleidingsbeeld van studenten te verhelderen. Aspirant studenten kunnen hierdoor niet alleen iets leren over de inhoud van de opleiding, maar krijgen ook een beeld over de mate waarin de opleiding aansluit bij hun eigen interesses en capaciteiten (Fouarge, Kunn-Nelen & Punt, 2017). Het geven van een sportles is geen selectiemiddel, maar een middel om het beroepsbeeld te verhelderen.
3. Het inzetten van een speeddate tussen huidige studenten en aspirant studenten kan niet alleen beroeps- en opleidingsbeeld verhelderend werken, maar ook studenten met elkaar in contact brengen en laten leren van elkaar. Dit wordt ook wel peer-assessment genoemd. Door gebruik te maken van enthousiaste peers, kunnen zij hun vertrouwdeheid met de opleiding en hun ervaringsdeskundigheid delen (Ensel, 2014). Hierdoor kunnen aspirant studenten leren van de successen en valkuilen van huidige studenten (Robberts, 2006).
4. Het kan voor het CIOS nuttig zijn om te kijken naar een manier waarop het meten op competenties een grotere rol kan hebben in de opleiding en in de intakeprocedure. Een student hoeft niet alle competenties te beheersen bij het starten van de opleiding, maar er moet wel zicht zijn op het hebben van deze competenties en of er voldoende ontwikkelingspotentieel is (Klink, Boon & Schlusmans, 2007).

BRONNENLIJST

- Akkerboom, H.L., Beijer, W.M.M., & Tuin, B.C.M. (2009). *Vraagsturing en competenties*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- AMN. (z.d.). *AMN Talentenscan (AMN Intaketest)*. Geraadpleegd op 14 september 2017, van <https://www.amn.nl/onderwijs/mbo/talentscan-mbo/>
- Baarda, B., De Goede, M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (2e geheel herziene druk). Groningen/Houten: Noordhoff Uitgevers bv.
- Bell, A.H., & Smith, D.M. (2005). *Basisvaardigheden Teamwork*. Amsterdam: Pearson Education Benelux B.V.
- Bersee, P. (2006). *Mentale training voor de sporter*. Maastricht: La Douze VOF.
- Blok, M.M. (2014). *TNO concludeert: het nieuwe werken is maatwerk*. Geraadpleegd op 12 januari 2018, van <https://repository.tudelft.nl/view/tno/uuid:9c98d833-9c81-4454-b2a5-ab14c87b213b/>
- Bormans, R., De Buck, W., & De Lange, T. de (2009). De beste opleiding is een persoonlijke keuze. *Th&Ma*, 5, 31-36.
- CIOS Leaders in Sport. (z.d.). *CIOS Arnhem*. Geraadpleegd op 13 januari, van <http://www.cios.nl/cios-werkt-samen/cios-arnhem>
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of selfdetermination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press.
- Dijk, W. (2011). *Oplossingsgericht intakeprotocol om samen met de kandidaat het beroepsbeeld te verhelderen* (Masterscriptie). Master Gedragsspecialist, Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Tilburg.
- Dirske-Hulscher, S., & Talen, A (2007). *Het groot werkvormenboek*. Amsterdam: Boom Uitgevers
- Dobbe, T., & Van Liefland, M. (2005). Vragenlijsten (Dictaat en Case Study). Geraadpleegd op 15 februari 2018, van [http://cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20\(2005\)/om2_files/syllabus/vragenlijsten.pdf](http://cs.ru.nl/~tomh/onderwijs/om2%20(2005)/om2_files/syllabus/vragenlijsten.pdf)
- Ensel, R. (2014). *Haatspraak*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Fouarge, D., Kunn-Nelen, A., & Punt, D. (2017). *De rol van arbeidsmarktinformatie in de opleidingskeuze van MBO'ers*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Maastricht University, Maastricht.
- Grooten, K. (2017). *Reden van uitval*. Toegepaste Psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.
- Grooten, K. (2017). *Schooluitval per opleidingsjaar*. Toegepaste Psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.
- Heegstra, N. (2017, 23 juni). *Voortijdig schoolverlaters op weg naar de toekomst* (thesis). Faculty of Social and Behavioural Sciences, Universiteit Utrecht.

- Hendrik, F.J., & Harinck, F. (2009). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen: Maklu.
- Holter, N., & Bruinsma, W. (2010). *Wat werkt bij het voorkomen van voortijdig schoolverlaten?* Geraadpleegd op 28 september 2017, van http://www.kaleidoscoop.nl/nl/Download-NJi/Wat-werkt-publicatie/WatWerkt_VoortijdigSchoolverlaten.pdf
- INTERGRIP. (z.d). *DDD (Digitaal doorstroomdossier)*. Geraadpleegd op 14 september 2017, van <https://www.intergrip.nl/ddd/>
- Jansen, E.P.W.A., & Joostens, Th.H. (1989). *Het opstellen en gebruiken van vragenlijsten* (Tweede druk). Groningen: Noordhoff Wolters.
- Klink, M.R., Van der Boon, J., & Schlusmans, K. (2007). Competences and vocational higher education: Now and in future. *European Journal of Vocational Training*, 30, 67-82.
- Hoetmer, M. (2012). *Vijf redenen om PowerPoint te gebruiken voor uw presentatie*. Geraadpleegd op 23 januari 2018, van <http://www.managersonline.nl/weblog/997/vijf-redenen-om-powerpoint-te-gebruiken-voor-uw-presentatie.html>
- Meyers, F. & Kuipers, M. (2008). Studieloopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs: volgens, achtervolgen of praten? *Meso*, 28, 17-21.
- Mulder, M. (2000). *Competentieontwikkeling in bedrijven en onderwijs; achtergronden en verantwoording*. Geraadpleegd op 15 februari 2018, van <http://www.mmulder.nl/PDF%20files/2000%20Oratie.pdf>
- Neeleman, M. (2008). Oplossingsgerichte intervisie vergroot professionaliteit. *Jeugd&Co*, 2, 28-42
- Neuvel, J., Van Esch W. (2010) *Van VMBO naar MBO: doorstroom en loopbaankeuzes*. Den Bosch: ECBO.
- Oostdam, R.J. (2009). *Tijd voor dikke leerkrachten*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Platform 31/ Tier. (2014). *Voortijdig schoolverlaten*. Gedownload op 23 juni 2017, van https://www.platform31.nl/uploads/media_item/media_item/23/81/voortijdig_schoolverlaten-1400572255.pdf
- Rijksoverheid. (z.d.). *Waarom moet ik een startkwalificatie hebben?* Geraadpleegd op 23 september, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/leerplicht/vraag-en-antwoord/waarom-moet-ik-een-startkwalificatie-hebben>
- RijnIJssel. (2016). *Cohort 2016-2016*. RijnIJssel, Arnhem.
- Roberts, T.S. (2006). *Self, Peer and group assessment in E-learning*. Hershey: IGI Global.
- Saunders, M., Lewis, P., Thornhill, A., Booij, M., & Verckens, J.P. (2009). *Methoden en technieken van onderzoek*. Amsterdam: Pearson Education Benelux B.V.
- SurveyMonkey. (z.d.). *Analyze Results*. Geraadpleegd op 22 december 2017, van <https://www.surveymonkey.com/analyze/K61bzB33fm9ioZlXuCRsrWLvzlj4lDUamsi78SYQzu3m1qSrLa9UrZgsoiKuMb6k>
- Ter Bogt, T., Van Lieshout, M., Doornwaard, S. & Eijkemans, Y. (2009, november). *Middelengebruik en voortijdig schoolverlaten*. Trimbos-Instituut, Utrecht.

Traag, T. & Marie, O. (2011). Voortijdig schoolverlaten, werkloosheid en delinquentie: cumulatie van risicogedrag onder jongeren in Nederland. *Sociaal Economische trends*, 15-19. Geraadpleegd op 25 september 2017, van <https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/0294D2D2-4011-4471-B34D-D1BF35659542/0/2011k4v4p15art.pdf>

Vallerand, R.J. (2004). Intrinsic and extrinsic motivation in sport. *Encyclopedia of applied psychology*, 427-435. Geraadpleegd op 3 januari 2018, van <https://ess220.files.wordpress.com/2010/12/vallerand-2004-overview.pdf>

Van Binsbergen, M.H. (2003) *Motivatatie voor behandeling. Ontwikkeling van behandelmotivatie in een justitiële instelling*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Van der Donk, C. & Van Lanen, B. (2011). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Amsterdam: Coutinho.

Van Eck, E., & Heemkerk, I. (2009). *Leraar worden; kiezen voor opleiding en beroep*. Geraadpleegd op 23 november 2017, van <https://www.voion.nl/downloads/553b167e-a687-4a96-ad06-2f0c67787cf2>

Van Lent, S., & De Beer, F. (2010). *Het gebruik van studievoorlichting levert mannelijke student meer studiepunten op*. Geraadpleegd op 23 november 2017, van https://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/fileadmin/_migrated/content_uploads/het-gebruiken-van-studievoorlichting.pdf

Van Overbeek, N., & Renkens, J. (2015). *Handleiding TP: verwerken interviews & andere kwalitatieve data*. Toegepaste Psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.

Van Rooij, E., Pass, J. & Van den Broek, A. (2010, februari). *Geruisloos uit het onderwijs*. ResearchNed, Nijmegen.

Verbeek, K., Van den Huk, A., & Van Loon, A. (2013). *Verhogen van leerlingmotivatie door leraren*. 's-Hertogenbosch: KPC Groep.

Vijselaar, H. (1999). *Basisboek P&O*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum

Wijnen Business & Communicatie. (z.d.). *Klantgericht werken door het ijsbergmodel*. Geraadpleegd op 27 december 2017, van <http://www.wijnenbc.nl/alle-artikelen/klantgericht-door-het-ijsbergmodel/>

BIJLAGE 1: COMPETENTIES

Competenties AMN

- Leiden en beslissen
- Ondersteunen en samenwerken
- Interacteren, beïnvloeden en presenteren
- Analyseren en interpreteren
- Creëren en leren
- Organiseren en uitvoeren
- Aanpassen en aankunnen
- Ondernemen en presenteren (AMN, z.d.)

Competenties DDD

Doelgericht en volgens plan werken

- Ik kan geconcentreerd werken
- Ik kan volgens een plan werken

Communiceren en presenteren

- Ik kan duidelijk maken wat er gedaan moet worden
- Ik kan laten zien hoe je iets moet doen

Informatie verwerken en onderzoeken

- Ik kan informatie onthouden
- Ik kan controleren of informatie juist is

Samenwerken

- Ik kan andere helpen met hun werk
- Ik kan met verschillende mensen samenwerken

Nadenken over mezelf en hoe het is gegaan

- Ik kan nadenken over wat ik gedaan heb
- Ik kan nadenken over de manier waarop een opdracht gegaan is

Problemen oplossen en beslissen

- Ik kan bedenken waardoor een probleem ontstaat
- Ik kan ene probleem oplossen

Omgaan met veranderingen en tegenvallers

- Ik kan omgaan met verandering
- Ik kan omgaan met pech

Ondernemend en klantgericht

- Ik kan goed doorwerken
- Ik kan meedenken met klanten

Sturen eigen loopbaan

- Ik denk na over het werk dat ik in de toekomst wil doen
- Ik kan een plan maken om de baan van mijn dromen te bereiken (Intergrip, z.d.)

BIJLAGE 2: VRAGENLIJST INTAKEPROCEDURE

Vragenlijst intakeprocedure

Hartelijk bedankt voor het invullen van deze vragenlijst. Dit duurt ongeveer 15 tot 20 minuten. Het is volledig anoniem. De vragenlijst bestaat uit meerkeuze vragen en verschillende open vragen.

Algemeen

0. Hierbij geef ik toestemming om mee te doen aan het onderzoek:

- ☐ Ja
- ☐ Nee

1. Van welk team bent u onderdeel?

- ☐ BAG
- ☐ TC
- ☐ BOS
- ☐ OSBM
- ☐ VEVA

2. Aan welk leerjaar geeft u les?

- ☐ 1^{ste} jaar
- ☐ 2^{de} jaar
- ☐ 3^{de} jaar
- ☐ 4^{de} jaar
- ☐ Anders

3. Welk(e) vak(ken) geeft u?

4. Wat is uw hoogst genoten opleiding?

5. Heeft u zelf een sportopleiding gevolgd?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

6. Hoe lang geeft u al les op het CIO?

- ☐ 1-3 jaar
- ☐ 3-5 jaar
- ☐ 5-10 jaar
- ☐ > 10 jaar

7. Bent u een loopbaancoach?

- ☐ Ja

Zo ja, hoe lang bent u al loopbaancoach: _____

- ☐ Nee

Vragen 8, 9 en 10 zijn ALLEEN VOOR DE LOOPBAANCOACH VAN DE EERSTEJAARS

8. Wat vindt u van de informatie die u krijgt vanuit de intake over de eerstejaars studenten?

9. Mist u hier iets in? Zo ja, wat:

10. Welke informatie over nieuwe studenten zou u graag willen ontvangen?

Reden van uitschrijving

De onderstaande vragen hebben betrekking op de reden van uitschrijving.

11. Indien er sprake is van een uitschrijving, wat is dan volgens u de voornaamste reden?

- ☐ Verkeerde opleidingskeuze
- ☐ Opleiding te moeilijk
- ☐ Gezondheidsredenen
- ☐ Wil liever werken
- ☐ Problemen in de thuissituatie
- ☐ Verzuim
- ☐ Te weinig resultaat
- ☐ Anders: _____

12. Wat zijn volgens u de signalen die studenten vertonen bij voortijdig schoolverlaten? Kruis maximaal 3 antwoorden aan.

- | | |
|---|--|
| ☐ Verzuim | ☐ Middelengebruik |
| ☐ Slechte scores | ☐ Persoonlijke problemen |
| ☐ Niet op tijd inleveren van opdrachten | ☐ Zorgtaken |
| ☐ Gedrag/houding in de klas | ☐ Verhuizing |
| ☐ Blijven zitten | ☐ Criminaliteit |
| ☐ Schorsing | ☐ Anders: _____ |
| ☐ Te laat komen | |

13. Kunt u de 3 signalen die heeft aangekruist in volgorde zetten? 1 Belangrijkste en 3 minder belangrijk.

1. _____
2. _____
3. _____

Competenties

De onderstaande vragen gaan over welke competenties belangrijk zijn voor is de opleiding tot sportleider – sport coördinator van het CIOS.

14. Welke competenties vindt u belangrijk bij het starten van de opleiding? Gelieve maximaal 5 antwoordkeuzes aan te vinken.

- ☐ Mensgericht leiderschap: De leidinggevende heeft begrip voor de medewerker, een luisterend oor, is empathisch ingesteld en gericht op een plezierige werksfeer.
- ☐ Flexibel: Zich aan kunnen passen aan een veranderende omgeving, werkwijze, werktijden, taken, verantwoordelijkheden en gedragingen van anderen.
- ☐ Plannen en organiseren: Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en daarvoor benodigde acties, middelen en mensen inplannen en deze vervolgens doelmatig organiseren om de gestelde doelen te bereiken.
- ☐ Samenwerken: Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen en die van anderen.
- ☐ Presenteren: Eigen visie, ideeën of mening helder, duidelijk, en indien nodig boeiend of enthousiast overbrengen op anderen.
- ☐ Aansturen: Op een duidelijke manier richting geven.
- ☐ Communiceren: Feiten, ideeën of meningen aan anderen duidelijk maken, gebruikmakend van heldere en correcte taal, gebaren en non-verbale communicatie.
- ☐ Coachen: Begeleiding afstemmen op wat iedere individu afzonderlijk nodig heeft, stimuleren van bereiken van persoonlijke doelen door ontwikkeling van kennis, competenties en talenten.
- ☐ Doorzettingsvermogen: vasthouden aan ideeën of acties, doorgaan tot het doel bereikt is.
- ☐ Inlevingsvermogen: Rekening houden met de behoefte van anderen en ook de eigen invloed hierop.
- ☐ Overtuigen en beïnvloeden: Gedrag gericht op het doen inzien van een standpunt en instemming krijgen voor bepaalde plannen of ideeën.
- ☐ Leiding geven: Richting geven aan, het aanvoeren, motiveren, besturen om een bepaald doel te bereiken.
- ☐ Zelfstandigheid: In staat zijn om alleen werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.
- ☐ Ondernemend: Bereid actie te ondernemen, niet stil blijven zitten, meteen aan de slag gaan.
- ☐ Vakdeskundigheid toepassen: Kennis en ervaring van het vak die in staat stelt om problemen te analyseren en op te lossen.
- ☐ Ambitie: Er naar streven hoger op te komen en succes te boeken. Jezelf ontwikkelen om doelen te bereiken.
- ☐ Assertiviteit: Op een niet kwetsende, tactvolle manier opkomen voor de eigen mening, behoeften en belangen.
- ☐ Leervermogen: Mate waarom iemand in staat is nieuwe informatie op te nemen en deze ook in de praktijk toe te passen.
- ☐ Zelfontwikkeling: Zich inspannen voor de eigen ontwikkeling ten behoeve van de eigen professionele vaardigheden en loopbaanperspectieven.
- ☐ Anders: _____

15. Kunt u de 5 competenties die u bij de vorige vraag (vraag 14) heeft aangekruist in volgorde zetten? Waarbij 1 de meest belangrijke is en 5 minder belangrijk is.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

16. Vindt u het belangrijk dat studenten bij het starten van de opleiding al over de bovengenoemde competenties beschikken?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

17. Welke eerder genoemde competenties (vraag 15) zijn in latere opleidingsjaren niet meer relevant of komen er bij?

Welke competenties zijn niet meer relevant:

1. _____
2. _____
3. _____

Welke competenties komen erbij:

1. _____
2. _____
3. _____

18. Ontwikkelen studenten de bovengenoemde gekozen competenties (vraag 14 en 17) in de volgende opleidingsjaren?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

De vragenlijst gaat verder op de volgende pagina

19. Welke competenties komen er aan het einde van de opleiding vooral naar voren? Gelieve maximaal 5 antwoordkeuzes aan te vinken.

- ☐ Mens gericht leiderschap: De leidinggevende heeft begrip voor de medewerker, een luisterend oor, is empathisch ingesteld en gericht op een plezierige werksfeer.
- ☐ Flexibel: Zich aan kunnen passen aan een veranderende omgeving, werkwijze, werktijden, taken, verantwoordelijkheden en gedragingen van anderen.
- ☐ Plannen en organiseren: Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en daarvoor benodigde acties, middelen en mensen inplannen en deze vervolgens doelmatig organiseren om de gestelde doelen te bereiken.
- ☐ Samenwerken: Bijdragen aan een gezamenlijk resultaat door een optimale afstemming tussen de eigen kwaliteiten en belangen en die van anderen.
- ☐ Presenteren: Eigen visie, ideeën of mening helder, duidelijk, en indien nodig boeiend of enthousiast overbrengen op anderen.
- ☐ Aansturen: Op een duidelijke manier richting geven.
- ☐ Communiceren: Feiten, ideeën of meningen aan anderen duidelijk maken, gebruikmakend van heldere en correcte taal, gebaren en non-verbale communicatie.
- ☐ Coachen: Begeleiding afstemmen op wat iedere individu afzonderlijk nodig heeft, stimuleren van bereiken van persoonlijke doelen door ontwikkeling van kennis, competenties en talenten.
- ☐ Doorzettingsvermogen: vasthouden aan ideeën of acties, doorgaan tot het doel bereikt is.
- ☐ Inlevingsvermogen: Rekening houden met de behoefte van anderen en ook de eigen invloed hierop.
- ☐ Overtuigen en beïnvloeden: Gedrag gericht op het doen inzien van een standpunt en instemming krijgen voor bepaalde plannen of ideeën.
- ☐ Leiding geven: Richting geven aan, het aanvoeren, motiveren, besturen om een bepaald doel te bereiken.
- ☐ Zelfstandigheid: In staat zijn om alleen werkzaamheden te verrichten, doelen te stellen en daar vorm en inhoud aan te geven.
- ☐ Ondernemend: Bereid actie te ondernemen, niet stil blijven zitten, meteen aan de slag gaan.
- ☐ Vakdeskundigheid toepassen: Kennis en ervaring van het vak die in staat stelt om problemen te analyseren en op te lossen.
- ☐ Ambitie: Er naar streven hoger op te komen en succes te boeken. Jezelf ontwikkelen om doelen te bereiken.
- ☐ Assertiviteit: Op een niet kwetsende, tactvolle manier opkomen voor de eigen mening, behoeften en belangen.
- ☐ Leervermogen: Mate waarom iemand in staat is nieuwe informatie op te nemen en deze ook in de praktijk toe te passen.
- ☐ Zelfontwikkeling: Zich inspannen voor de eigen ontwikkeling ten behoeve van de eigen professionele vaardigheden en loopbaanperspectieven.
- ☐ Anders: _____

20. Kunt u de 5 competenties die u bij de vorige vraag (vraag 19) heeft aangekruist in volgorde zetten? Waarbij 1 de meest belangrijke is en 5 minder belangrijk is.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

Werkhouding

De volgende vragen gaan over de werkhouding die studenten laten zien in het eerste leerjaar.

21. Hoeveel tijd verwacht u dat een student per dag aan huiswerk moet besteden?

- ☐ 0 tot 0,5 uur
- ☐ 0,5 uur tot 1 uur
- ☐ 1 uur tot 2 uur
- ☐ > 2uur

22. Welke (werk)houding vindt u belangrijk voor studiesucces? Kruis maximaal 3 antwoorden aan.

- ☐ Afspraken nakomen
- ☐ Onderwijsactiviteiten voorbereiden
- ☐ Communicatie
- ☐ Schoolwerk op tijd inleveren
- ☐ Samenwerken en overleggen met studiegenoten
- ☐ Verantwoordelijkheden nemen voor eigen leerproces
- ☐ Initiatief nemen en inzet tonen
- ☐ Zelfstandigheid
- ☐ Anders: _____

23. Kunt u de 3 werkhoudingen die u heeft aangekruist in volgorde zetten? Waarbij 1. de meest belangrijke is en 3 minder belangrijk is.

1. _____
2. _____
3. _____

24. Hoe vindt u over het algemeen de werkhouding van de eerstejaars studenten. Omcirkel een van de 5 opties.

Zwak	Matig	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
------	-------	-----------	----------------	------

Wat valt u op in de werkhouding van studenten?

25. Hoe vindt u over het algemeen de werklust van de eerstejaars studenten? Omcirkel een van de 5 opties.

Zwak	Matig	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
------	-------	-----------	----------------	------

Wat valt u op in de werklust van studenten?

26. Wat vindt u over het algemeen van de beroepshouding/professionele houding van eerstejaars studenten? Omcirkel een van de 5 opties.

Zwak	Matig	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
------	-------	-----------	----------------	------

Wat valt u op in de beroepshouding/professionele houding van eerstejaars studenten?

27. Tonen volgens u eerstejaars studenten voldoende eigen initiatief? Omcirkel een van de 5 opties.

Zwak	Matig	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
------	-------	-----------	----------------	------

Wat valt u op in het tonen van eigen initiatief van eerstejaars studenten?

28. Vindt u dat eerstejaars studenten over het algemeen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces? Omcirkel een van de 5 opties.

Zwak	Matig	Voldoende	Ruim voldoende	Goed
------	-------	-----------	----------------	------

Wat valt u op in het nemen van eigen verantwoordelijkheid door studenten voor hun eigen leerproces?

Karaktereigenschappen en motivatie

De volgende vragen gaan over karaktereigenschappen en motivatie van studenten.

29. Welke karaktereigenschappen heeft een student in uw ogen nodig om de opleiding succesvol te doorlopen?

1. _____
2. _____
3. _____

30. Wat ziet u in de motivatie van studenten die zonder problemen de opleiding door lopen?

31. Wat ziet u in de motivatie van studenten die met problemen de opleiding door lopen of voortijdig stoppen?

32. Hoe ziet de motivatie er uit van een CLOS student in de ideale situatie?

Intake procedure

De volgende vragen gaan over de intakeprocedure en de gewenste intakeprocedure.

33. Denkt u dat het verhelderen van het beroepsbeeld tijdens de intakeprocedure kan helpen bij het maken van de juiste opleidingskeuze?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

34. Heeft u zicht op hoe de huidige intakeprocedure eruit ziet?

- ☐ Ja
- ☐ Nee

35. Hoe ziet in de ideale situatie de voorbereiding van het intakegesprek voor studenten eruit?

- ☐ Vragenlijst
- ☐ Motivatiebrief
- ☐ Beide
- ☐ Geen
- ☐ Anders: _____

36. Welk onderdeel vindt u het belangrijkste van de intakeprocedure?

- ☐ Intakegesprek
- ☐ Voorbereiding intakegesprek (te denken aan een motivatiebrief of een vragenlijst)
- ☐ Fysieke test
- ☐ AMN-test

37. Kunt u de onderdelen die u bij de vorige vraag (vraag 36) heeft aangekruist in volgorde zetten? 1 de belangrijkste, 2 minder belangrijk, enzovoort.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

38. Vindt u dat de huidige intakeprocedure het voortijdig schoolverlaten voldoende ondervangt?

- ☐ Ja
- ☐ Nee, omdat _____

39. Mist u iets in de intakeprocedure?
- ☐ Ja
 - ☐ Nee
- Zo ja, wat: _____
40. Welke resultaten van de intakeprocedure wilt u als docent kunnen inzien?
- ☐ AMN-test
 - ☐ Fysieke test
 - ☐ Intakegesprek
 - ☐ Voorbereiding intakegesprek (te denken aan een motivatiebrief of een vragenlijst)
 - ☐ Alle bovenstaande antwoordmogelijkheden
 - ☐ Geen
41. Wat is volgens u goed om op te nemen in de intakegesprekken? Gelieve maximaal 3 antwoorden aan te kruisen.
- ☐ Studiemotivatie
 - ☐ Motivatie voor opleidingskeuze
 - ☐ Contact
 - ☐ Thuisituatie (woon/gezinssituatie)
 - ☐ Levensstijl
 - ☐ Beroepsbeeld/opleidingsbeeld
 - ☐ Schoolloopbaan tot nu toe
 - ☐ Bijzondere omstandigheden (te denken aan ADD, dyslectisch, Dyscalculie, lichamelijke handicap, etc.)
 - ☐ Anders: _____
42. Kunt u de onderdelen die u bij de vorige vraag (vraag 41) heeft aangekruist in volgorde zetten? 1 de belangrijkste, 2 minder belangrijk, enzovoort.
1. _____
 2. _____
 3. _____
43. Wat is volgens u goed om op te nemen in de voorbereidende opdracht van de intakegesprekken?
- ☐ Studiemotivatie
 - ☐ Motivatie voor opleidingskeuze
 - ☐ Contact
 - ☐ Thuisituatie (woon/gezinssituatie)
 - ☐ Levensstijl
 - ☐ Beroepsbeeld/opleidingsbeeld
 - ☐ Schoolloopbaan tot nu toe
 - ☐ Bijzondere omstandigheden (te denken aan ADD, dyslectisch, Dyscalculie, lichamelijke handicap, etc.)
 - ☐ Anders: _____
44. Kunt u de onderdelen die u bij de vorige vraag (vraag 43) heeft aangekruist in volgorde zetten? 1 de belangrijkste, 2 minder belangrijk, enzovoort.
1. _____
 2. _____
 3. _____
45. Wat wilt u graag uit de intakeprocedure zien komen?
- ☐ Algemeen verslag over de studenten
 - ☐ Aandachtspunten
 - ☐ Leerling profielen met interventies
 - ☐ Leerstijlen met interventies
 - ☐ Anders: _____

46. Waar vindt u dat studenten op getoetst moeten worden? Meerdere antwoorden mogen worden aangekruist.

- ☐ Intelligentie
- ☐ Persoonlijkheid
- ☐ Fysieke capaciteiten
- ☐ Motivatie
- ☐ Competenties
- ☐ Anders: _____

47. Kunt u de aangekruiste antwoorden van vraag 46 in volgorde zetten? 1 Belangrijkste en 5 minst belangrijk (het hoeven er geen 5 te zijn, alleen de antwoorden die u heeft aangekruist).

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____

48. Heeft u overige opmerkingen of ideeën die u graag wilt benoemen?

Hartelijk bedankt voor het invullen!

BIJLAGE 3: INTERVIEWGUIDE BRAINSTORM

Randvoorwaarden	▪ Rustige locatie (Gesprekskamer, vergaderruimte of kantoor), zodat het relatief stil is (voor opname) en vrij is van anderen in verband met vrij kunnen spreken. ▪ Notitieblok met pen. ▪ Informed consentformulieren (een voor de deelnemers en een voor mijzelf). ▪ Opname apparatuur: telefoon functioneert hier goed voor, door gebruik te maken van de dictafoon applicatie. ▪ De interviewguide meenemen en gebruiken.
Opname interview	Het interview wordt wanneer deelnemers toestemming geven opgenomen.
De doelgroep	Intakedocenten van het cluster CIOS van het RijnIJssel.

De brainstormsessie wordt uitgevoerd aan de hand van de werkvorm 'verschillende invalshoeken'. Dit wordt gedaan aan de hand van semigestructureerd interviewen. Dit betekent dat er doorgevraagd moet worden op de antwoorden die respondenten geven.

De Inhoud

Inleiding	▪ Respondenten welkom heten en bedanken voor hun komst. ▪ Praktische zaken benoemen, zoals deelname is anoniem en de brainstormsessie duurt ongeveer een uur. ▪ Vragen of de respondenten er mee akkoord zijn dat het interview opgenomen wordt en uitleggen dat dit helpt bij het analyseren. ▪ Uitleggen wat het Informed consentformulier is en waarom het belangrijk is. ▪ Informed consentformulier geven en laten invullen. ▪ Vragen of er nog vragen of opmerkingen zijn voordat we beginnen.
Kern	De uitkomsten van de vragenlijst bespreken en het opdoen van concrete ideeën die ondersteunend kunnen zijn voor de intakeprocedure.
Onderwerpen	▪ Nalopen en bespreken van de uitkomsten van de vragenlijst. ▪ Opvallendheden/verschillen laten zien tussen de antwoorden van docenten en trajectbegeleiders. ▪ Ideeën benoemen en eventueel bespreken die docenten en trajectbegeleiders hebben ingebracht. ▪ Ideeën bespreken die de intakedocenten hebben voor de intakeprocedure.
Stappen	<u>Stap 1: De vraag toelichten</u> De vraag toelichten. <u>Stap 2: Benoemen van de verschillende invalshoeken</u> De antwoorden van de docenten en trajectbegeleiders benoemen. <u>Stap 3: Extra toelichting geven</u> Wanneer er onduidelijkheden zijn dit nogmaals uitleggen en de kern benoemen. <u>Stap 4: Ideeën inventariseren</u> Verschillende ideeën benoemen en inventariseren hoe de respondenten hiertegenover staan. Eventueel ruimte voor het inbrengen van nieuwe ideeën.

Afsluiting

Stap 5: Ideeën wegen

Hierin is het belangrijk te kijken naar welke ideeën de voorkeur hebben.

- Vragen of de respondenten nog vragen hebben of opmerkingen kwijt willen.
- De respondenten bedanken voor hun deelname en tijd.

BIJLAGE 4: SCREENSHOT ANALYSE METHODE 1 (VRAGENLIJST)

BIJLAGE 5: SCREENSHOT LABELS METHODE 2 (BRAINSTORM)

The screenshot displays a spreadsheet application with a list of labels for Method 2 (Brainstorm). The labels are organized in a single column (A) across rows 1 to 4. The interface includes a top menu bar with options like Start, Invoegen, Pagina-indeling, Formules, Gegevens, Controlleren, and Beeld. A right sidebar shows 'Codeerformat' settings. A bottom status bar indicates '110%' zoom.

Label
Opdrachten inleveren
Persoonlijke problemen
Gedrag in de klas
Verzuim
Verkeerde opleidingskeuze
SLB
Competenties
Sportopleiding
DDD
Samenwerken
Zelfontwikkeling
Communiceren
Doorzettingsvermogen
Planen en organiseren
TB
Ondersteunen
Succesvol
Beheersen van competenties
Leiding geven
Coachen
Presenteren
Vakdeskundigheid
Zelfstandigheid
Huiswerk
Werkhouding
Afspraken nakomen
Verantwoordelijk eigen leerproces nemen
Initiatief nemen
Inzet tonen
Face tot face
Appen
Bellen
Stage
Professionaliteit
Collega's
Contact aangaan
Afspraak maken
Geen eigen initiatief studenten
Studenten
Opdracht
Leren
Werklust
Voldoende
Mindset
Consumeren
Leerproces
Zelf nadenken
Fouten maken
Ontwikkelen
Capaciteiten
Beroepshouding/professionele houding
Normen en waarden
Leiders gedrag
Balans school en prive
Verschillen per student
Open stellen
Snel afgeleid
Leefomstandigheden
Karaktereigenschappen
Leergierig
Kritische houding
Toekomstgericht
Doelgericht
Reflecteren
Intrinsiek gemotiveerd
Niet gemotiveerd
Niet opleidingsgericht
Uitdagen
Beroepsbeeld
Selecteren
Les geef situatie
Thuisituatie
Beroepsbeeld verhelderen
Beoordelen
Literatuur
Aanbeveling
Medische keuring
Belastbaarheid
Huidige situatie
Fysieke
Individuele gesprekken
Sociaal wenselijk

BIJLAGE 6: PATRONEN METHODE 2 (BRAINSTORM)

Deelvraag 1: 'Welke factoren voor studiesucces zijn voor het CIOS nuttig om te bevragen tijdens het intakegesprek?'

Intakegesprek x Ik x zoekend
Intakegesprek x ik x geïnspireerd
Intakegesprek x ik x neutraal
Intakegesprek x beroepsbeeld x ik x zoekend
Intakegesprek x beroepsbeeld x ik x geïnspireerd
Intakegesprek x beroepsbeeld x ik x positief
Competenties x ik x zoekend
Beroepsbeeld x Intakeprocedure x Ik x Positief
Beroepsbeeld Intakeprocedure x Ik x Zoekend
Beroepsbeeld Intakeprocedure x Ik x Zoekend x Positief
Beroepsbeeld Intakeprocedure x Ik x Geïnspireerd
Beroepsbeeld Intakeprocedure x Ik x Geïnspireerd x Positief
Beroepsbeeld x Intakeprocedure x Ik x Bevestigend
Beroepsbeeld x Ik x Bevestigend x Positief

Deelvraag 2: 'Wat helpt studenten het beroepsbeeld/opleidingsbeeld tijdens de intakeprocedure te verhelderen om tot een passende opleidingskeuze te komen?'

Beroepsbeeld x Beroepsbeeld verhelderen x Intakeprocedure x Ik x Positief
Beroepsbeeld x Beroepsbeeld verhelderen x Intakeprocedure x Ik x Zoekend
Beroepsbeeld x Beroepsbeeld verhelderen x Intakeprocedure x Ik x Zoekend x Positief
Beroepsbeeld x Beroepsbeeld verhelderen x Intakeprocedure x Ik x Geïnspireerd
Beroepsbeeld x Beroepsbeeld verhelderen x Intakeprocedure x Ik x Geïnspireerd x Positief
Beroepsbeeld x Beroepsbeeld verhelderen x Intakeprocedure x Ik x Bevestigend
Beroepsbeeld x Beroepsbeeld verhelderen x Intakeprocedure x Ik x Bevestigend x Positief
Beroepsbeeld x beroepsbeeld verhelderen x lesgeefsituatie x ik x positief
Beroepsbeeld x beroepsbeeld verhelderen x lesgeefsituatie x ik x positief x Zoekend
Beroepsbeeld x beroepsbeeld verhelderen x lesgeefsituatie x ik x positief x Geïnspireerd

Deelvraag 3: 'Welk(e) instrument(en) ondersteunen de intakeprocedure naast de huidige methodes/interventies?'

Les geef situatie x Intakeprocedure x Ik x Zoekend x Positief
Les geef situatie x Intakeprocedure x Ik x Zoekend
Les geef situatie x Intakeprocedure x Ik x Bevestigend x Positief
Les geef situatie x Intakeprocedure x Ik x Bevestigend
Les geef situatie x Intakeprocedure x Ik x Geïnspireerd x Positief
Les geef situatie x Intakeprocedure x Ik x Geïnspireerd
Studentgesprek x ik x zoekend
Studentgesprek x ik x zoekend x positief
Studentgesprek x ik x betrokken
Studentgesprek x ik x betrokken x zoekend
Studentgesprek x ik x enthousiast
Studentgesprek x ik x enthousiast x positief
Studentgesprek x ik x geïnspireerd
Studentgesprek x ik x geïnspireerd x positief
Studentgesprek x intakeprocedure x ik x Zoekend x Positief
Studentgesprek x Beroepsbeeld verhelderen x intakeprocedure x ik x Zoekend x Positief
Vorbereide opdracht x Intakeprocedure x Les geef situatie x ik x Geïnspireerd

Vorbereide opdracht x Intakeprocedure x Les geef situatie x ik x Zoekend
Vorbereide opdracht x Intakeprocedure x Les geef situatie x ik x Betrokken
Vorbereide opdracht x Intakeprocedure x Les geef situatie x ik x Bevestigend
Vorbereide opdracht x Intakeprocedure x Motivatiebrief x Positief
Vorbereide opdracht x Intakeprocedure x Vragenlijst x Positief
Vragenlijst x ik x zoekend
Vragenlijst x ik x zoekend x neutraal
Vragenlijst x Beroepsbeeld x ik x zoekend

BIJLAGE 7: INFORMED CONSENT FORMULIER

Toestemming deelname onderzoek: 'Verkeerde opleidingskeuze? Niet nodig!'.

Ik geef toestemming voor deelname aan het onderzoek

- Ik kies er zelf voor om mee te doen met dit onderzoek.
- Ik mag altijd stoppen. Ik hoef dan niet uit te leggen waarom ik wil stoppen met het onderzoek.
- De onderzoeker heeft mij duidelijk uitgelegd waar het onderzoek over gaat en wat meedoen met het onderzoek voor mij betekent.
- Mijn vragen zijn door de onderzoeker goed beantwoord.
- Als ik nog vragen heb over het onderzoek, zal de onderzoeker die beantwoorden.
- Er mogen WEL/GEEN* geluidsopnamen/beeldopnamen* gemaakt worden. Deze opname wordt alleen gebruikt om precies op te kunnen schrijven wat ik gezegd heb. Als het onderzoek klaar is wordt de opname gewist.
- De onderzoeker zal mijn naam niet noemen als hij vertelt aan anderen over het onderzoek.
- De onderzoeker zal mijn naam niet noemen in het verslag dat hij schrijft over het onderzoek.

Datum:

Naam deelnemer:

Handtekening:

Naam onderzoeker:

Handtekening:

*doorstrepen wat niet van toepassing is.