De trajectwaaier

*‘Een globaal overzicht voor de begeleiding binnen het traject leren door te doen’*

**Tussentijdscontact**

**Tussenevaluatie**

**Kick-off**

**Tussentijdscontact**

**Check**

**Afsluiting**



Arnhem – Nijmegen | 2018  
Anne Roseboom

Arnhem | Nijmegen, juni 2018

HAN Studiesucces-Training en coaching  
Hogeschool van Arnhem en Nijmegen  
Toegepaste Psychologie

Auteur: Anne Roseboom  
Studentnummer: 526524

Opdrachtgevers: Gijs Bloemsaat en Sandra Mulders

Begeleider: Marc Damen

# Voorwoord

Voor je ligt de trajectwaaier met de daarbij behorende toelichting. De trajectwaaier is ontworpen ter ondersteuning van de begeleiding die jij biedt tijdens het traject ‘leren door te doen’, waar de deelnemers met eigen persoonlijke doelen aan de slag gaan. De trajectwaaier dient ter check op de door jou geboden begeleiding. Het is namelijk tijdens dit traject van belang dat je het lijntje met de deelnemers kort houdt. De verschillende contactmomenten met de daarbij behorende aandachtspunten zijn onderverdeeld in 6 stappen die je tijdens het traject doorloopt. Daarbij wordt het traject van begin (kick-off) tot eind (eindevaluatie) voor je in kaart gebracht. De te nemen stappen en daarbij beschreven aandachtspunten dienen als leidraad. Op de manier van begeleiden wordt nu niet nader ingegaan. Dit komt aan bod in het certificeringstraject van Perflectie dat je aangeboden is door HAN Studiesucces-Training en coaching.

Inhoudsopgave

[Voorwoord 3](#_Toc517020113)

[De trajectwaaier 5](#_Toc517020114)

[Toelichting: “Wat houden de verschillende bladen in?” 6](#_Toc517020115)

[Blad 1 – Kick-off 6](#_Toc517020116)

[Blad 3 – Tussentijdscontact 7](#_Toc517020117)

[Blad 4 – Tussenevaluatie 7](#_Toc517020118)

[Blad 5 – Tussentijdscontact 8](#_Toc517020119)

[Blad 6 – Afsluiting 8](#_Toc517020120)

[Bijlage 1 – Duiding en onderbouwing van het product 9](#_Toc517020121)

[Waar is het idee van de trajectwaaier op gebaseerd? 9](#_Toc517020122)

[De doelen 9](#_Toc517020123)

[Het gekozen kanaal 9](#_Toc517020124)

[Wat doet de trajectwaaier voor de deelnemers? 9](#_Toc517020125)

[Blad 1 9](#_Toc517020126)

[Blad 2 - 5 10](#_Toc517020127)

[Blad 6 10](#_Toc517020128)

[Bijlage 2 – Bronnenlijst 11](#_Toc517020129)

# De trajectwaaier

**Tussentijdscontact**

* Wekelijks
* Geven van feedback
* Ruimte voor vragen
* Hoe gaat het oefenen en reflecteren?

**Check**

* Telefonisch contactmoment
* Hoe is de deelnemer van start gegaan?
* Wat werkt?
* Wat zijn valkuilen?

**Kick-off**

* Kennismaking
* Coach en deelnemer worden gekoppeld
* Uitleg traject
* Klaarstomen voor het traject

Blad 1 Blad 2 Blad 3

Blad 1 Blad 2 Blad 3

**Afsluiting**

* Evaluatie
* Persoonlijk stappenplan maken

**Tussentijdscontact**

* Om de week
* Geven van feedback
* Ruimte voor vragen
* Hoe gaat het oefenen en reflecteren?

**Tussenevaluatie**

* Terugblik eerste anderhalve maand
* Vooruitgang op de persoonlijke doelen
* Vooruitblik aankomende anderhalve maand

Blad 4 Blad 5 Blad 6

# Toelichting: “Wat houden de verschillende bladen in?”

**Kick-off**

* Kennismaking
* Coach en deelnemer worden gekoppeld
* Uitleg traject
* Klaarstomen voor het traject

### Blad 1 – Kick-off

Het traject start met een gezamenlijke kick-off, waarbij de deelnemers hun eigen persoonlijke doelen opstellen. Daarnaast is het tijdens dit eerste moment van belang om kennis te maken met de deelnemers. Wie zijn ze? Met welke reden hebben ze zichzelf opgegeven? Wat wordt vanuit hen van jou als coach verwacht? Als coach word je aan een aantal van de deelnemers gekoppeld. Zo kun jij je verdiepen in de persoonlijke doelen die zij zichzelf stellen en weten deze deelnemers bij wie ze terecht kunnen tijdens het traject.   
  
Tevens wordt dit eerste moment gebruikt om uitleg te geven over het traject. Wat houdt het traject in? Hoe gaat het vormgegeven worden? Wat is daarin de rol van jou als coach en die van de deelnemers zelf? Daarbij is het van belang de nadruk te leggen op de eigen verantwoordelijkheid van de deelnemers voor het oefenen in de eigen beroepspraktijk.

Tot slot is het noodzaak de deelnemers klaar te stomen voor het traject en handvatten te bieden voor de eerste week. Wat nemen ze zichzelf voor? Met welk doel wordt gestart? Welke mogelijkheden doen zich concreet de eerste week voor om het doel te oefenen? Liggen daarbij valkuilen op de loer? Hoe willen de deelnemers het reflecteren gaan aanpakken?

**Doel van de kick-off**: het opstellen van de persoonlijke doelen en de deelnemers klaarstomen voor het traject.  
  
**Aandachtspunten**: de deelnemers concrete en haalbare doelen laten opstellen en de rol van jou als coach duidelijk maken.

**Duur**: 4 uur.  
  
Blad 2 – Check  
Vanaf nu vinden de contactmomenten tussen jou en de deelnemers individueel plaats. Na een week neem je telefonisch contact op met de deelnemers om te checken hoe de eerste week is gegaan. Daarnaast worden afspraken gemaakt voor het verloop van het traject. Op welke manier vinden de contactmomenten plaats? Wat verwachten de deelnemers daarbij van jou als coach? Waar liggen voor de deelnemers zijn of haar kwaliteiten en valkuilen?

**Check**

* Telefonisch contactmoment
* Hoe is de deelnemer van start gegaan?
* Wat werkt?
* Wat zijn valkuilen?

**Doel van het gesprek**: checken hoe de deelnemers van start zijn gegaan en daarop inspelen voor de rest van het traject.

**Aandachtspunten**: voortborduren op hetgeen dat werkt en valkuilen die zich voordeden tijdens de eerste week tackelen voor het verloop van het traject.

**Duur**: 15-20 minuten.

### Blad 3 – Tussentijdscontact

**Tussentijdscontact**

* Wekelijks
* Geven van feedback
* Ruimte voor vragen
* Hoe gaat het oefenen en reflecteren?

Je hebt samen met de deelnemers afgesproken op welke manier iedere week het contact plaatsvindt. Dit kan via skype, telefonisch of het online platform. Tijdens het moment is er ruimte voor feedback en vragen. Daarnaast is het van belang in de gaten te houden hoe het de deelnemers vergaat met oefenen en het reflecteren. Daarbij is het stimuleren van diepgang in de reflecties van belang. Geef hierop feedback en vraag door.

**Doel van de contactmomenten**: gebruik van de deelnemers scherp houden.

**Aandachtspunten**: hoeveelheid van oefenen, gebruik van het online platform en diepgang bij het reflecteren.

**Duur**: 15 minuten.

### Blad 4 – Tussenevaluatie

**Tussenevaluatie**

* Terugblik eerste anderhalve maand
* Vooruitgang op de persoonlijke doelen
* Vooruitblik aankomende anderhalve maand

Op het midden van het traject, na anderhalve maand, vindt de tussenevaluatie plaats. Aan de hand van hoe het traject tot nu toe is verlopen, spreek je samen met de deelnemers af of dit contactmoment face-to-face plaatsvindt of middels skype of telefonisch. Daarbij blik je samen met de deelnemers terug op de afgelopen anderhalve maand. Hoe is het de deelnemers vergaan? Wat ging daarin goed? Waar liggen voor de deelnemers de aandachtspunten?

Daarnaast is het ook belangrijk om aandacht te besteden aan de vooruitgang op de persoonlijke doelen. Zijn er al doelen behaald? Is het noodzaak doelen aan te passen of wellicht een nieuw doel toe te voegen?

Tot slot besteed je aandacht aan de anderhalve maand die nog te gaan is. Wat nemen de deelnemers zich de laatste periode voor? Welke rol wordt daarin van jou als coach verwacht? Op welke manier gaat de begeleiding vanaf nu vormgegeven worden?

**Doel van het gesprek**: in kaart brengen hoe het de deelnemers tot nu toe is vergaan en klaarstomen voor de laatste periode.

**Aandachtspunten**: traject ook voor de laatste periode zinvol maken.

**Duur**: 30 minuten.

### Blad 5 – Tussentijdscontact

**Tussentijdscontact**

* Om de week
* Geven van feedback
* Ruimte voor vragen
* Hoe gaat het oefenen en reflecteren?

Om de week vindt er een contactmoment plaats via het door jullie afgesproken kanaal (skype, telefonisch, online platform). Net als bij de eerste anderhalve maand sta je samen met de deelnemers stil bij de geoefende doelen en het verloop van het traject. Daarbij voorzie je de deelnemers van feedback. Wat gaat er goed? Waar kunnen de deelnemers volgens jou nog op letten?

**Doel van de contactmomenten**: gebruik van de deelnemers scherp houden.

**Aandachtspunten**: hoeveelheid van oefenen, gebruik van het online platform, diepgang bij het reflecteren en kunnen de deelnemers het tot het laatst zinvol houden voor zichzelf.

**Duur**: 15 minuten.

### Blad 6 – Afsluiting

**Afsluiting**

* Evaluatie
* Persoonlijk stappenplan maken

Je komt met de deelnemers individueel samen om het traject af te sluiten. Tijdens dit moment evalueren jullie het traject. Hoe is het verlopen? Wat nemen de deelnemers voor zichzelf mee? Wat zijn nog eventuele aandachtspunten? Aan de hand van deze inventarisatie stellen jullie een persoonlijk stappenplan op, waarop de deelnemers na het traject terug kunnen vallen indien nodig. Hierin staan moeilijke situaties beschreven en acties die de deelnemers hierbij kunnen ondernemen. Wat is voor de deelnemers helpend in een moeilijke situatie? Hoe kunnen zij het geleerde nieuwe gedrag vasthouden? Op deze manier wordt een terugval in het oude gedrag voorkomen.

**Doel van het gesprek**: traject evalueren en opstellen van een persoonlijk stappenplan.

**Aandachtspunten**: wat willen de deelnemers vasthouden en welke valkuilen liggen op de loer.

**Duur**: 45 minuten.

# Bijlage 1 – Duiding en onderbouwing van het product

Waar is het idee van de trajectwaaier op gebaseerd?  
Uit het onderzoek naar de inzetbaarheid van een nieuw leeraanbod middels Perflectie waarbij gebruik is gemaakt van blended learning en leren door te doen, komt naar voren dat voor deze inzetbaarheid persoonlijke begeleiding aan te raden is (Roseboom, 2018). Een combinatie van offline en online activiteiten blijkt namelijk beter te werken dan één van deze twee activiteiten afzonderlijk. Tevens draagt de stimulatie van interactie bij aan blended learning (Means, Toyama, Murphy, & Baki, 2013). De coach van het traject kan hierin een ondersteunden rol aannemen, door de deelnemers een gevoel te geven van verbondenheid en contact. Dit is van belang voor het creëren van vertrouwen. Hierdoor speelt de coach in op het gebruik van de deelnemers (Wagenaar & Hulsebosch, 2013).

## De doelen

**Einddoel**: het optimaliseren van het nieuw in te zetten aanbod (traject ‘leren door te doen’), waardoor de deelnemers het gehele traject succesvol doorlopen.

**Veranderdoel**: de coaches van het traject ‘leren door te doen’ handvatten bieden in de begeleiding om in te spelen op het gebruik van de deelnemers.

**Gedragsdoel**: De coaches zetten de trajectwaaier in tijdens de begeleiding in het traject ‘leren door te doen’.

## Het gekozen kanaal

De trajectwaaier is ontworpen ter ondersteuning van de begeleiding tijdens het traject ‘leren door te doen’. Daarbij is rekening gehouden met de manier in gebruik. De trajectwaaier is makkelijk in gebruik doordat het klein is gehouden en de tekst is beperkt. Daardoor verhoogt het gebruik van de coaches (Whittingham, Ruiter, Castermans, Huiberts, & Kok, 2008).

## Wat doet de trajectwaaier voor de deelnemers?

De zes momenten die de trajectwaaier impliceert zijn bedoeld om het contact tussen de coach en de deelnemers te bevorderen. Door de afstand die het online platform van Perflectie creëert is dit van belang voor het voorkomen van uitval. Een combinatie van face-to-face en online contact kan hierin een bijdrage leveren (Simons, 2003). Tevens draagt de afwisseling tussen individuele en gemeenschappelijke contactmomenten bij aan het bereiken van duurzame ontwikkelingen bij de deelnemers (Lambrechts, Van den Haute, & Vanhoren, 2009). Daarnaast spelen de coaches middels de trajectwaaier in op de eigen-effectiviteitsverwachting van de deelnemers. Door de geboden begeleiding nemen de coaches voor een deel deze eigen-effectiviteitsverwachting op zich, waarbij zij de deelnemers motiveren en stimuleren (klaarstomen) voor het traject (Brug, Van Assema, & Lechner, 2012).

### Blad 1

Het traject start met een gezamenlijke kick-off, waarbij aandacht is voor het opstellen van de persoonlijke doelen. Uit onderzoek komt naar voren dat de kick-off een werkende factor blijkt voor het traject (Roseboom, 2018). Het leren vanuit concrete problemen draagt bij aan effectief leren. Daarnaast verhoogt dit de betrokkenheid en motivatie van de deelnemers (Bergenhenegouwen, 2007). De begeleiding bij het opstellen van de persoonlijke doelen kan leiden tot betere prestaties bij de deelnemers. Het opstellen van de doelen zorgt er namelijk voor dat de deelnemers zich meer inspannen en het traject langer volhouden (Brug, Van Assema, & Lechner, 2012).

### Blad 2 - 5

Tijdens het traject komen verschillende aandachtspunten aan bod. Een daarvan is het reflecteren. Perflectie maakt hiervan gebruik en laat de deelnemers daardoor stilstaan bij de opgestelde persoonlijke doelen. Het besteden van aandacht in de begeleiding en ondersteuning blijkt hierbij van belang. Door de ondersteunende rol van de coach kan extra diepgang in de reflecties worden bereikt (Groen, 2011). Daarnaast is het noodzaak in te spelen op de individuele verschillen (Lambrechts, Van den Haute, & Vanhoren, 2009). Vanuit de trajectwaaier bekeken worden verscheidene momenten aangeboden waarop deze begeleiding en ondersteuning plaatsvindt. Hierdoor blijft het lijntje in contact tussen de coach en de deelnemers kort. Tevens wordt zo ingespeeld op eventuele demotivatie bij de deelnemers, wat bij verkeerd of gevoel van overmatig gebruik naar voren kan komen (Lambrechts, Van den Haute, & Vanhoren, 2009). Daarnaast vindt een groot deel van de begeleiding individueel plaats zodat aandacht besteed kan worden aan de deelnemer als individu.

Over het algemeen kan gesteld worden dat de coach een beïnvloedende factor kan zijn binnen het leerproces van de deelnemers. Daarbij kan ondersteuning geboden worden in de vorm van feedback (Fransen, 2006). Deze feedback draagt bij aan de bewustwording van de deelnemers en is helpend bij het leren in de zelf opgestelde doelen (Hattie & Timperley, 2007; Van den Boogert, 2007).

### Blad 6

Bij het laatste contactmoment maken de coach en deelnemer samen een stappenplan voor na het traject. Met dit stappenplan wordt ingespeeld op eventuele moeilijke situaties die zich na het traject kunnen voordoen. De coach en deelnemer bedenken samen helpende reacties bij deze moeilijke situaties. Dit tezamen draagt bij aan het voorkomen van een terugval in het oude gedrag (Brug, Van Assema, & Lechner, 2012).

# Bijlage 2 – Bronnenlijst

Bergenhenegouwen, G. (2007). *Situationeel opleiden en leren.* Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Brug, J., Van Assema, P., & Lechner, L. (2012). *Gezondheidsvoorlichting en gedragsverandering* (8e druk). Assen: Van Gorcum.

Fransen, J. (2006). *Een nieuwe werkdefinitie van blended learning.* Geraadpleegd op 16 juni 2018, van [https://www.researchgate.net/publication/267736460\_Een\_nieuwe\_werkdefinitie\_van\_blende d\_learning?enrichId=rgreq-0a99a6e68befce932c7bf736e1fc33a8- XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI2NzczNjQ2MDtBUzoxNTk3NTM2MzY0MjU3M jhAMTQxNTA5OTY0MzQxNw%3D%3D&el=1\_x\_3&\_esc=publicationCoverPdf](https://www.researchgate.net/publication/267736460_Een_nieuwe_werkdefinitie_van_blended_learning?enrichId=rgreq-0a99a6e68befce932c7bf736e1fc33a8-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzI2NzczNjQ2MDtBUzoxNTk3NTM2MzY0MjU3MjhAMTQxNTA5OTY0MzQxNw%3D%3D&el=1_x_3&_esc=publicationCoverPdf)

Groen, M. (2011). *Reflecteren: de basis* (2e druk). Groningen: Noordhoff.

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research, 77*(1), 81-112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>

Lambrechts, W., Van den Haute, H., & Vanhoren, I. (2009). *Duurzaam hoger onderwijs: Appel voor verantwoord onderrichten, onderzoeken en ondernemen.* Geraadpleegd op 16 juni 2018, van [https://lirias2repo.kuleuven.be/bitstream/handle/123456789/409565/Lambrechts+et+al.+2009. pdf;jsessionid=6A1A21995E25E8ED434B92601D5448A7?sequence=1](https://lirias2repo.kuleuven.be/bitstream/handle/123456789/409565/Lambrechts+et+al.+2009.%09pdf;jsessionid=6A1A21995E25E8ED434B92601D5448A7?sequence=1)

Means, B., Toyama, Y., Murphy, R., & Baki, M. (2013). The Effectiveness of Online and Blended Learning: A Meta-Analysis of the Empirical Literature. *Teachers College Record, 115,* 1-47. Geraadpleegd op 9 juni 2018, van [https://www.sri.com/sites/default/files/publications/effectiveness\_of\_online\_and\_blended\_lear ning.pdf](https://www.sri.com/sites/default/files/publications/effectiveness_of_online_and_blended_learnin%09g.pdf)

Roseboom, A. (2018). *“Gewoon doen!? Wat vindt de lerende zelf?”* (Afstudeeropdracht). Toegepaste Psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.

Simons, P. R. J. (2003). *Eindelijk aandacht voor didactiek van e-learning*. Geraadpleegd op 12 juni 2018, van [https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:inTLcWEmAuEJ:scholar.google.com/ +belang+van+begeleiding+bij+blended+learning&hl=nl&as\_sdt=0,5](https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:inTLcWEmAuEJ:scholar.google.com/+belang+van+begeleiding+bij+blended+learning&hl=nl&as_sdt=0,5)

Van den Boogert, J. W. (2006). *Praktijkgericht opleiden.* Soest: Nelissen.

Wagenaar, S., & Hulsebosch, J. (2013). *En nu online….* [https://doi.org/10.1007/978-90-313-9746- 4\_12](https://doi.org/10.1007/978-90-313-9746-%094_12)

Whittinghan, J. R. D., Ruiter, R. A. C., Castermans, D., Huiberts, A., & Kok, G. (2008). Designing effective health education materials: Experimental pre-testing of a theory based brochure to increase knowledge. *Health Education Research, 23*, 414-426. doi:10.1093/her/cym018