



IMPLEMENTATIEPLAN

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.)

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	3
PLAN & DO	4
CHECK	6
ACT	7
BRONNENLIJST	9

DE INLEIDING

Uit het onderzoek ‘Verkeerde opleidingskeuze? Niet nodig!’ van Grooten (2018a) is de handleiding ‘Handleiding intakegesprek voor intakegesprek’ ontwikkeld (Grooten, 2018b). Er is door het CIOS eerder al aangegeven dat er behoefte is aan een handleiding voor het intakegesprek, aangezien dit een nieuw onderdeel van de intakeprocedure zal zijn. Deze handleiding heeft als doel door middel van het verhelderen van het beroeps- en opleidingsbeeld het voortijdig schoolverlaten voor een deel te ondervangen (Grooten, 2018b). Met deze handleiding en het daarbij horende intakegesprek wordt beoogd het beroeps- en opleidingsbeeld te verhelderen. Dit door het invullen van een vragenlijst en het maken van een opdracht als voorbereiding van het intakegesprek. In het intakegesprek, dat door het CIOS wordt vormgegeven als groepsgesprek, worden de voorbereidende opdrachten besproken. Ook wordt de motivatie van de studenten besproken en worden verdere opleidings- en beroepsbeeld verdiepende vragen gesteld.

Er is voldoende draagvlak voor deze handleiding aangezien intakedocenten hebben uitgesproken dat richtlijnen en handvatten welkom en bruikbaar zijn. Daarnaast is er bij het ontwikkelen van de handleiding rekening gehouden met de wensen van docenten.

Om de handleiding voor het groepsgesprek zo duurzaam mogelijk te maken is dit implementatieplan geschreven.

Het RijnIJssel werkt voortdurend aan verbetering, zodat er nog beter kan worden ingespeeld op de behoefte van studenten en/of de arbeidsmarkt (Van Dooremalen, 2017). Het RijnIJssel heeft de volgende visie op kwaliteit:

‘Kwaliteit is van iedereen en van elke dag. We streven ernaar om elke dag samen beter te presteren dan de dag ervoor. Daarmee is het werken aan kwaliteit een cyclisch proces, waarin we samen leren & ontwikkelen en regelmatig toetsen of genomen maatregelen inderdaad bijdragen aan het gewenste resultaat’ (RijnIJssel, 2017, p1).

Het RijnIJssel maakt gebruik van de PCDA-cyclus. Het RijnIJssel stelt: ‘De cyclus op instellingsniveau vormt het fundament, waarop de cycli op teamniveau, opleidingsniveau en individueel niveau steunen’ (Van Dooremalen, 2017, p3). Het cluster CIOS en Veiligheid werkt zelf ook met de PCDA-cyclus (CIOS, 2016).

De kosten voor deze implementatie kunnen nog niet compleet worden weergegeven, omdat het nog niet duidelijk is hoe lang de intakegesprekken zullen duren en hoeveel intakegesprekken er plaats gaan vinden. Dit komt doordat studenten zich nog steeds kunnen aanmelden voor een van de opleidingen van het CIOS. Er is daarom dus nog geen beeld van de hoeveelheid studenten die zich aanmelden en met wie een intakegesprek gehouden moet worden. In dit implementatieplan zullen de kosten buiten beschouwing gelaten worden.

PLAN & DO

Uit onderzoek van Grooten (2018a) blijkt dat het beroeps- en opleidingsbeeld verhelderen tijdens de intakeprocedure bijdraagt aan het verminderen van schooluitval. Het CIOS heeft aangegeven dat er behoefte is aan het aanvullen van de intakeprocedure door middel van een intakegesprek, vormgegeven als groepsgesprek. De ontworpen handleiding dient als hulpmiddel voor de intakedocenten.

I-1 Planning

Om de handleiding duurzaam te maken is het belangrijk dat er aandacht blijft voor het intakegesprek in de intakeprocedure en het effect ervan. De handleiding van het intakegesprek wordt een agendapunt in de vergaderingen van het managementteam van het CIOS. Zo blijft er aandacht voor de handleiding, dit draagt bij aan de duurzaamheid (Kok, Molleman, Saan & Ploeg, 2012).

Het cluster CIOS en Veiligheid schrijft ieder jaar een clusterplan, deze implementatie sluit hierop aan. In dit clusterplan wordt beschreven welke doelen en activiteiten het CIOS heeft gesteld en ondernomen. Deze komen aan bod in de vergaderingen van het managementteam van het CIOS. De teamleider, zijnde tevens een van de intakedocenten zal de 'kwaliteitszorg' van de handleiding en het intakegesprek op zich nemen. Zij is ook aanspreekpunt voor de andere intakedocenten als het gaat om het doorlopen van de PDCA-cyclus (CIOS, 2016).

Week	Activiteit	Wie
Midden januari 2018	Het beschikbaar stellen van de handleiding voor de intakedocenten.	Teamleider
Eind januari 2018	De handleiding laten doornemen door intakedocenten en mogelijke vragen en onduidelijkheden bespreken.	Teamleider
Februari 2018	De handleiding in gebruik laten nemen en inzetten als middel voor de intakegesprekken.	Intakedocenten
Maart 2018	Evalueren van het gebruik van de handleiding in de eerste gesprekken (Procesevaluatie 1).	Intakedocenten en teamleider
Midden maart 2018	Mogelijk aanpassen van de handleiding waar nodig.	Intakedocenten en teamleider
September 2018	Evalueren met studenten of het beroeps- en opleidingsbeeld duidelijker is geworden middels de voorbereiding van het intakegesprek en het intakegesprek (Procesevaluatie 2).	Loopbaancoaches en studenten
Midden september 2018	Evalueren met intakedocenten of de handleiding en het intakeproces hebben opgeleverd wat ervan werd verwacht (Procesevaluatie 2).	Intakedocenten
Oktober 2018	Inbreng van studenten en intakedocenten bespreken en waar nodig aanpassen van de handleiding waar nodig aan de hand van de inbreng van studenten.	Intakedocenten en teamleiders

Februari 2019	Tussentijds evalueren om welke reden studenten stoppen met de opleiding. Hierbij wordt dan ook nagegaan of de studenten die zijn uitgevallen omdat zij de 'verkeerde opleidingskeuze' hebben gemaakt, wel een duidelijk beeld hadden van de opleiding.	Teamleider, trajectbureau en loopbaancoaches
Eind augustus 2019	Evalueren op clusterniveau, waarbij wordt gekeken of er minder voortijdige schoolverlaters zijn die als reden van uitschrijving 'verkeerde opleidingskeuze' hebben aangegeven (effectmeting).	Teamleider
September 2019	Evalueren op instellingsniveau, waarbij wordt gekeken of het aantal voortijdige schoolverlaters percentueel gelijk is aan het gemiddelde van de instelling (effectmeting).	Teamleider

De uitvoering vindt plaats in de praktijk van alle dag (Van Dooremalen, 2017). De beleidsmedewerker kwaliteit van de stafdienst Onderwijs en kwaliteit zal maandelijks met de teamleider overleg plegen. Hierin zal wanneer nodig de planning, voorbereiding en uitvoering van de handleiding en het intakegesprek worden besproken. Resultaten zullen in de daartoe bestemde overleggen van managementteam, OOG (projectgroep onderwijsontwikkeling) en vergaderingen van teamleiders en coördinatoren (TL/CO) besproken worden. Daarnaast heeft de beleidsmedewerker kwaliteit eens in zes weken een bilateraal overleg met de directeur CIOS. In dit overleg komt voortgang kwaliteitsborging CIOS aan de orde (CIOS, 2016).

CHECK

Om de kwaliteit van de handleiding en de implementatie daarvan te waarborgen is het belangrijk om te evalueren. De evaluatie gebeurt door middel van 2 vormen van procesevaluatie om te controleren of het beroepsbeeld duidelijk was voor de aspirant studenten en of de handleiding goed uitvoerbaar is voor intakedocenten. Daarnaast zal er een effectmeting worden toegepast om in kaart te brengen of het aantal voortijdige schoolverlaters is gedaald met als reden van uitval 'verkeerde opleidingskeuze'. Het is van belang om te evalueren omdat dit een manier is om te inventariseren of de gewenste doelen zijn bereikt (Verhagen, 2011).

II- 1 Procesevaluatie – Het verloop van de interventie

Hierbij gaat het CIOS kijken of de aanpak van de handleiding passend is. Hierdoor wordt in kaart gebracht of de handleiding uitvoerbaar is voor de intakedocenten en werkt zoals die bedoeld is. Er zal alleen naar het proces gekeken worden en niet naar het resultaat. Het resultaat zal aan de hand van een effectmeting in kaart worden gebracht (zie effectmeting hieronder). Wanneer blijkt dat de handleiding op bepaalde onderdelen niet uitvoerbaar is, zal de handleiding hierop aangepast moeten worden (Movisie, 2014). Deze manier van evalueren kan het beste worden gedaan door de intakedocenten aangezien zij met de handleiding werken.

II- 2 Procesevaluatie – De waardering van de betrokkenen

In dit onderdeel van de evaluatie staat de waardering en ervaringen van de aspirant studenten en de intakedocenten centraal. Hierbij wordt gekeken of de handleiding dat heeft opgeleverd wat ervan werd verwacht. De intakedocenten en aspirant studenten hebben belangen, meningen en ervaringen die het verloop van de handleiding en het intakegesprek beïnvloeden (Movisie, 2014). De manier van evalueren kan het beste worden gedaan onder intakedocenten en studenten, aangezien zij hebben gewerkt met de handleiding en deelgenomen aan het intakegesprek.

II-3 Tussenevaluatie

De tussen evaluatie kan het CIOS inzicht geven in hoeverre al studenten zijn uitgevallen in het eerste halfjaar en met welke reden. Daarbij kan aangegeven worden of de studenten die zijn uitgevallen door 'verkeerde opleidingskeuze' wel een duidelijk beroeps- en opleidingsbeeld hadden. Wanneer dit niet zo blijkt te zijn, kunnen deze studenten bevraagd worden op wat zij hebben gemist in de intakeprocedure en/of het intakegesprek. Aan de hand hiervan kunnen mogelijke aanpassingen gedaan worden aan de intakeprocedure en/of het intakegesprek.

II-4 Effectmeting

Daarnaast zal aan het einde van het schooljaar een effectmeting van de handleiding en het intakegesprek plaatsvinden. Deze effectmeting is gebaseerd op Kirkpatrick en wordt gedaan door het vergelijken van de nul- en de eindmeting. De nulmeting heeft plaatsgevonden door Grooten (Grooten, 2017c) voordat het onderzoek werd uitgevoerd. De eindmeting zal het aantal voortijdige schoolverlaters in kaart brengen en het aantal schoolverlaters met als reden 'verkeerde opleidingskeuze'. Door de nulmeting en de eindmeting kunnen de twee momenten vergeleken worden. Door het maken van deze vergelijking zal het effect van het intakegesprek en de daarbij behorende handleiding in kaart kunnen worden gebracht. Waar nodig kan de handleiding en dus het intakegesprek worden aangepast als deze niet toereikend blijkt te zijn (zie ACT op de volgende pagina). Tot slot kan er daarna procentueel gekeken worden of het aantal voortijdige schoolverlaters van het RijnIJssel ongeveer gelijk is aan het gemiddelde voortijdige schoolverlaters van het CIOS.

ACT

De verkregen informatie uit de evaluaties onder studenten, intakedocenten en uit de effectmeting zullen verwerkt worden. De teamleider zal het verwerken van de effectmeting op zich nemen. De intakedocenten zullen aan de slag gaan met het verwerken en aanpassen van de handleiding, aangezien zij er mee werken. Dit heeft als doel om de handleiding en zo het intakegesprek en de voorbereiding beter aan te laten sluiten.

De verkregen informatie dient op een structurele manier verwerkt te worden in de handleiding. Voor een goede implementatie is het van belang om te evalueren en verbeteringen toe te passen. Hierdoor neemt de kwaliteit van de implementatie toe, maar ook de kwaliteit van de handleiding en het intakegesprek met de bijbehorende voorbereiding (Pater, Roest Dubbeldam & Verweijen, 2003).

Op teamniveau zullen de meest recente gegevens die het meest doeltreffend zijn om voortijdig schoolverlaten te voorkomen worden besproken. Hierbij worden dan ook afspraken gemaakt. Deze maatregelen worden (als zij afwijken van de gebruikelijke gang van zaken) vastgelegd in het teamplan (CIOS, 2016). Dit zal ook worden besproken met de kwaliteitsmedewerker.

Het CIOS doorloopt jaarlijks de PCDA-cyclus (CIOS, 2016). Deze handleiding en de daar bijhorende duurzaamheidswaarborging kunnen hierbij meegenomen worden in het clusterplan van het CIOS met als doel de kwaliteit te waarborgen. Door het doorvoeren van de uitkomsten van de maatregelen op basis van de evaluatie momenten zal de handleiding en het daarbij behorende intakegesprek weer in de planfase terugkomen. Hierdoor is er continu oog voor kwaliteit en verbetering (Verhagen, 2011).

LITERATUURLIJST

CIOS. (2016). *Kwaliteitswaarborging*. CIOS, RijnIJssel. Arnhem.

CIOS Leaders in Sport. (z.d.). *CIOS Arnhem*. Geraadpleegd op 13 januari, van <http://www.cios.nl/cios-werkt-samen/cios-arnhem>

Grooten, K. (2018b). *Handleiding intakegesprek voor intakedocenten*. Toegepaste Psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Nijmegen.

Grooten, K. (2018a). *Verkeerde opleidingskeuze? Niet nodig! (Scriptie)*. Toegepaste Psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Nijmegen.

Grooten, K. (2017c). *Reden van uitval*. Toegepaste Psychologie, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.

Kaufman, L. & Ploegmakers, J. (2012). *Het geheim van de trainer (2e editie)*. Amsterdam: Pearson Benelux.

Kok, H., Molleman, G. Saan, H., & Ploeg, M. (2012). *Handboek Preffi 2.0: richtlijn voor effectieve gezondheidsbevordering en preventie*. Utrecht: CBO.

Pater, L., Roest, S., Dubbeldam, S., & Verweijen, M. (2003). *Implementeren: Het Speelveld in de praktijk*. Utrecht: Boom Lemma.

Van Dooremalen, M. (2017). *Kwaliteitsmanagementsysteem Rijn IJssel*. RijnIJssel, Arnhem.

Verhagen, P. (2011). *Kwaliteit met beleid. Basisboek voor sociale studies*. Bussum: Uitgeverij Coutinho.