



Het LOB-spiekbriefje: een tool voor LOB-gespreksvoering.

Naam: Danique Bleijs

Studentnummer: 3489809

Naam praktijkorganisatie: Rythovius College

Naam praktijkbegeleider: Patty Hompes

Naam afstudeerbegeleider Fontys: Anouk Schul

Datum: 1 april 2022

Interventie
evaluatie
rapport
2021/2022

Gegevens student

Naam: Danique Bleijs

Studentnummer: 3489809

E-mail: d.bleijs@student.fontys.nl

Gegevens opleiding

Naam opleiding: Human Resource Management (HRM)

Instantie: Fontys Hogescholen

Soort opleiding: HBO bachelor

Adres: Emmasingel 28, 5611 AZ Eindhoven

Leerjaar: 4

Gegevens organisatie

Naam organisatie: Rythovius College

Adres: Bospoort 1, 5521 CK Eersel

Telefoonnummer: 0497 513 043

E-mail Rythovius College: decanen@rythovius.nl

E-mail praktijkbegeleider: phompes@rythovius.nl

Website: www.rythovius.nl

Samenvatting

Het decanaat van het Rythovius College wil leerlingen leren hoe een keuzeproces vorm te geven zodat de leerling in een volgend keuzemoment in staat is keuzes in kaart te brengen en te maken. Het is belangrijk dat de mentor het eerstelijns LOB-gesprek met de leerling voert en pas bij blokkades of knelpunten in het proces de leerling wordt doorgestuurd naar de decaan. Doordat de mentor het eerstelijns LOB-gesprek oppakt heeft het decanaat genoeg tijd voor werkzaamheden zoals het organiseren van LOB-activiteiten, voorlichtingen en profielkeuzedagen.

Op 1 september 2021 is het vooronderzoek gestart. Naar aanleiding van een gedegen vooronderzoek bestaande uit gesprekken met belanghebbenden en een enquête onder mentoren is gebleken dat mentoren twijfelen aan de vaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek. De hoofdvraag is als volgt geformuleerd: “Hoe kunnen de mentoren van 2 t/m 4 mavo, 2 t/m 5 havo en 2 t/m 6 vwo hun gespreksvaardigheden verbeteren voor het voeren van een eerstelijns LOB-gesprek?”

Om beter in te spelen op de vraag zijn er brainstormsessies gehouden met de schoolleiding, decanen en mentoren. De interventie bestaat uit een snelcursus LOB-gespreksvoering waarbij mentoren het LOB-spiekbriefje ontvangen voor het voeren van LOB-gesprekken. De mentoren gaan oefenen met elkaar en het LOB-spiekbriefje tijdens de bijeenkomst. Na de bijeenkomst kunnen ze aan de hand van het leerdoel en het hulpmiddel aan de slag met het verbeteren van de vaardigheden.

In februari 2022 hebben een aantal mentoren vrijwillig deelgenomen aan de snelcursus LOB-gesprekvoering en het LOB-spiekbriefje in ontvangst genomen. Uit de evaluatie blijkt dat alle deelnemers het LOB-spiekbriefje ervaren als een prettig handvat voor het voeren van een LOB-gesprek. Mentoren gaven aan voorheen niet te weten welke vragen te stellen tijdens een gesprek. Op het LOB-spiekbriefje zijn vragen geformuleerd die een mentor kan stellen aan de leerling om snel tot de kern van het gesprek te komen. Mentoren vonden de snelcursus helder en gestructureerd. Een enkele mentor heeft zelfs aangegeven dat de snelcursus verplicht moet zijn voor alle mentoren.

Vanuit de regio zijn er diverse decanen die belangstelling hebben geuit over de interventie. De interventie wordt tijdens de decanenkring op 23 juni toegelicht, zodat het wellicht ook op andere scholen geïmplementeerd kan worden.

Bij het opnieuw geven van de snelcursus moet overwogen worden of de interventie verplicht moet zijn voor alle mentoren. Daarnaast is extra tijd om LOB-gesprekken te voeren als beloning voor mentoren aan te bevelen, zodat zij deze tijd kunnen inzetten voor het werken aan de leerdoelen en verbeteren van de gespreksvaardigheden. De mentoren die hebben deelgenomen gaven aan onvoldoende tijd te hebben om actief aan het leerdoel te werken.

Voorwoord

Voor u ligt het evaluatierapport 'Het LOB-spiekbriefje: een tool voor LOB-gespreksvoering'. Het evaluatierapport is geschreven in het kader van mijn afstuderen aan de opleiding Human Resource Management aan Fontys Hogescholen te Eindhoven en in opdracht van stagebedrijf Rythovius College te Eersel. Van september 2021 tot april 2022 ben ik bezig geweest met het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van een interventie met betrekking tot loopbaanoriëntatie- en begeleiding.

Graag wil ik een aantal personen bedanken voor hun steun. Allereerst wil ik mijn stagebegeleider Patty Hompes bedanken voor de goede begeleiding en het vertrouwen in het positief afronden van mijn afstudeerproject. Je eerlijke en kritische blik hebben de kwaliteit van het evaluatierapport en de interventie bevorderd. Het was fijn dat je altijd voor me klaar stond. Daarnaast wil ik Esther Biemans bedanken voor het delen van haar sterke inhoudelijke kennis en het geven van haar mening.

In het bijzonder wil ik de mentoren bedanken, zonder hun medewerking had ik dit rapport niet kunnen schrijven. Daarnaast wil ik alle medewerkers van het Rythovius College bedanken voor de prettige samenwerking.

Ten slotte wil ik mijn familie en vrienden bedanken voor hun steun gedurende de gehele studieperiode.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Danique Bleijs

Eersel, 1 april 2022

Inhoud

Samenvatting	2
Voorwoord	3
Hoofdstuk 1 Inleiding	6
1.1 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.....	6
1.2 Het Rythovius College	7
1.3 Aanleiding	8
1.4 Doelstelling	9
1.5 Leeswijzer.....	9
Hoofdstuk 2 Verantwoordingsproces	10
2.1 Vragenlijst mentoren	10
2.2 Schoolmodellen	12
2.3 Belanghebbenden	13
2.4 Brainstormsessies	13
2.4.1 Brainstormsessie decanen	13
2.4.2 Brainstormsessies schoolleiding	14
2.4.3 Brainstormsessies mentoren	15
2.5 Samenvatting	15
Hoofdstuk 3 Ontwerp	17
3.1 Theorie van Maslow.....	17
3.2 Didactisch model van Leon van Gelder.....	17
3.3 Praktische informatie interventie	20
3.4 EAST principe	21
3.5 ASE-model.....	21
Hoofdstuk 4 Methode	24
Hoofdstuk 5 Evaluatie	26
5.1 Procesmatige terugblik	26
5.2 Inhoudelijke terugblik	26
5.3 Uitkomsten.....	27
5.4 Samenvatting	30
Hoofdstuk 6 Conclusie en vooruitblik	31
6.1 Inhoud en vormgeving	31
6.2 Test en evaluatie	31
6.3 Innovatieve waarde	32
6.4 Duurzaamheid.....	32
6.5 Discussie.....	32

Literatuurlijst	34
Bijlagen	36
Bijlage 1: Uitnodigingsmail enquête mentoren	36
Bijlage 2: Herinneringsmail enquête	36
Bijlage 3: Informatiemail enquête	37
Bijlage 4: Het LOB-spiekbriefje.....	37
Bijlage 5: Draaiboek interventie.....	39
Bijlage 6: Uitnodigingsmail voor interventie.....	39
Bijlage 7: Evaluatieformulier	40
Bijlage 8: Vragen deelnemers snelcursus	40
Bijlage 9: PowerPoint snelcursus LOB-gespreksvoering	41

Hoofdstuk 1 Inleiding

In 2000 besloten de Europese regeringsleiders dat Europa de meest concurrerende economie van de wereld moet zijn. Europa moet een kenniseconomie worden om dat te bereiken. Steeds meer mensen moeten een hogere opleiding afronden en een leven lang blijven leren (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006). De maatschappij verandert snel en de bevolking wordt steeds ouder. Omdat goed geschoold personeel hard nodig is moeten we een leven lang ontwikkelen. Als dat niet gebeurd staan er te veel mensen langs de kant omdat er vaardigheden ontbreken (Bennink, 2020).

Een leven lang leren valt onder het onderwijsbeleid van de rijksoverheid van Nederland. Door middel van beleid wil de overheid mensen stimuleren om te blijven leren en studeren (Van Solinge, 2018). Voor het opleiden van werkenden die zich blijven ontwikkelen is het belangrijk dat leerlingen op school leren ontdekken waar ze goed in zijn of willen worden en hoe zij hun kwaliteiten kunnen inzetten. Leerlingen moeten leren keuzes te maken zodat ze voorbereid zijn op de arbeidsmarkt. Om leerlingen te leren keuzes te maken is het van belang dat leerlingen in het onderwijs keuzes maken en daarop reflecteren. Na de eerste keuze moeten leerlingen namelijk keuzes blijven maken (Kuijpers, 2017).

Middelbare scholen hebben als doelstelling leerlingen leren kiezen, dit kunnen ze niet direct uit zichzelf maar bij het leren kiezen hebben leerlingen begeleiding nodig (Kuijpers, 2017). Uit onderzoek blijkt dat het maken van lange termijn keuzes voor leerlingen lastig is, het puberbrein is nog niet uitontwikkeld. Pas tussen hun 18^e en 24^{ste} jaar kunnen jongeren goed reflecteren en vragen beantwoorden zoals 'wat wil ik en wie ben ik'. Voor die tijd heeft het brein moeite met het filteren van informatie en de consequenties overzien op de langere termijn. Het voorste deel van het puberbrein is nog niet uitontwikkeld. Dit deel van het brein is hard nodig voor het maken van keuzes (Berns, 2016). Door jongeren inzicht in zichzelf te geven kan er geholpen worden bij het maken van keuzes. Op basis van zelfkennis kan een jongere betere keuzes maken (Smit, z.d.).

1.1 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

"LOB is niet weten wat je kunt en wat je wilt worden, maar leren hoe je dat kunt ontdekken, ontwikkelen en benutten" (Kuijpers, 2018, p. 20). Op het voortgezet onderwijs krijgen leerlingen informatie over begeleiding bij keuzes voor hun (school)loopbaan. LOB staat voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding. LOB gaat over alles wat leerlingen helpt om hen voor te bereiden op huidige en toekomstige keuzes en mensen die daarbij helpen of met wie ze kunnen praten. LOB begint vaak in het tweede of derde jaar bij het kiezen van een profiel. Een van de doelen van LOB is dat de leerlingen eigen loopbaancompetenties leren kennen (Ouders & Onderwijs, z.d.).

Er zijn vijf loopbaancompetenties geformuleerd door Marinka Kuijpers die leerlingen helpen bij het vormgeven van hun loopbaan. Voor het vmbo is het wettelijk verplicht om LOB vorm te geven door middel van deze loopbaancompetenties. Bij havo en vwo is dit niet verplicht, maar wordt het vaak gestimuleerd. De loopbaancompetenties kunnen in een willekeurige volgorde worden ingezet (Expertisepunt LOB, 2018).

Kwaliteitenreflectie

Bij kwaliteitenreflectie gaat de leerling nadenken over waar hij of zij goed in is. Het gaat erom dat een leerling weet hoe kwaliteiten ingezet kunnen worden in de (studie)loopbaan (Expertisepunt LOB, 2018).

Motievenreflectie

Een volgende loopbaancompetentie is motievenreflectie. Een leerling gaat nadenken over de wensen en waarden voor de eigen loopbaan. Leerlingen ontdekken hun werkwaarden en weten wat ze belangrijk vinden in hun leven, studie of werk (Expertisepunt LOB, 2018).

Werkexploratie

Wanneer een leerling gaat onderzoeken of zijn normen en waarden terugkomen in het werk of de werkzaamheden, dan is er sprake van werkexploratie. Een leerling gaat ontdekken middels verdieping of verbreding waar hij of zij het meest op zijn of haar plek is en waarom juist daar (Expertisepunt LOB, 2018).

Loopbaansturing

Bij loopbaansturing leert de leerling om zelf verantwoordelijkheid te nemen om bijvoorbeeld een doel te bereiken. Onderwerpen als plannen, beïnvloeden en bespreken van leren en werken staan centraal. Een indicator is het kunnen verwerven, behouden of wijzigen van een plek op de arbeidsmarkt (Expertisepunt LOB, 2018).

Netwerken

Het is van belang dat een leerling een eigen netwerk kan opbouwen en onderhouden om de loopbaanontwikkeling optimaal te laten verlopen. De leerling gaat nadenken over mensen die kunnen helpen bij het bereiken van een doel en waarom juist die mensen kunnen helpen (Expertisepunt LOB, 2018).

1.2 Het Rythovius College

Het Rythovius College is een veilige en vertrouwde school in Eersel. Iedereen wordt gezien en telt mee. De schoolleiding bestaat uit de rector, conrector onderwijs, conrector bedrijfsvoering en drie afdelingsleiders. Het Rythovius College bestaat uit drie afdelingen: mavo, havo en vwo (bestaand uit atheneum en gymnasium). De afdelingsleiders sturen de afdelingen aan en staan onder leiding van de conrector onderwijs. De leerlingencoördinatoren regelen de dagelijkse gang van zaken. Per afdeling zijn er twee leerlingencoördinatoren, een voor de onderbouw en een voor de bovenbouw (Rythovius College, z.d. -a). Het Rythovius College kent in het schooljaar 2021-2022 net iets meer dan 1000 leerlingen. Het aantal werknemers ligt tussen 100 en 200. De kernwaarden van het Rythovius College zijn: goed onderwijs, goed mens(-zijn), goed leven en goed handelen. Leerlingen worden gestimuleerd zelfbewust en zelfverantwoordelijk keuzes te maken. Zo wil het Rythovius College leerlingen voorbereiden op een zelfstandige rol in de maatschappij. De grondhouding is positief, er wordt gezocht naar verbinding en diversiteit wordt omarmd (Rythovius College, z.d. -b).

Het Rythovius College is uniek in een aantal aspecten. Een leerling op het Rythovius College kan een talentstroom volgen. Er zijn drie talentstromen: de sciencestroom, de sportstroom en de kunststroom. Bij de sciencestroom ligt de focus op onderzoeken en ontwerpen. De sportstroom bestaat uit een sportprogramma vol variatie. Leerlingen die de kunststroom volgen kunnen na leerjaar 1 kiezen voor een atelier: beeldend, dans, muziek of drama. Het Rythovius College biedt leerlingen de kans om Anglia te volgen om zo hun Engels te verfijnen. Leerlingen op de afdeling vwo krijgen de kans om zich te verdiepen in het doen van wetenschappelijk onderzoek.

Het decanaat

De decanen ondersteunen en begeleiden de leerlingen bij het maken van loopbaankeuzes. Het decanaat bestaat uit een decaan mavo en een decaan havo/vwo. Zij begeleiden de leerlingen bij het maken van een profiel- en studiekeuze. LOB is bedoeld om leerlingen te helpen bij de ontwikkeling van de loopbaancompetenties en bij het maken van keuzes. Leerlingen leren loopbaankeuzes te maken tijdens hun schoolloopbaan en hun toekomstige loopbaan (Rythovius College, z.d. -c). Het decanaat van het Rythovius College heeft een eigen LOB logo. Dit logo wordt gebruikt bij alle LOB-activiteiten, brieven, werkbladen en posters.

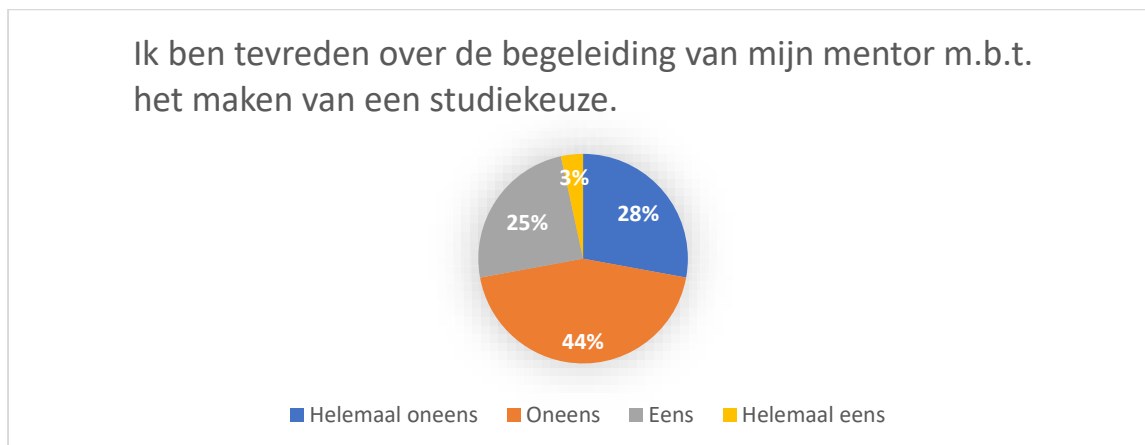


1.3 Aanleiding

Een mentor is een belangrijke factor bij het leren keuzes maken van leerlingen. Een valkuil tijdens gesprekken is dat de docent aan het oplossen is in plaats van de leerling. Het is belangrijk dat de leerling aan het woord is om te leren nadenken en keuzes maken. De meeste leerlingen kunnen dit niet direct en leren dit stap voor stap. Het is van groot belang dat de docent concrete en makkelijk te begrijpen vragen stelt om zo vervolgstappen te bespreken die voor de leerling haalbaar en uitdagend zijn (Kuijpers, Kerkhoffs, & Kirsten, 2016).

Het decanaat van het Rythovius College heeft een duidelijke visie: de leerling leren hoe een keuzeprocess vorm te geven zodat de leerling in een volgend keuzemoment in staat is keuzes in kaart te brengen en te maken. Dit houdt in dat de mentor het eerstelijns LOB-gesprek met de leerling voert en pas bij blokkades of knelpunten in het proces de leerling wordt doorgestuurd naar de decaan. Doordat de mentor het eerstelijns LOB-gesprek oppakt heeft het decanaat genoeg tijd voor werkzaamheden zoals het organiseren van LOB-activiteiten, voorlichtingen en profielkeuzedagen. Wanneer een mentor niet het eerste gesprek voert en een leerling meteen doorstuurt dan krijgt een decaan meer leerlingen op gesprek dan dat daar tijd voor is.

Het is belangrijk dat de mentor in staat is het eerste gesprek op te pakken om een zo goed mogelijke begeleiding te creëren voor leerlingen rondom keuzes maken in de (school)loopbaan. Uit onderzoek van september 2020 tot en met januari 2021 onder de eindexamenleerlingen van havo en vwo is gebleken dat leerlingen veelal aangeven door de mentor doorverwezen te worden naar de decaan bij vragen over de studiekeuze. Aan de leerlingen is de vraag gesteld of zij tevreden zijn over de begeleiding van de mentor met betrekking tot het maken van een studiekeuze. 72,1% van de respondenten gaf aan ontevreden te zijn over de begeleiding van de mentor bij het maken van een studiekeuze. Helaas kregen leerlingen in het onderzoek niet de kans hun mening toe te lichten waardoor het onduidelijk is welk aspect van de begeleiding verbeterd kan worden. Dit is weergegeven in figuur 1.



Figuur 1. Cirkeldiagram tevredenheid van de mentorbegeleiding bij het maken van een studiekeuze.

Om duidelijk te krijgen waar mentoren behoefte aan hebben op gebied van het begeleiden van leerlingen in het maken van keuzes is er op dinsdag 23 november 2021 een enquête verstuurd naar alle mentoren van het Rythovius College. De meest opvallende uitkomst is het antwoord op de stelling 'Ik heb de juiste (coachings-) vaardigheden om een LOB-gesprek te voeren'. 50% van de respondenten heeft geantwoord te twijfelen aan de vaardigheden, ze geven aan dat de vaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek verbeterd kunnen worden. 9,1% van de respondenten zegt niet de juiste vaardigheden te hebben en hier graag hulp voor te willen. Mentoren kregen de kans om toelichting te geven op de antwoorden. Een mentor heeft aangegeven behoefte te hebben aan een cursus gesprekstechnieken, maar met de kanttekening dat mentoren weinig tijd hebben voor het voeren van LOB-gesprekken. Een andere mentor geeft aan graag tools te

willen om leerlingen concreter over hun schoolloopbaan te laten nadenken. En een andere mentor geeft aan nog nooit hulp te hebben gehad bij het voeren van het eerstelijns LOB-gesprek. Mentoren van de eerstejaars klassen gaven aan weinig tot geen LOB-gesprekken te voeren en de vaardigheden niet tot nauwelijks nodig te hebben. Om deze reden is de doelgroep van de interventie beperkt tot mentoren van 2 t/m 4 mavo, 2 t/m 5 havo en 2 t/m 6 vwo. In hoofdstuk 2 wordt verder ingegaan op de enquête. Op basis van alle informatie is de ontwerpvrage van de interventie als volgt geformuleerd:

“Hoe kunnen de mentoren van 2 t/m 4 mavo, 2 t/m 5 havo en 2 t/m 6 vwo hun gespreksvaardigheden verbeteren voor het voeren van een eerstelijns LOB-gesprek?”

Gespreksvaardigheden zijn algemene vaardigheden die ingezet kunnen worden tijdens een gesprek. Bij gesprekstechnieken leer je vooral hoe je die vaardigheden inzet voor een zo efficiënt mogelijk gesprek. Zo kan je met één gesprekstechniek verschillende gespreksvaardigheden toepassen. Omdat de scheidslijn tussen de twee termen dun is wordt ervoor gekozen de term gespreksvaardigheden te gebruiken, deze term is allesomvattend (Tijdwinst, z.d.).

1.4 Doelstelling

Uitkomst

Mentoren kunnen en willen aan de slag met het verbeteren van de gespreksvaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek doordat ze kennismaken met verschillende theorieën en leerdoelen stellen.

Effect

Mentoren gaan aan de slag met het verbeteren van de gespreksvaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek en ontvangen een hulpmiddel om dit te kunnen blijven toepassen.

Bestemming

Mentoren passen de verbeterde gespreksvaardigheden toe tijdens het voeren van een eerstelijns LOB-gesprek met de leerling. Waardoor het decanaat alleen de leerlingen die vastlopen in het keuzeprocess spreekt.

Het Rythovius College wil leerlingen voorbereiden op een zelfstandige rol in de maatschappij, dit kan alleen als leerlingen op de middelbare school hebben geleerd hoe ze keuzes moeten maken. De leerlingen leren in een gesprek met de mentor hoe ze een keuzeprocess moeten vormgeven zodat ze in een volgend keuzemoment in staat zijn keuzes in kaart te brengen en te maken.

Een voorwaarde om de doelstelling op lange termijn te behalen is dat er vanuit het Rythovius College genoeg tijd en geld wordt vrijgemaakt voor het voeren van LOB-gesprekken. In hoofdstuk 3 wordt de voorwaarde toegelicht en wordt uitgelegd hoe de doelstelling gemeten kan worden.

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 wordt er aandacht besteed aan het tot stand komen van de interventie en worden relevante theorieën en alle gesprekken met belanghebbenden toegelicht, dit is het verantwoordingsproces. In hoofdstuk 3 wordt de interventie concreet beschreven en worden keuzes binnen de interventie toegelicht. Hoofdstuk 4 geeft het evaluatieplan weer. Hoofdstuk 5 bestaat uit de evaluatie, waarin uitgebreid de procesmatige en inhoudelijke terugblik verantwoord wordt. In hoofdstuk 6 volgt een kernachtige conclusie en vooruitblik. Ook zijn de literatuurlijst en bijlagen terug te vinden op de laatste pagina's van het rapport.

Hoofdstuk 2 Verantwoordingsproces

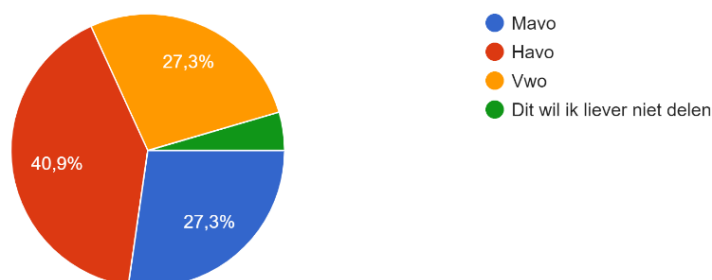
Om de interventie te ontwerpen is er informatie verzameld. Op 11 november 2021 is er een bezoek gebracht aan Tanja van Lanen. Tanja van Lanen is decaan op het Were Di, een middelbare school in Valkenswaard. Op het Were Di is er een duidelijk tweedelijns decanaat. Tanja gaf aan dat het creëren van draagvlak bij het personeel een van de belangrijkste succesfactoren is om een interventie te implementeren. Draagvlak wordt stapje voor stapje gecreëerd, dit heeft tijd nodig. Op het Were Di wordt de mentor gezien als procesbegeleider. Pas wanneer het keuzeproces van de leerling vastloopt om wat voor reden dan ook, kan de leerling doorgestuurd worden naar de decaan. Mentoren van het Were Di hebben geleerd hoe je iemand coacht door het volgen van workshops georganiseerd door het decanaat. Mentoren mogen een thema kiezen waarvan ze een workshop wil volgen tijdens een studiedag. Het doel is door middel van de workshops mentoren in hun kracht te zetten en eigenaarschap over LOB creëren.

2.1 Vragenlijst mentoren

Om te kijken wat de wensen zijn van mentoren van het Rythovius College is er op dinsdag 23 november 2021 een enquête verstuurd. De uitnodigingsmail voor de enquête is weergegeven in bijlage 1. De mentoren spelen een grote rol in het bepalen van de vorm van de interventie doordat zij de gebruiker zijn. Op 25 november 2021 is er een herinneringsmail verstuurd naar de mentoren, te vinden in bijlage 2. De leerlingencoördinatoren, schoolleiding en decanen zijn door middel van een informatiemail op de hoogte gesteld van de enquête. De informatiemail is te vinden in bijlage 3. Op dinsdag 30 november 2021 is de enquête gesloten en zijn de resultaten verwerkt. De enquête is verstuurd naar ca. 45 mentoren waarvan 22 mentoren de enquête hebben ingevuld. De mentoren die de enquête hebben ingevuld hadden de optie om hun afdeling en leerjaar op te geven of de enquête anoniem in te vullen. In figuur 2 en 3 is weergegeven op welke afdeling de respondenten werkzaam zijn en welk leerjaar.

Op welke afdeling ben je werkzaam?

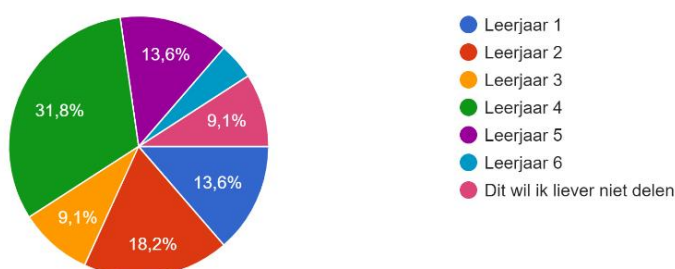
22 antwoorden



Figuur 2. Cirkeldiagram afdeling respondenten.

Ik ben mentor van....

22 antwoorden

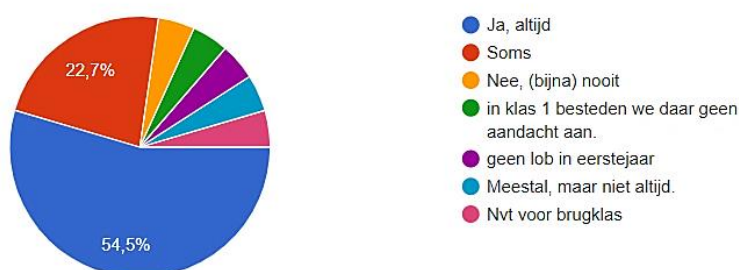


Figuur 3. Cirkeldiagram leerjaar respondenten.

Daarnaast is er benadrukt dat de antwoorden niet naar individuen terug te leiden zijn, dit om de mentoren in staat te stellen zo eerlijk mogelijk antwoord te geven. Er is gekozen voor de vorm van een enquête omdat de mentoren aangeven weinig tijd te hebben voor het voeren van gesprekken en een enquête tijdens de les kunnen invullen. De vragen zijn na een gesprek met interne en externe decanen, afdelingsleiders en mentoren opgesteld waarbij LOB-gespreksvoering centraal staat. De eerste vraag ging over het voeren van een eerstelijns LOB-gesprek met de leerling voordat de mentor de leerling doorstuurt naar de decaan. Hieronder zijn de antwoorden op die vraag weergegeven in figuur 4.

Ik voer zelf het eerstelijns LOB gesprek* met de leerling voordat ik een leerling doorstuur naar de decaan.

22 antwoorden

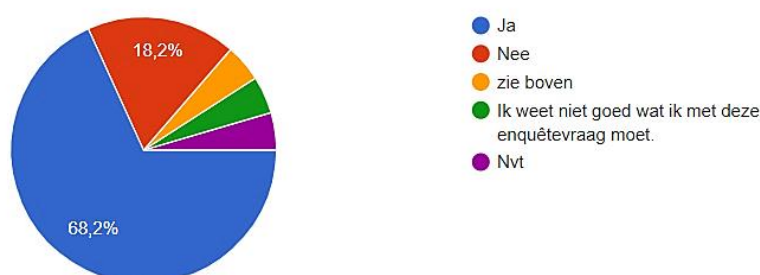


Figuur 4. Cirkeldiagram eerste lijns LOB-gesprek voeren.

Uit de enquête is gebleken dat 68,2% van de respondenten weten welke vragen ze kunnen stellen tijdens een LOB-gesprek met de leerling. De mentoren ontvangen aan het begin van het jaar een mentorboekje van het decanaat met daarin een planning van de LOB-activiteiten en een aantal pagina's met tips voor het voeren van een LOB-gesprek zoals welke vragen de mentor kan stellen. Dit boekje wordt kort doorgenomen tijdens het eerste mentoroverleg van het jaar met mentoren, leerlingencoördinator en decaan. Ondanks het ontvangen van dit mentorboekje geeft 18,2% aan niet te weten welke vragen ze kunnen stellen tijdens een LOB-gesprek. Het ontvangen van een mentorboekje heeft dus niet op alle mentoren voldoende effect gehad. De antwoorden zijn in figuur 5 weergegeven.

Ik weet welke vragen ik kan stellen tijdens een LOB gesprek met de leerling.

22 antwoorden

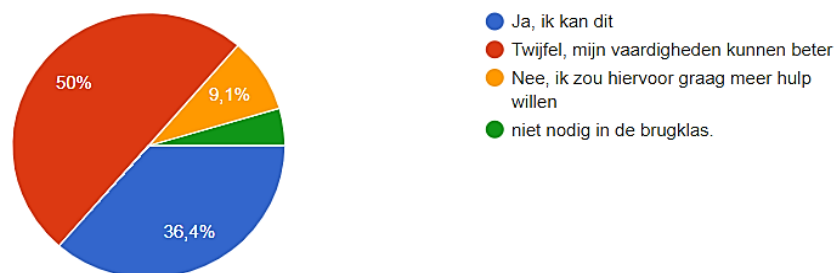


Figuur 5. Cirkeldiagram vragen stellen tijdens een LOB-gesprek.

59,1% van de respondenten geeft aan te twijfelen aan de vaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek of hier hulp voor te willen. Dit is in figuur 6 weergegeven.

Ik heb de juiste (coachings-)vaardigheden om een LOB gesprek te voeren.

22 antwoorden

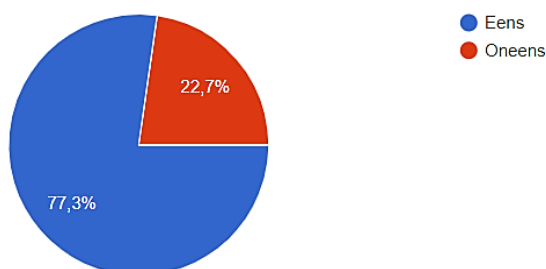


Figuur 6. Cirkeldiagram vaardigheden om een LOB gesprek te voeren.

77,3% van de respondenten gaf aan van collega's (denk aan andere mentoren) te kunnen leren als het gaat om gespreksvoering. Dit is weergegeven in figuur 7.

Ik kan van mijn collega's (denk aan andere mentoren) leren als het gaat om gespreksvoering.

22 antwoorden



Figuur 7. Cirkeldiagram leren van collega's.

68,2% van de respondenten weet dat het decanaat een tweedelijs decanaat is. 77,3% van de respondenten vindt dat het decanaat genoeg hulpmiddelen biedt om het eerste gesprek te voeren.

2.2 Schoolmodellen

Om een interventie te ontwerpen waarbij de doelstelling bereikt wordt is het noodzakelijk om te kijken naar de vormgeving van LOB in de gehele school. Oomen en Bom (2011) introduceren drie schoolmodellen die gerelateerd zijn aan de visie op LOB. Als er vernieuwingen worden doorgevoerd die te ver afstaan van het ontwikkelstadium waarin de school verkeert dan ontstaat er spanning. Elk model kent een eigen kracht en waarde en vult de LOB-visie, doelen en rollen van medewerkers verschillend in. Hieronder worden de drie modellen kort toegelicht.

Model 1: de vakkenschool

LOB is in de vakkenschool het voorbereiden van leerlingen op het maken van keuzes tijdens en na hun opleiding. Leerlingen krijgen op vaste momenten informatie over wat de mogelijkheden zijn, het kiezen wordt daardoor geïnformeerd kiezen genoemd. LOB is in de school een zelfstandig en losstaand deskundigheidsgebied, de decaan staat gelijk aan LOB en LOB wordt curatief ingezet (pas wanneer problemen zich voordoen) (Oomen, & Bom, 2011).

Model 2: de activerende school

In de activerende school staat het leerproces van leerlingen centraal, het nemen van verantwoordelijkheid in het sturen van het leerproces wordt bevorderd. Het bevorderen van het leren kiezen als vaardigheid is een duidelijke visie. De decaan en mentor zijn uitvoerders van LOB en

LOB wordt curatief en preventief ingezet. Dit model is van toepassing op het Rythovius College. Dit is terug te zien in het feit dat de jaarplanning van de decaan gekoppeld is aan de jaarplanning van de school. Enige tijd voordat leerlingen keuzes moeten maken start LOB. In de mentorlessen worden door de mentoren LOB-lessen verzorgd, de decaan helpt door middel van een LOB-methode. In dit model is een duidelijk drie lijnenmodel terug te zien. Op het Rythovius College gaat een leerling eerst naar de mentor (eerste lijn), daarna naar de decaan (tweede lijn) en daarna naar externen (derde lijn) (Oomen, & Bom, 2011). Tijdens het ontwerpen van de interventie moet rekening gehouden worden met dit schoolmodel.

Model 3: de flexibele school

In de flexibele school is LOB bedoeld om jongeren in staat te stellen verantwoordelijkheid te nemen voor hun leer- en loopbaanproces. LOB is verweven met het curriculum en is een proces van doorlopende betekenisverlening. Docenten en mentoren zijn de belangrijkste uitvoerders van LOB waarbij de decanen een faciliterende rol vervullen. LOB is in de flexibele school preventief en optimaliserend (Oomen, & Bom, 2011).

2.3 Belanghebbenden

De belanghebbenden van de interventie bestaan uit sleutelfiguren, geïnteresseerden, beïnvloeders en toeschouwers. De belanghebbenden zijn alle personen die invloed hebben op de interventie of beïnvloed worden door de interventie. De sleutelfiguren voor de interventie zijn het decanaat en alle mentoren, een nauwe samenwerking met deze personen is vereist voor het laten slagen van de interventie. De geïnteresseerden zijn de afdelingsleiders en leerlingencoördinatoren, zij moeten op de hoogte gehouden worden van de interventie en de mening van deze personen is van toegevoegde waarde voor het ontwikkelen van een interventie. De beïnvloeders zijn de rector, conrector onderwijs en conrector bedrijfsvoering. Toeschouwers zijn andere afdelingen zoals de receptie en de roostermakers, ouders en leerlingen. Ook vakdocenten die geen mentor zijn worden als toeschouwer gezien, echter kunnen zij waar nodig geïnformeerd worden mochten ze geïnteresseerd zijn.

2.4 Brainstormsessies

2.4.1 Brainstormsessie decanen

De eerste brainstormsessie vond plaats op 2 december 2021 met de decaan havo/vwo en de decaan mavo. Tijdens deze sessie zijn mogelijke interventies bedacht en besproken. Een aantal interventies zijn bedacht voor het versturen van de enquête: het schrijven en/of uitdragen van een LOB-beleid en het ontwerpen van een duidelijke evaluatie m.b.t. LOB voor mentoren. Naar aanleiding van de uitkomsten van de enquête is gebleken dat deze interventies niet genoeg inspelen op de behoefte van de mentoren. Ook is er net een nieuwe rector waardoor het decanaat eerst het gesprek aan moet gaan over zijn visie op LOB. Er zijn drie interventies geformuleerd die mogelijk geïmplementeerd kunnen worden en inspelen op de behoeften van de mentoren.

Checklist LOB-gesprek

De eerste interventie is een checklist voor mentoren als hulpmiddel tijdens een LOB-gesprek met de leerling. Alle mentoren ontvangen op deze manier een tool om door te vragen tijdens een gesprek. Een checklist kan gemaakt worden per leerjaar en afdeling waarbij gebruik gemaakt wordt van een gespreksmodel. Hierbij is het belangrijk dat mentoren deze checklist altijd bij de hand hebben. Een kanttekening bij deze interventie is dat leerlingen hun eigen pad volgen, de ene leerling is verder in het keuzeproces dan de andere leerling waardoor de checklist niet op elke leerling van toepassing is.

Intervisiebijeenkomst

De tweede interventie is een intervisiebijeenkomst waarbij mentoren in gesprek met elkaar gaan over hoe zij LOB vormgeven. Tijdens deze interventie worden mentoren zich bewust van de dingen die ze al doen aan LOB en stellen ze zichzelf de vijf loopbaanvragen van Marinka Kuijpers: Waar ben ik goed in met betrekking tot LOB (kwaliteitenreflectie), waarom moet ik bijdragen aan LOB (motievenreflectie), hoe kan ik dit toepassen in het werk als docent/mentor (werkexploratie), hoe kan ik mij als LOB begeleider ontwikkelen (loopbaansturing) en met wie kan ik hierover sparren (netwerken) (Bontje, & Panis, 2018).

Training gespreksvaardigheden

De laatste interventie is een training gespreksvaardigheden voor mentoren. Het doel hiervan is dat mentoren leren van elkaar en kennis uitwisselen. Door het eigen maken van gesprekstechnieken worden ze beter in het voeren van gesprekken. Tijdens de training wordt er aandacht besteed aan de leerling laten kiezen. Een mentor heeft niet veel inhoudelijke kennis nodig om een LOB-gesprek op te pakken maar wel de juiste vaardigheden.

2.4.2 Brainstormsessies schoolleiding

Voor bovenstaande interventies is feedback opgehaald bij andere belanghebbenden. Er is gesproken met afdelingsleiders omdat zij de leidinggevendenden zijn van mentoren en goed weten wat er speelt. Op 9 december 2021 is er gebrainstormd met de afdelingsleider van mavo. Hij was enthousiast over een training, maar gaf daarbij een aantal kanttekeningen. Ten eerste dat elke afdeling andere profielen en vervolgopleidingen heeft. Dit heeft tot gevolg dat de interventie per afdeling kan plaatsvinden of binnen de interventie rekening gehouden wordt met de verschillende afdelingen. Ook moet er een heldere uitleg gegeven worden en praktijkvoorbeelden waarvan het effect bewezen is om mentoren enthousiast te krijgen. Vooraf moet er duidelijk gecommuniceerd worden wat er te halen valt voor mentoren, bijvoorbeeld dat gesprekken minder tijd gaan kosten.

Op 13 december 2021 vond een kort gesprek met de conrector bedrijfsvoering plaats. Hij gaf aan dat er veel kennis te delen is binnen de organisatie waardoor externe personen overbodig worden tijdens een interventie. Op 14 december 2021 is er gebrainstormd met de conrector onderwijs. Het belangrijkste punt van feedback is dat afdelingsleiders en leerlingencoördinatoren duidelijk betrokken moeten worden bij de interventie. Afdelingsleiders zijn de leidinggevendenden van mentoren en weten goed wat er speelt. Daarnaast moet er rekening gehouden worden met corona, mentoren moeten zich veilig genoeg voelen om fysiek aanwezig te zijn bij de interventie, denk hierbij aan het waarborgen van de 1,5 meter. Wanneer de coronamaatregelen het niet toelaten een fysieke interventie te organiseren moet de interventie online vormgegeven worden. Mocht de interventie een succes zijn dan kan het een jaarlijks terugkomende interventie worden, hiervoor is een budget beschikbaar. Het is van groot belang dat de interventie duidelijk op papier gezet wordt om het jaarlijks uit te voeren.

Op 15 december 2021 vond een gesprek met de afdelingsleider van vwo plaats. Hij gaf aan graag een laagdrempelige interventie te zien. Voor het aankondigen van de interventie had hij de volgende tips: neem de uitkomsten van de enquête mee, geef aan dat het effectief en vraaggericht is en speel in op de behoefte van de mentoren per leerjaar. Daarnaast is er maar een decaan havo en vwo en deze decaan kan niet iedereen spreken, des te belangrijker is het dat mentoren het eerste gesprek oppakken. Verder gaf hij aan graag een intervisie voor mentoren te zien waarbij een open gesprek wordt gevoerd tussen mentoren zodat ze van elkaar weten hoe ze gesprekken voeren en van elkaar leren.

2.4.3 Brainstormsessies mentoren

In verband met het coronavirus vonden de brainstormsessies met mentoren later plaats. Alle mentoren die gesproken zijn, zijn in pauzes of tussenuren willekeurig gesproken vanwege de hoge werkdruk. Vanwege het coronavirus vonden er geen overleggen plaats waarbij met alle mentoren een gesprek gevoerd kon worden. Daarnaast werkt een groot deel van de mentoren vanuit huis of zit in quarantaine. Op 18 januari vond een gesprek plaats met een mentor van 5 vwo en begeleider van alle lesgevende stagiaires binnen het Rythovius College. Deze mentor gaf vooral aan dat zij moeite had met korte termijn denkers, dus leerlingen die het belang van LOB-begeleiding op de lange termijn niet zien. De mentor gaf aan dat er steeds meer leerlingen kiezen voor een tussenjaar en daardoor denken geen begeleiding bij een studiekeuze nodig te hebben. Een bijeenkomst voor mentoren vindt ze een goed idee te vinden om mentoren te herinneren aan het belang van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Ook gaf ze aan dat het belangrijk is dat gesprekken al in het tweede of derde leerjaar van de leerling goed gevoerd worden zodat het keuzeproces niet vastloopt in het vijfde of zesde leerjaar. Ze voert LOB-gesprekken voornamelijk tijdens tussenuren, een mentoruur of tijdens pauzes. De interventie kan voor docenten in opleiding van waarde zijn. Zij kunnen in de toekomst gevraagd worden om de rol van mentor te vervullen. In overleg is er besloten de interventie ook voor docenten in opleiding te organiseren. Zij geven vanwege het coronavirus weinig les, door middel van de interventie kunnen ze toch aan hun competenties werken.

Op 20 januari vond er een brainstormsessie plaats met een mentor van 6 vwo en een mentor van 5 vwo. De mentor van 6 vwo is vroeger decaan geweest en heeft daarmee een brede kennis over LOB. Zij gaf aan dat de interventie niet moet bestaan uit vele en lange bijeenkomst aangezien de werkdruk onder de mentoren momenteel extreem hoog is. Beide mentoren gaven aan vooral LOB-gesprekken met leerlingen te voeren tijdens pauzes of vaklessen. Tijdens de mentorles is hier vaak te weinig tijd voor aangezien er weinig mentorlessen in een jaar zijn en deze regelmatig uitvallen. De mentor van 6 vwo gaf aan tijdens LOB-gesprekken moeite te hebben met leerlingen die denken dat ze na het behalen van een vwo-diploma een universitaire studie moeten volgen. Voor de interventie dacht zij aan een LOB-spiekbriefje van een half A4 dat de mentoren kan helpen bij gespreksvoering. De mentor van 5 vwo gaf aan het lastig te vinden om leerlingen 'aan' te zetten, de leerlingen zijn momenteel meer bezig met het halen van toetsen dan het nadenken over de studiekeuze.

2.5 Samenvatting

Er zijn een aantal punten waar rekening mee gehouden moet worden om de interventie te laten slagen. Deze punten worden in vier criteria verdeeld: wenselijkheid stakeholders, economische levensvatbaarheid, technologische haalbaarheid en wetenschappelijke validiteit. Hierbij wordt rekening gehouden met de persona van de doelgroep. De criteria worden hieronder toegelicht, wanneer een interventie aan deze criteria voldoet kan er een prototype ontworpen worden. Het prototype wordt toegelicht in hoofdstuk 3.

Het eerste criteria is dat de interventie waarde moet hebben voor de stakeholders. Voor alle stakeholders is het van belang dat de interventie niet te veel tijd kost, want tijd is schaars in de onderwijswereld. Ook hechten alle stakeholders waarde aan ontwikkeling. Het Rythovius College heeft een flink budget dat uitgegeven mag worden aan alles wat met ontwikkeling te maken heeft. Een laagdrempelige korte interventie past bij de stakeholders.

Daarnaast moet de interventie economisch levensvatbaar en technologisch haalbaar zijn. Dit houdt in dat een interventie te realiseren is, de kosten niet te hoog zijn en de interventie wat oplevert. Doordat het decanaat de interventie kan implementeren en de interventie laagdrempelig is blijven de kosten beperkt. Daarnaast heeft de schoolleiding aangegeven dat als de interventie een succes is, er budget beschikbaar is om de interventie de komende jaren te herhalen eventueel door een extern

persoon. Zoals eerder benoemd hebben de mentoren het druk, daarom wordt ervoor gekozen om de interventie maximaal één lesuur te laten duren. Ook zal de interventie op een dinsdagmiddag plaatsvinden aangezien dit een verplichte werkdag is voor mentoren, het kost hen dan geen extra tijd na werktijd. De personen waarmee gebrainstormd is gaven ook aan dinsdagmiddag als het juiste moment te zien om een interventie te implementeren.

De kwaliteit van de interventie wordt gewaarborgd door een wetenschappelijke onderbouwing. Dit betekent dat bij het ontwerpen van de interventie rekening gehouden wordt met de intentie en de kloof met daadwerkelijk gedrag. Het gevolg hiervan is dat er een gedragsmodel ten grondslag zal liggen aan de interventie. Naast de inhoud van de interventie wordt ook rekening gehouden met de sociale en fysieke omgeving. Er moet een duidelijke onderbouwing komen voor aspecten zoals de ruimte waar de interventie plaats gaat vinden en wat er gefaciliteerd gaat worden voor, tijdens of na de interventie.

Als laatste speelt de interventie in op de persona van de mentoren. Tijdens brainstormsessies werd aangegeven dat vwo-mentoren waarde hechten aan een wetenschappelijke onderbouwing en mavo-mentoren ook praktisch ingesteld zijn. Er kan geconcludeerd worden dat er met verschillende wensen, behoeften, criteria en aspecten rekening gehouden moet worden om de interventie te laten slagen. Het belangrijkste aspect is de mentoren enthousiast maken, duidelijke communicatie van de interventie, het neerzetten van een concrete interventie waarbij het voor mentoren duidelijk is wat ze kunnen halen en een uitgebreide evaluatie zodat bij succes de interventie herhaald kan worden.

Hoofdstuk 3 Ontwerp

Nadat er feedback is opgehaald bij belanghebbenden wordt in dit hoofdstuk beschreven waarom bepaalde ontwerpkeuzes zijn gemaakt. De interventie wordt een snelcursus LOB-gespreksvoering waarbij mentoren theorieën en gesprekstechnieken ontvangen voor het voeren van LOB-gesprekken met een koppeling tussen theorie en praktijk. De mentoren gaan oefenen met elkaar tijdens de bijeenkomst. Na de bijeenkomst kunnen ze aan de hand van het leerdoel en hulpmiddel aan de slag met het verbeteren van de vaardigheden.

3.1 Theorie van Maslow

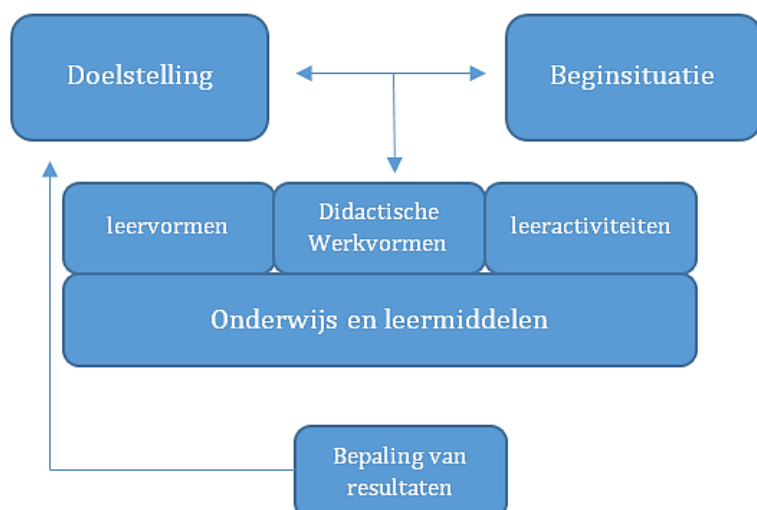
Maslow onderscheidt vier fasen in het eigen maken van kennis, vaardigheden en/of competenties. In de eerste fase is de persoon onbewust onbekwaam. In deze fase is de persoon zich niet bewust van het feit dat hij iets niet beheerst. Het gedrag is dan niet effectief in een bepaalde situatie. In de tweede fase is de persoon bewust onbekwaam. De persoon is zelf of doordat anderen hem hierop wijzen tot het besef gekomen dat hij iets mist en moet bijleren. In deze fase is het onduidelijk hoe de persoon kan leren en wat de persoon kan leren. Als de persoon gaat oefenen dan komt hij in de derde fase: bewust bekwaam. De persoon is bewust bezig met de gewenste vaardigheden zich eigen maken en zo bekwaam te worden. In de vierde fase, onbewust bekwaam, kan de persoon door veel oefenen de vaardigheden laten zien zonder dat hij zich daar bewust van is. De vaardigheden laten zien gaat automatisch en moeiteloos. Deze fasen bieden houvast in het tot stand brengen van een gedragsverandering (Volwassenleren, z.d.).

De vier leerfasen van Maslow komen terug in de bijeenkomst voor de mentoren. Allereerst begint het met zelfreflectie. De elementen waar de mentoren onbewust onbekwaam in zijn moeten in kaart gebracht worden. Dit bewustzijn kan van binnenuit komen of door feedback van collega's. Daarna wordt de keuze gemaakt om wel of niet te gaan leren. Wanneer iemand ervoor kiest om te leren moet er geoefend worden met een nieuwe vaardigheid. De mentoren die vrijwillig deelnemen aan de interventie hebben gekozen om te willen leren. Als er lang genoeg geoefend wordt dan wordt iemand bekwaam. Hoe meer iemand oefent, hoe meer plezier de persoon eraan beleefd. Het uiteindelijke doel is dat de vaardigheden automatisme worden, dus van onbewust onbekwaam naar onbewust bekwaam (Nordin, 2021).

3.2 Didactisch model van Leon van Gelder

Er bestaan al vele bijeenkomsten met als thema gespreksvaardigheden, kijk op het internet en er verschijnen tientallen kant-en-klare workshops, trainingen en cursussen. Omdat de interventie gericht is op de vaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek is het belangrijk dat de deskundigheid van mentoren bevorderd wordt door het aanreiken van verschillende theorieën en gesprekstechnieken voor LOB-gespreksvoering. Daarnaast komt er een praktisch karakter terug in de interventie doordat mentoren aan de slag gaan met casuïstiek uit de praktijk. Mentoren kunnen aangeven in wat voor soort situaties zij vastlopen tijdens een LOB-gesprek. Ze oefenen met rollenspellen en ontvangen feedback van collega's. Bij het ontwerpen van een bijeenkomst zijn er verschillende modellen die gebruikt kunnen worden. Voor het ontwerpen van de bijeenkomst wordt er gebruik gemaakt van het didactisch model van Leon van Gelder. Het model is weergegeven in figuur 8.

In het didactisch model staan alle stappen voor het ontwerpen van een bijeenkomst beschreven. Wanneer een bijeenkomst op deze manier opgebouwd is, dan zit het op een didactisch juiste manier in elkaar. Het model bestaat uit een aantal onderdelen: doelstelling, beginsituatie, onderwijs en leermiddelen en bepaling van resultaten (Trainen en ontwikkelen, z.d.).



Figuur 8. Didactisch analysemodel Van Gelder. Overgenomen uit *didactisch analysemodel Van Gelder* van trainen en ontwikkelen, z.d. (<https://trainenenontwikkelen.nl/training-ontwikkelen-volgens-het-didactisch-analysemodel-van-gelder/>)

Doelstelling

In de doelstelling staat beschreven wat er met de interventie bereikt moet worden. Direct na de interventie kunnen en willen mentoren aan de slag met het verbeteren van de gespreksvaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek doordat ze kennismaken met verschillende theorieën en leerdoelen stellen. Het effect is dat mentoren aan de slag gaan met het verbeteren van de gespreksvaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek en krijgen hulpmiddelen om dit te kunnen blijven toepassen.

Beginsituatie

De beginsituatie moet vastgesteld worden om de interventie aan te laten sluiten op de leerbehoeften van de deelnemers. Het vaststellen van de beginsituatie kan door middel van een intakeformulier, intakegesprek of een test (Trainen en ontwikkelen, z.d.). Bij het aanmelden voor de snelcursus LOB-gespreksvoering via Google Forms moeten de mentoren een aantal vragen beantwoorden om de beginsituatie vast te stellen. De intakevragen zijn:

- Noem één ding dat je echt te weten wilt komen tijdens de bijeenkomst.
- Hoeveel vertrouwen heb je in je vaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek op dit moment op een schaal van 0 tot 10? 0 is geen vertrouwen, 10 is zeer veel vertrouwen.
- Wat gaat goed tijdens het voeren van LOB-gesprekken met leerlingen?
- Wat wil je verbeteren tijdens het voeren van LOB-gesprekken met leerlingen?

De term gespreksvaardigheden is breed, door intakevragen te stellen kan er beter ingespeeld worden op de behoefte van de mentoren.

Onderwijs en leermiddelen

Als eerste wordt omschreven welke theorie de deelnemers krijgen of welke oefeningen de deelnemers gaan uitvoeren om de doelstelling te behalen. De deelnemers maken kennis met de volgende theorieën en modellen:

- De vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers.
- De drie sleutelvragen van Martine Buijsen (2020-2021, de decaan als loopbaancoach).
- De schaalvraag.
- Het loopbaangesprek van expertisepunt LOB.

- Verschillende fases in een keuzeproces van Martine Buijsen (2020-2021, de decaan als loopbaancoach):
 1. Bewustwording
 2. Oriënteren
 3. Verkennen
 4. Verdiepen
 5. De knoop doorhakken

Deze theorieën worden veel gebruikt door de decaan havo/vwo en decaan mavo, maar ook door andere decanen. De theorieën zijn gekozen omdat ze voor alle leerjaren en afdelingen van toepassing zijn. Deze theorieën ontvangen de deelnemers in de vorm van het LOB-spiekbriefje, te vinden in bijlage 4. Het LOB-spiekbriefje is een hulpmiddel en houvast voor mentoren in gesprekken met leerlingen. Het geeft structuur aan het gesprek en bevat enkele belangrijke gespreksvragen om sneller tot de kern te komen. Ook ontvangen de deelnemers aan het begin van de interventie pen en papier zodat ze aantekeningen kunnen maken.

Vervolgens wordt er een werkvorm gekozen om de leerstof aan te bieden. De werkvorm moet passen bij de leerstijlen van de deelnemers. Er zijn meerdere manieren van leren, ieder individu heeft een eigen voorkeur. David Kolb formuleerde vier leerstijlen: doener, beschouwer, denker en beslisser. Deze worden onderstaand verder toegelicht. Mensen zijn geneigd de leerfase te ontwikkelen waar ze goed in zijn. Daarom is het belangrijk ook aandacht te geven aan de leerfase waar ze minder sterk in zijn (Mulder, 2013). Alle leerfasen moeten doorlopen worden, met welke leerfase gestart wordt is minder belangrijk. Het is een circulair model. Het is van groot belang dat de interventie rekening houdt met de vier leerstijlen. Door het toepassen van de leercirkel krijg je sneller iedereen mee (Peter, 2019). De leeractiviteiten zijn alle dingen die de mentoren gaan doen om de doelstelling te bereiken. Een didactische werkvorm is gedrag van de organisator van de bijeenkomst dat wordt ingezet om een leerdoel te bereiken. Bij het kiezen van de werkvorm wordt rekening gehouden met de genoemde leerstijlen (Philippo, 2021).

Leerstijl 1: doener

Doeners willen graag zo snel mogelijk aan de slag en leren wanneer ze door directe ervaring dingen doen. De leerstijl is een combinatie van concreet ervaren en actief uitproberen (Peter, 2019). Doordat de mentoren met elkaar gaan oefenen met het gebruiken van het LOB-spiekbriefje kan de doener echt aan de slag.

Leerstijl 2: beschouwer

Beschouwers willen eerst observeren. Ze bekijken een probleem van alle kanten en zien steeds nieuwe oplossingen. Beschouwers willen de tijd nemen om een beslissing te kunnen maken (Peter, 2019). De beschouwer is de eerste leerstijl die aanbod komt in de interventie. Aan de deelnemers wordt eerst gevraagd hoe zij gesprekken voeren op dit moment en daarover gaan ze een gesprek met elkaar aan.

Leerstijl 3: denker

Denkers werken graag zelfstandig. Zij leren het beste vanuit theorieën en modellen met een duidelijke doelstelling. Denkers hebben een voorkeur voor gestructureerde situaties waarbij ze de kans krijgen om vragen te stellen en de discussie aan te gaan (Peter, 2019). De denker kan zijn vragen stellen tijdens de uitleg van het LOB-spiekbriefje. Theorieën worden uitgelegd door middel van heldere dia's.

Leerstijl 4: beslisser

Beslissers nemen initiatief en proberen graag theorieën in de praktijk uit. Beslissers leren het beste aan de hand van regels die ze meteen kunnen toepassen. Beslissers houden niet van tijdsverspilling en houden van de praktijk (Peter, 2019). Ook de beslisser kan samen met de doener tijdens het oefenen aan de slag.

Bepaling van de resultaten

De bepaling van de resultaten oftewel de evaluatie wordt besproken in hoofdstuk 5.

3.3 Praktische informatie interventie

Dinsdag 22 februari lesuur 1, 7 en/of 9

De interventie gaat plaatsvinden op 22 februari 2022. Samen met de conrector onderwijs is er bewust voor deze dag gekozen. Dit is de dinsdag tijdens de LOB week. De LOB week is een week waarbij LOB onder leerlingen en collega's extra onder de aandacht gebracht wordt. Dit is het ideale moment de interventie te laten plaatsvinden. Daarnaast is dinsdag een verplichte werkdag voor mentoren waardoor de interventie geen extra tijd kost. De interventie duurt maximaal één lesuur. Wanneer de interventie korter duurt kan het gewenste doel niet behaald worden door de tijdsdruk. Wanneer de interventie langer duurt is de interventie niet meer laagdrempelig voor mentoren. Op dinsdag is er sprake van een 45 minuten rooster waardoor de interventie 45 minuten duurt. Eind januari zijn alle roosters van de mentoren vergeleken met elkaar om te kijken welke lessen de meeste mentoren deel kunnen nemen aan de interventie. Het 1^e, 7^e en 9^e lesuur hebben de meeste mentoren een tussenuur of een uur dat ze geen les geven. De mentoren kunnen inschrijven voor lesuur 1, 7 of 9. Het draaiboek van de snelcursus is te vinden in bijlage 5.

Aankondiging interventie

De interventie is op basis van vrijwillige inschrijving. Wanneer er te veel mensen met een negatieve houding aanwezig zijn bij de interventie heeft dat effect op de groep en het bereiken van de doelstelling. Elke week krijgen medewerkers een mail met als bijlage een overzicht van de jaarplanning voor de komende drie weken. De interventie wordt hierin opgenomen, zodat iedereen op de hoogte is. Hiervoor is op 27 januari 2022 contact opgenomen met de administratie. Op 10 februari 2022 hebben alle mentoren een uitnodigingsmail voor de snelcursus LOB-gespreksvoering ontvangen. Deze mail is te vinden in bijlage 6. De uitnodigingsmail bevat een link naar Google Forms waar de mentoren intakevragen invullen en zich opgeven.

De interventie komt als 'Snelcursus LOB-gespreksvoering' op de jaarplanning. Op 11 februari 2022 is er een kort stukje tekst over de snelcursus in het infobulletin naar alle medewerkers verschenen. Dit is nagenoeg dezelfde tekst als de uitnodigingsmail voor de snelcursus. Daarnaast is de snelcursus door de afdelingsleiders gepromoot tijdens het afdelingsoverleg op dinsdag 15 februari. De afdelingsleiders hebben kort uitgelegd wat de snelcursus inhoudt, wat de voordelen voor mentoren zijn en dat ze zich kunnen inschrijven.

Aantal deelnemers interventie

Om ervoor te zorgen dat de mentoren met elkaar oefenen moeten er minstens 4 mentoren deelnemen aan een interventie. Door maximaal 10 mentoren te laten deelnemen kan er op 1,5 meter afstand geoefend worden met gespreksvoering. De interventie vindt in een klaslokaal plaats. Bij minder dan 4 deelnemers kan er niet genoeg gewisseld worden met het oefenen. Bij meer dan 10 deelnemers kan er niet ingespeeld worden op praktijkvoorbeelden van mentoren. De roostermaker heeft het lokaal gereserveerd. Het klaslokaal is doorgevoerd in Magister (de roosterapp).

Rollen en verantwoordelijkheden

Leerlingencoördinatoren en afdelingsleiders krijgen, naast de mentoren en decanen, de kans om aanwezig te zijn bij de interventie. Zij ontvangen de uitnodigingsmail. Tijdens de brainstormsessies werd aangegeven dat hoe meer betrokkenen er zijn, hoe hoger het animo onder mentoren is. Afdelingsleiders stimuleren mentoren om zich op te geven voor de interventie als zij denken dat een mentor het nodig heeft. Er zijn twee decanen, een decaan havo/vwo en een decaan mavo, zij zijn aanwezig bij de eerste snelcursus om feedback te geven.

3.4 EAST principe

EAST betekent easy, attractive, social en timely (Didenko, 2016). Het zijn vier hoofdprincipes die je kan toepassen op een vraagstuk. De vier principes zijn hieronder uitgewerkt om ervoor te zorgen dat de interventie aan alle vier de principes voldoet.

Easy is het eerste principe: maak het niet te ingewikkeld. De interventie moet plaatsvinden op een logisch moment dat niet te veel moeite kost. De uitnodigingsmail moet makkelijke teksten bevatten en een korte uitnodiging zijn. Tijd is kostbaar voor mentoren, lange teksten gaan ze daarom niet lezen. De uitnodigingsmail wordt gecontroleerd door de decanen om ervoor te zorgen dat de boodschap eenvoudig en helder overkomt.

Attractive is het tweede principe. Dit betekent: maak het aantrekkelijk (Didenko, 2016). Alle mails en hulpmiddelen die de mentoren ontvangen moeten dezelfde opmaak en kleurgebruik bevatten. Daarnaast worden de voordelen van het volgen van de interventie duidelijk benoemd in de uitnodigingsmail. Het moet voor een mentor meteen duidelijk zijn wat hij eruit kan halen.

Het derde principe is social. Bij dit principe laat je zien dat de meeste mensen al gedrag vertonen dat goed is. Bijvoorbeeld door de mentoren die zich al hebben opgegeven daarvoor persoonlijk te bedanken. Het gewenste gedrag moet positief worden neergezet. Als een mentor het eerstelijns LOB-gesprek met leerlingen oppakt kan de mentor in gesprek gaan met een andere mentor die daar moeite mee heeft. Het feit dat er een interventie gaat plaatsvinden geeft aan dat de schoolleiding dit belangrijk vindt. Ook moeten de mentoren tijdens de interventie een commitment uitspreken, er worden afspraken gemaakt zodat er ook echt iets gaat gebeuren.

Het laatste principe is timely. Hierbij is het belangrijk de juiste boodschap op het juiste moment te communiceren (Didenko, 2016). In een week dat mentoren het rustig hebben moet de interventie aangekondigd worden, dan zijn ze het meest toegankelijk en is de mailbox minder vol waardoor de uitnodigingsmail beter opvalt. Daarnaast moet er tijdens de interventie benadrukt worden wat de interventie opgeleverd. Met het maken van de indeling voor de interventie moet er rekening gehouden worden met de lesroosters van mentoren. In de ideale situatie sluit de interventie aan op het einde van een les of vindt de interventie plaats tijdens een tussenuur. Hier is op ingespeeld door vooraf de roosters van mentoren met elkaar te vergelijken waardoor de mentoren keuze hebben uit drie momenten.

3.5 ASE-model

Om het gewenste gedrag te tonen is het hebben van vaardigheden essentieel. Wanneer mensen niet de vaardigheden hebben voor het gewenste gedrag maar wel de intentie dan lukt het niet iets daadwerkelijk te doen. Ook kunnen er barrières zijn die ervoor zorgen dat mensen nieuw gedrag niet gaan vertonen. Er is dan wel een intentie maar die leidt niet tot gedrag (Kenniscentrum Sport & Bewegen, & Wesselman, 2015). Er zijn drie factoren die volgens De Vries nodig zijn voor een intentie tot daadwerkelijk gedrag: attitude, sociale invloed en eigen effectiviteit.

Attitude

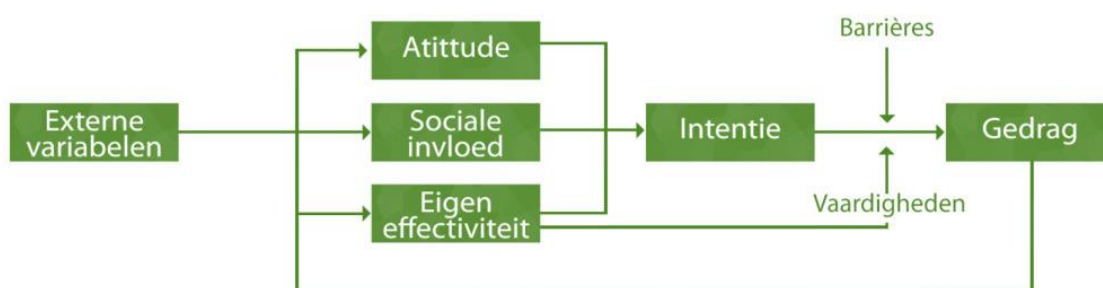
Als eerste attitude, oftewel een positieve houding ten aanzien van gedrag. Hierbij wordt gekeken naar de voordelen dat gedrag kan opleveren en de nadelen. Als iemand niet te veel bezwaren ziet tegen het gewenste gedrag dan is er een positieve attitude. Een positieve houding kan ontstaan door ervaringen. Word je beloond voor het gewenste gedrag, dan ga je het eerder vertonen. Ook spelen gewoonten en overtuigingen een belang. Er zijn verschillende soorten beliefs. Cognitieve beliefs: dit is gerelateerd aan kennis. Affectieve beliefs: dit is gerelateerd aan gevoel en emotie. Conatieve beliefs: gerelateerd aan gedrag. Het verschilt per persoon welke belief hier het zwaarst weegt (Kenniscentrum Sport & Bewegen, & Wesselman, 2015). Om een gedragsintentie te creëren moeten de mentoren een positieve houding tegenover het gedrag hebben. Hier zit een barrière, want het voeren van gesprekken kost mentoren tijd. Om een positieve houding tegenover het gewenste gedrag te creëren worden de mentoren die het gewenste gedrag vertonen beloond. Dit motiveert andere mentoren om ook het gewenste gedrag te gaan vertonen. De mentoren die hebben deelgenomen aan de interventie worden beloond met wat lekkers. Daarnaast ontvangen zij het LOB-spiekbriefje waardoor ze een voorsprong hebben op collega's.

Sociale invloed

Ook sociale invloed is belangrijk. Als iemand sociale steun ervaart dan is de kans groter dat diegene het gewenste gedrag gaat vertonen. Maar ook sociale druk en een rolmodel als voorbeeld beïnvloeden het gedrag. De invloed van de omgeving wordt bepaald door wat anderen vinden en door wat we denken dat anderen vinden (Kenniscentrum Sport & Bewegen, & Wesselman, 2015). Sociale invloed wordt gecreëerd doordat mentoren tijdens de bijeenkomst met elkaar gaan oefenen en ze daardoor sociale steun ervaren of zelfs een rolmodel vinden. Daarnaast laat het decanaat door middel van de interventie zien dat zij graag de mentoren helpen.

Eigen effectiviteit

Ten slotte is er ook eigen effectiviteit nodig om gewenst gedrag te vertonen. Het gaat erom dat we denken dat we in staat zijn het gewenste gedrag uit te kunnen voeren. Hierbij kan je denken aan zelfvertrouwen en het hebben van tijd. Er zijn twee factoren te onderscheiden. Het eerste is control beliefs, dit is de mate waarin mensen denken zelf het vermogen en mogelijkheden te hebben om gedrag uit te voeren. Hier wordt op ingespeeld doordat de mentoren tijdens de interventie oefenen met het hulpmiddel en zo het vermogen om het gedrag uit te voeren vergroten. Het tweede is power of control, dit is de mate waarin mensen deze factoren denken te kunnen beïnvloeden. Ook externe variabelen zoals leeftijd en opleidingsniveau zijn factoren die direct of indirect invloed hebben op gedragsintentie. Als we kijken naar de eigen effectiviteit dan kan het ontvangen van een LOB-spiekbriefje helpen om meer vertrouwen te hebben in de vaardigheden. Als een mentor dan vastloopt tijdens een LOB-gesprek met de leerling heeft diegene altijd iets om op terug te vallen. Concluderend zijn de drie factoren, externe variabelen en het hebben van vaardigheden van invloed op het tot stand brengen van een gedragsverandering (Kenniscentrum Sport & Bewegen, & Wesselman, 2015). Het ASE-model is weergegeven in figuur 9.



Figuur 9. *Het ASE-model. Aangepast overgenomen uit ASE-model: van attitude, sociale invloed en eigen-effectiviteit naar intentie tot gedrag van alles over sport, 2015*

(<https://www.allesoversport.nl/thema/gezonde-leefstijl/ase-model-van-attitude-sociale-invloed-en-eigen-effectiviteit-naar-intentie-tot-gedrag/>) Copyright 2015, alles over sport.

Echter kan de intentie er wel zijn maar dan is er nog een barrière met het daadwerkelijk vertonen van het gedrag. Omdat mentoren LOB-gesprekken vaak tijdens mentoruren of buiten werktijd om voeren, is het belangrijk dat de intrinsieke motivatie gestimuleerd wordt tijdens de interventie om gedragsverandering te laten plaatsvinden. Die intrinsieke motivatie kan gestimuleerd worden door een positieve houding tegenover LOB-gespreksvoering te stimuleren. Echter is een beloning alleen niet genoeg, een beloning stimuleert grotendeels de extrinsieke motivatie. Mentoruren waarin LOB-gesprekken worden gevoerd worden op een andere manier uitbetaald. Bij een vak les wordt voorbereidingstijd en nakijktijd doorberekend in het salaris, bij een mentoruur is dit niet het geval. De doelgroep moet het nieuwe en gewenste gedrag zelf willen vertonen. Dit is een belangrijke barrière voor het hebben van de intentie voor het gewenste gedrag en de kloof naar het uitvoeren van het gewenste gedrag. Daarom is er een voorwaarde gesteld om de bestemming te kunnen bereiken. Een voorwaarde om de doelstelling op lange termijn te behalen is dat er vanuit het Rythovius College genoeg tijd en geld wordt vrijgemaakt voor het voeren van LOB-gesprekken. Het gesprek hierover wordt binnen de organisatie gevoerd.

Hoofdstuk 4 Methode

Het evaluatieplan is opgebouwd door gebruik te maken van het model van Kirkpatrick, waarbij rekening gehouden wordt met de uitkomst, het effect en de bestemming. Hierbij wordt gebruik gemaakt van voornamelijk kwalitatieve informatie aangezien de groep deelnemers klein is. Het model van Kirkpatrick is ideaal om een interventie op vier niveaus te evalueren.

Reactieniveau

Het eerste niveau is het reactieniveau. Dit niveau kan gemeten worden door het verzamelen van kwalitatieve informatie. Deelnemers van de interventie vullen een evaluatieformulier in en er wordt gevraagd hoe zij de snelcursus hebben ervaren. Dit niveau heeft betrekking op de beleving van de deelnemers. Doordat de interventie maar 45 minuten duurt is er weinig tijd voor een evaluatie waardoor een evaluatieformulier het meest praktisch is. Het evaluatieformulier ontvangen zij op papier en wordt aan het einde van de snelcursus ingevuld. Het invullen van het evaluatieformulier duurt een paar minuten. Daarna kan er concreet worden doorgevraagd op de antwoorden. De vragen die gesteld worden zijn verwerkt in een evaluatieformulier, te vinden in bijlage 7. De evaluatievragen zijn afgeleid van de evaluatievragen van Bridge2learn. Zij zijn gespecialiseerd in het evalueren van trainingen en cursussen. De vragen zijn grotendeels open vragen zodat een deelnemer zijn of haar mening kan toelichten. Elke deelnemer vult het evaluatieformulier in en daarna worden de antwoorden mondeling besproken en verwerkt in de vorm van quotes.

Leerniveau

Het tweede niveau is het leerniveau. De uitkomst wordt gemeten op het leerniveau. Door middel van het evaluatieformulier en mondelinge evaluatie wordt er getoetst of de mentoren aan de slag kunnen en willen met het verbeteren van de vaardigheden. Bij het formuleren van de evaluatievragen is rekening gehouden met de uitkomst. Zo wordt er aan de deelnemers gevraagd of zij denken dat het doel van de snelcursus bereikt is. Ook wordt er gemeten of de mentoren de intentie hebben om het LOB-spiekbriefje te gaan gebruiken. Door een leerdoel te formuleren worden de deelnemers gestimuleerd het LOB-spiekbriefje te gaan gebruiken.

Gedragsniveau

Het derde niveau is het gedragsniveau. Hierbij wordt er getoetst of de vaardigheden van de deelnemers verbeterd zijn, het effect wordt gemeten. Door de intakevraag over het vertrouwen in de vaardigheden opnieuw te vragen aan de deelnemers kan dit niveau makkelijk kwantitatief worden gemeten. Na een aantal weken hebben de deelnemers gesprekken kunnen voeren en gebruik kunnen maken van het LOB-spiekbriefje waardoor het effect op korte termijn gemeten kan worden. Het punt dat de mentoren aan hun vertrouwen in de vaardigheden hebben gegeven voor de interventie moet met minimaal 1 zijn gestegen na de interventie. Dus bijvoorbeeld van een 6 naar een 7. Er wordt bewust gekozen voor het kwantitatief meten van de vaardigheden zodat de voortgang bijgehouden kan worden. Doordat mentoren zichzelf een cijfer moeten geven worden ze gedwongen tot zelfreflectie. Op het cijfer wordt tijdens het interview in maart doorgevraagd zodat het duidelijk is waarom iemand zichzelf het cijfer geeft. Kwalitatief wordt er gemeten of het hulpmiddel ook daadwerkelijk als hulpmiddel ervaren wordt. De ervaring en uitspraken van de mentoren worden nauwkeurig beschreven. Er is gekozen voor het voeren van korte gesprekken om een aantal redenen. De eerste reden is dat er een kleine groep deelnemers is en bij een interview goed doorgevraagd kan worden op de antwoorden. Daarnaast hebben de mentoren het erg druk maar geven aan het belangrijk te vinden om over LOB te praten. Een kort gesprek kan per deelnemer gepland worden waardoor het op een moment plaatsvindt dat de mentor schikt. De vragen die gesteld worden in dit interview zijn gebaseerd op de nulmeting en beschreven in bijlage 8. De vragen die gesteld worden zijn grotendeels dezelfde vragen als de nulmeting zodat verschillen of vooruitgangen duidelijk worden. Ook zijn het open vragen zodat mentoren toelichting kunnen

geven. De interviews vinden plaats tussen 1 maart en 1 april in een aparte ruimte en 1-op-1. Tijdens dit interview wordt ook gemeten of de mentoren aan hun leerdoelen werken. De interventie is pas succesvol als de mentoren na een paar weken hun leerdoelen (deels) behaald hebben.

Resultaatsniveau

Het laatste niveau is het resultaatniveau. Bij dit niveau wordt de bestemming gemeten. Er wordt gekeken of de interventie bijdraagt aan het organisatiedoel: de leerling leren hoe een keuzeprocess vorm te geven zodat de leerling in een volgend keuzemoment zelf in staat is deze keuzes in kaart te brengen en te maken. De deelnemers moeten de vaardigheden hebben verworven waardoor ze sneller een eerstelijns LOB-gesprek oppakken. Dit niveau is niet te meten op korte termijn, echter kan de gedragsintentie gemeten worden om zo een voorspelling te doen. De gedragsintentie wordt gemeten doordat de mentoren tijdens het gesprek in maart moeten aangeven of ze sneller een eerstelijns LOB-gesprek oppakken. Er wordt gekeken of de mentor een positieve houding heeft tegenover het voeren van gesprekken en gelooft in de eigen effectiviteit. Deze vraag wordt een aantal weken na de interventie gesteld. Op lange termijn kan er gemeten worden met welke vraag leerlingen naar het decanaat komen. Na de interventie komen alleen leerlingen die vastlopen in het keuzeprocess bij de decaan op gesprek doordat de mentor het eerstelijns LOB-gesprek oppakt. Dit is makkelijk meetbaar na een aantal maanden door aan het begin van het gesprek met een leerling te vragen of de leerling al een gesprek met de mentor heeft gehad en wie de mentor van de leerling is. Het evaluatieplan, zoals hiervoor beschreven, staat hier schematisch weergegeven in figuur 10.

Opbouw evaluatie	Ontwerp vraag	Niveau Kirkpatrick	Theorie van Maslow
Algemene beleving interventie		1 - reactieniveau	
Kunnen en willen aan de slag met verbeteren gespreksvaardigheden	Uitkomst	2 - leerniveau	Bewust onbekwaam
Gaan aan de slag met verbeteren gespreksvaardigheden	Effect	3 - gedragsniveau	Bewust bekwaam
Mentor pakt eerstelijns LOB-gesprek op	Bestemming	4 - resultaatniveau	Onbewust bekwaam

Figuur 10. Het evaluatieplan.

Hoofdstuk 5 Evaluatie

De evaluatie begint met een procesmatige terugblik. Daarna volgt een inhoudelijke terugblik. Vervolgens worden de uitkomsten weergegeven aan de hand van het evaluatiemodel van Kirkpatrick. Ook volgt een korte samenvatting.

5.1 Procesmatige terugblik

Snelcursus LOB-gespreksvoering 22 februari 2022

Op 22 februari 2022 vond de snelcursus LOB-gespreksvoering plaats, dit is zoals gepland in het voorgaande hoofdstuk daadwerkelijk uitgevoerd. Drie mentoren en een leerlingencoördinator hebben zich aangemeld voor de snelcursus tijdens het 7^e lesuur. Zij hebben de intakevragen ingevuld. Allen gaven aan te weten willen komen welke vragen ze kunnen stellen tijdens een gesprek met de leerling. Op deze behoefte speelt het LOB-spiekbriefje perfect in, daarop zijn de essentiële vragen geformuleerd. Ook gaven de deelnemers een cijfer in het vertrouwen dat zij voor de snelcursus hadden in hun vaardigheden. Op dit cijfer wordt verder ingegaan in hoofdstuk 5.3, daar wordt ook de koppeling gemaakt naar het cijfer na de interventie. Uiteindelijk hebben drie mentoren deelgenomen aan de interventie. De leerlingencoördinator heeft niet deelgenomen omdat er onverwachts een gesprek met ouders moest plaatsvinden. Dat het minimum aantal deelnemers plotseling op dezelfde dag wijzigde had invloed op de snelcursus. Doordat er drie deelnemers waren kon er minder gewisseld worden met het oefenen. Het hebben van drie deelnemers had ook voordelen, er was zo meer ruimte voor individuele aandacht en het aangaan van een dialoog. Aan de snelcursus hebben één mannelijke mentor van 2 vwo en twee vrouwelijke mentoren van 3 vwo deelgenomen. De decanen hadden een rol als toeschouwer zoals beschreven in het voorgaande hoofdstuk.

Snelcursus LOB-gespreksvoering 24 februari 2022

Nadat de snelcursus is aangepast naar aanleiding van de feedback van de mentoren en decanen die aanwezig waren tijdens de eerste snelcursus is de snelcursus op 24 februari gegeven aan docenten in opleiding. Het groepje deelnemers was een stagiaire biologie (man), een stagiaire Engels (vrouw) en een stagiaire economie (vrouw). De deelnemers zijn Fontys studenten. De snelcursus is voor een klein deel aangepast aan de doelgroep, met het oefenen is rekening gehouden dat de deelnemers minder praktijkervaring hebben. Er is voor gekozen om de snelcursus aan deze groep te geven omdat er in de docentenopleiding geen aandacht besteed wordt aan LOB-gespreksvoering. Daarnaast wordt er zo extra feedback vergaard over de snelcursus en het LOB-spiekbriefje, de docenten in opleiding zijn mentoren van de toekomst. De PowerPoint van de aangepaste en definitieve snelcursus is te vinden in bijlage 9.

5.2 Inhoudelijke terugblik

Uiteindelijk hebben drie mentoren en drie docenten in opleiding deelgenomen aan de interventie. De gegevens van de deelnemers zijn weergegeven in figuur 11.

	Geslacht	Functie	Leerjaar	Afdeling
Deelnemer 1	man	mentor	2	vwo
Deelnemer 2	vrouw	mentor	3	vwo
Deelnemer 3	vrouw	mentor	3	vwo
Deelnemer 4	vrouw	docent in opleiding	3	mavo en vwo
Deelnemer 5	vrouw	docent in opleiding	2 en 3	mavo
Deelnemer 6	man	docent in opleiding	1 t/m 6	mavo, havo en vwo

Figuur 11. Gegevens deelnemers snelcursus.

De feedback van de decaan havo/vwo en de decaan mavo, die een rol als toeschouwer hadden tijdens de snelcursus op 22 februari is uitgewerkt in de vorm van een feedback grid. De feedback van de decanen is meegenomen in de snelcursus op 24 februari. De feedback grid bestaat uit vier onderdelen: wat goed werkte, wat moet veranderen, wat voor vragen de interventie oproept en ideeën voor de volgende keer.

Worked

De decanen gaven aan dat er goed werd aangegeven wat de deelnemers konden verwachten. Ook vinden ze de dia's helder en goed onderbouwd met theorie.

- Decaan havo/vwo: *"Je checkt goed bij de mentoren wat zij verstaan onder een LOB gesprek en wat dit volgens jou is. Je spreekt enthousiast en speelt goed op de persoonlijke situaties in van de mentoren. Je manier van presenteren is natuurlijk en aansprekend."*

Change

De decanen gaven aan dat het LOB-spiekbriefje een betere uitleg mag hebben. Daarnaast kan de verdeling van tijd beter, er was nu te weinig tijd voor een goede uitleg.

- Decaan havo/vwo: *"Ik zou goed letten op de verdeling van de tijd. Er waren nu nog teveel dia's en te weinig tijd om te oefenen. Bij de uitleg van het loopbaangesprek mag je iets meer tijd nemen."*

Questions

De decaan havo/vwo gaf aan dat de uitleg over de verschillende fasen van een keuzetraject niet helemaal goed aan kwam, dit kwam ook terug in het oefengesprekje van de deelnemers. De decaan mavo ziet ook graag een duidelijkere uitleg.

- Decaan mavo: *"Je geeft aan dat de leerling vanuit LOB leert om keuzes te maken. Misschien kan je dat toelichten. Denk je dat je hiermee de mentor een compleet beeld hebt gegeven van een goed LOB-gesprek?"*

Ideas

De decanen gaven als idee om minder modellen uit te leggen of extra tijd te nemen voor de training. Ook gaven ze aan dat de tips voor deelnemers nog op papier meegegeven mogen worden of op een dia gezet mogen worden. De tips kunnen ook besproken worden tijdens het interview in maart.

- Decaan mavo: *"Bij het onderdeel van de keuzeblokkade mag je de tips van het ontkrachten hiervan ook op een dia zetten of dit later aan de deelnemers op papier meegeven."*

5.3 Uitkomsten

Reactieniveau

De beleving van de deelnemers is gemeten door de deelnemers een evaluatieformulier in te laten vullen en te vragen hoe de deelnemers de snelcursus hebben ervaren. Alle deelnemers gaven aan dat de snelcursus LOB-gespreksvoering een duidelijke structuur en opbouw bevat. De deelnemers liepen de deur uit met een goed gevoel. De deelnemers gaven aan het fijn te vinden een handvat te hebben voor het voeren van gesprekken, ze zien het belang van LOB in. Eén mentor geeft aan dat het fijn is om bevestiging te hebben dat zij al op de goede weg is met het voeren van LOB-gesprekken. Een andere mentor gaf aan dat de snelcursus verplicht moet zijn voor alle mentoren.

- Mentor 3 vwo: *"Een fijne bruikbare structuur, dat is waarmee ik de deur uit loop. Eigenlijk zou elke mentor deze snelcursus verplicht moeten volgen."*
- Docenten in opleiding: *"Het is fijn om houvast te hebben voor het voeren van 1 op 1 gesprekken met leerlingen. Doordat je interactie hebt met de deelnemers blijft de aandacht erbij. Het oefenen was fijn en je legde goed de nadruk op bruikbaarheid in de praktijk door*

concrete situaties te behandelen. Het is een concreet en nuttig spiekbrieftje. Het LOB-spiekbrieftje gaat zeker nog van pas komen."

Leerniveau

Het tweede niveau is het leerniveau. Door middel van het evaluatieformulier wordt er getoetst of de uitkomst is bereikt: de mentoren kunnen en willen aan de slag met het verbeteren van de vaardigheden. Ook wordt er gemeten of de mentoren de intentie hebben om het LOB-spiekbrieftje te gaan gebruiken. De deelnemers gaven aan dat het doel bereikt is en het LOB-spiekbrieftje te willen gebruiken. Mondeling gaven de deelnemers aan het lastig te vinden welke vragen te stellen tijdens een gesprek. Ze vinden het fijn dat ze nu iets hebben om op terug te pakken. Het LOB-spiekbrieftje wordt gezien als een handvat en bruikbaar materiaal.

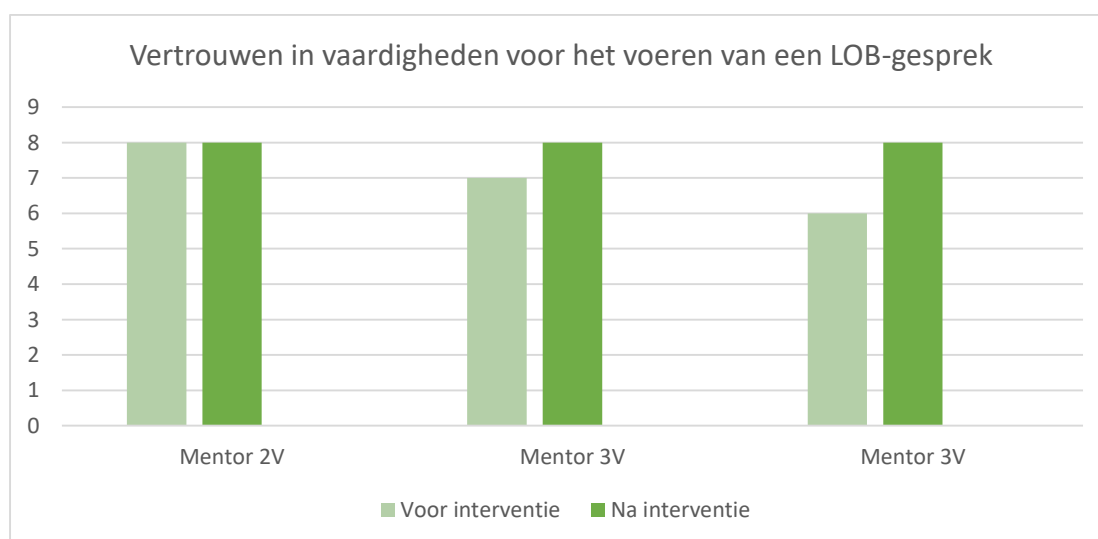
- Mentor 3 vwo: *"Ik ga het LOB-spiekbrieftje zeker gebruiken! Het is bruikbaar materiaal. Ik heb nu iets waar ik op terug kan pakken, een handvat. Dat vind ik prettig."*

De snelcursus vindt eenmalig plaats, om de doelstelling te behalen is een langer traject nodig. De interventie is een aftrap van een proces. Doordat de mentoren tijdens de interventie leerdoelen formuleren kunnen ze aan de slag gaan met het verbeteren van de gespreksvaardigheden. Tijdens het interview wordt de voortgang op de leerdoelen geëvalueerd.

- Mentor 2V: *"Mijn leerdoel is om de vijf loopbaancompetenties klassikaal te bespreken met mijn mentorleerlingen."*
- Mentor 3V: *"Mijn leerdoel is om met een leerling over BSM te praten met behulp van de drie sleutelvragen, zo stuur ik minder het gesprek."*
- Mentor 3V: *"Mijn leerdoel is om tijdens de ouderavond de gespreksvaardigheden toe te passen bij 1 of 2 leerlingen wanneer ze aangeven te twijfelen over het profiel."*

Gedragniveau

Tijdens individuele gesprekken met deelnemers wordt het effect gemeten: de mentoren gaan aan de slag met het verbeteren van de gespreksvaardigheden. Als intakevraag is er aan mentoren gevraagd om een cijfer te geven aan het vertrouwen dat ze hebben in de gespreksvaardigheden. Een nul betekent dat de deelnemers geen vertrouwen hebben in de vaardigheden. Een tien betekent dat de mentoren zeer veel vertrouwen hebben. Tijdens het interview in maart is opnieuw de vraag aan de deelnemers gesteld om te kijken of zij meer vertrouwen in de vaardigheden hebben gekregen. De resultaten zijn weergegeven in figuur 12.



Figuur 12: Staafdiagram cijfer vertrouwen in vaardigheden voor en na interventie.

Alle deelnemers gaven aan al redelijk vertrouwen te hebben in de vaardigheden voor de interventie. Na de interventie geven twee mentoren zichzelf een hoger cijfer. De mentor van 3 vwo gaf zichzelf een 7 voor de interventie en een 8 na de interventie. Ze geeft aan nu iets meer vertrouwen te hebben, maar vindt het nog steeds spannend en vervalt snel in oude patronen. De mentor geeft aan dat meer oefenen kan helpen met het vergroten van het vertrouwen in de vaardigheden. De andere mentor van 3 vwo gaf zichzelf voor de interventie een 6 en na de interventie een 8. Ze geeft aan meer vertrouwen in haar vaardigheden te hebben gekregen door de interventie. De mentor van 2 vwo gaf aan dat hij al erg bewust bezig is met coaching en veel ervaring heeft met het voeren van gesprekken door de opleiding psychologie.

- Mentor 2V: *“Voor de interventie gaf ik het vertrouwen in mijn vaardigheden een 8. Ik kwam met een ander doel naar de snelcursus, namelijk omdat ik LOB belangrijk vind. Het voeren van LOB-gesprekken had ik al redelijk onder de knie.”*
- Mentor 3V: *“Ik gaf mezelf voor de interventie een 6. Nu geef ik mezelf een 8. Door de snelcursus ben ik erachter gekomen dat ik al goed bezig ben op het gebied van LOB waardoor mijn vertrouwen is gegroeid.”*

Tijdens het gesprek is de voortgang op de leerdoelen geëvalueerd als stok achter de deur dat de deelnemers de vaardigheden verbeteren. De mentor van 2 vwo en één mentor van 3 vwo gaven aan helaas nog niet genoeg tijd te hebben gehad om aan het leerdoel te werken. De mentoren die nog niet aan het leerdoel hebben gewerkt gaven aan bewuster bezig te zijn met het voeren van LOB-gesprekken en de manier waarop ze gesprekken voeren. De mentor van 2 vwo gaf aan door drukte het LOB-spiekbriefje nog niet zo vaak te kunnen gebruiken als gewenst. De mentor van 3 vwo heeft het LOB-spiekbriefje gebruikt maar niet gekoppeld aan het leerdoel. Eén mentor van 3 vwo gaf aan het leerdoel behaald te hebben.

- Mentor 3V: *“Mijn leerdoel was om tijdens de ouderavond de gespreksvaardigheden toe te passen bij 1 of 2 leerlingen wanneer ze aangeven te twijfelen over het profiel. Ik had één leerling die nog geen keuze kon maken waardoor ik mijn vaardigheden heb kunnen toepassen en het LOB-spiekbriefje heb gebruikt.”*

Ook is aan de deelnemers de vraag gesteld of zij de interventie zouden aanbevelen aan collega's. Alle mentoren antwoordden positief. Ze gaven aan dat iedereen moet deelnemen aan de interventie. Eén mentor gaf aan dat hij denkt dat veel mentoren onbewust onbekwaam zijn en nog onbewust bekwaam moeten worden.

- Mentor 3V: *“Ja, ik denk dat iedereen hier wat aan kan hebben. Het LOB-spiekbriefje heb ik al aanbevolen aan collega's.”*
- Mentor 3V: *“Ik kan me voorstellen dat het voor collega's fijn is om de snelcursus in het begin van het jaar te volgen. Na de zomer moet je altijd weer even inkomen met het voeren van gesprekken. Het is fijn dat het een laagdrempelige interventie is van één lesuur.”*

Resultaatsniveau

Het resultaatniveau meten op korte termijn is niet haalbaar, daarom wordt de gedragsintentie gemeten. Aan de mentoren is tijdens het interview de vraag gesteld of ze sneller een eerstelijns LOB-gesprek oppakken na het volgen van de snelcursus en het ontvangen van het LOB-spiekbriefje. Alle mentoren geven aan altijd al de tijd te nemen voor gesprekken met leerlingen. Voor de snelcursus waren ze al van mening dat een leerling altijd een gesprek mag hebben. De mentoren geven aan een positieve houding tegenover het voeren van LOB-gesprekken te hebben.

5.4 Samenvatting

Alle deelnemers geven aan het fijn te vinden dat ze nu een handvat hebben, namelijk het LOB-spiekbriefje. Daarnaast vonden ze de snelcursus duidelijk. Een enkele mentor heeft zelfs aangegeven dat de snelcursus verplicht moet zijn voor alle mentoren. Na de eerste snelcursus zijn een aantal dia's verwijderd uit de snelcursus om zo meer tijd te hebben voor interactie met de deelnemers en in te spelen op individuele vragen. Doordat de mentoren vrijwillig hebben deelgenomen waren er alleen deelnemers die het belang van LOB al inzien.

Hoofdstuk 6 Conclusie en vooruitblik

Naar aanleiding van de evaluatie volgt er een conclusie en vooruitblik.

6.1 Inhoud en vormgeving

De innovatieve interventie bevat een aantal sterke punten en een aantal zwakke punten.

De sterke punten zijn:

- Het LOB-spiekbriefje speelt in op de behoefte van de mentoren. Uit de evaluatie blijkt dat alle deelnemers het LOB-spiekbriefje ervaren als een prettig handvat voor het voeren van een LOB-gesprek. Mentoren gaven aan voorheen niet te weten welke vragen te stellen tijdens een gesprek. Op het LOB-spiekbriefje zijn vragen geformuleerd die een mentor kan stellen aan de leerling om snel tot de kern van het gesprek te komen.
- Doordat de snelcursus niet verplicht was waren er alleen mentoren met een positieve en leergierige houding aanwezig.
- Mentoren vonden de snelcursus helder en gestructureerd. Doordat de snelcursus één lesuur duurt werd het ervaren als laagdrempelig. Een enkele mentor heeft zelfs aangegeven dat de snelcursus verplicht moet zijn voor alle mentoren.

De zwakke punten zijn:

- Doordat de mentoren het gigantisch druk hebben was er een last-minute afmelding.
- Door de corona pandemie kon een derde snelcursus niet plaatsvinden doordat de twee mentoren die deel wilde nemen beide in quarantaine zaten. Hierdoor is er minder feedback vergaard dan verwacht.
- Doordat de snelcursus niet verplicht was voor mentoren hebben er relatief weinig mentoren deelgenomen aan de snelcursus.
- Om de bestemming te bereiken is het noodzakelijk dat het Rythovius College geld en tijd vrijmaakt. De deelnemers gaven aan weinig tijd te hebben gehad om te oefenen met de vaardigheden.

6.2 Test en evaluatie

Uitkomst

Deelnemers gaven na de snelcursus aan dat ze aan de slag kunnen en willen met het verbeteren van de gespreksvaardigheden. Alle deelnemers willen het LOB-spiekbriefje gaan gebruiken. Daarmee is de uitkomst bereikt. Het bereiken van de uitkomst was makkelijker doordat mentoren vrijwillig deelnamen en daarmee lieten zien LOB belangrijk te vinden. Door de hoge werkdruk en corona pandemie konden enkele mentoren niet deelnemen. Een mogelijk verbeterpunt is om de snelcursus verplicht te stellen voor alle mentoren. Daardoor nemen de mentoren die niet of minder snel een eerstelijns LOB-gesprek oppakken ook deel. Bij vrijwillige deelname waren er mentoren aanwezig die al het eerstelijns LOB-gesprek oppakken. Echter heeft het verplicht stellen van het volgen van de snelcursus tot gevolg dat mentoren met een negatieve houding aanwezig zijn. Daardoor wordt het moeilijker de uitkomst te bereiken.

Effect

Het effect is als volgt geformuleerd: mentoren gaan aan de slag met het verbeteren van de gespreksvaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek en krijgen hulpmiddelen om dit te blijven toepassen. Het effect is deels bereikt. Twee van de drie deelnemers hebben meer vertrouwen gekregen in de vaardigheden. Echter hebben de deelnemers het te druk om al actief aan de slag te gaan met de leerdoelen. Ze willen graag de vaardigheden verbeteren maar merken dat daar te weinig tijd voor is. Een verbeterpunt is dat aan de interventie als beloning tijd wordt gekoppeld, echter is dit moeilijk te realiseren binnen het huidige schoolsysteem.

6.3 Innovatieve waarde

De waarde van de interventie blijkt uit de positieve uitspraken van de mentoren die hebben deelgenomen. Zij gaven allen aan niet te weten welke vragen ze moeten stellen en dat het LOB-spiekbriefje hier een handig hulpmiddel voor is. Ook de decanen waren erg enthousiast over de snelcursus en het LOB-spiekbriefje. Het LOB-spiekbriefje kan eenvoudig aangepast worden naar bijvoorbeeld afdeling of school. Het briefje heeft een opvallende kleur en is geplastificeerd waardoor het opvalt en gebruiksvriendelijk is. Daarnaast bestaan op het Rythovius College alleen mentorboekjes van A4 formaat met meerdere bladzijden vol tips over gespreksvoering voor mentoren. Het LOB-spiekbriefje is een compact briefje van A5 formaat waardoor een mentor het briefje makkelijk in een schrift of boek mee kan nemen.

Kijkend naar andere middelbare scholen dan kan de interventie van toegevoegde waarde zijn. Tijdens decanenkringen is naar voren gekomen dat vele scholen worstelen met dezelfde vraag. Het LOB-spiekbriefje geeft mentoren een handvat voor gespreksvoering. Voor de brede beroepspraktijk kan de snelcursus van toegevoegde waarde zijn doordat de interventie op alle scholen geïmplementeerd kan worden met enkele kleine aanpassingen zoals het logo. Tijdens de decanenkring op 17 maart 2022 is het LOB-spiekbriefje kort getoond aan decanen uit de regio Eindhoven. Er zijn diverse decanen die belangstelling hebben geuit over de interventie. Op 23 juni 2022 wordt de interventie uitgebreider toegelicht tijdens de decanenkring en wordt er gekeken of het op andere scholen geïmplementeerd kan worden.

6.4 Duurzaamheid

Het borgen dat de organisatie in de toekomst ook gebruik gaat maken van de interventie begint met het gesprek aangaan met de decanen en de directie. Vervolgens zijn er een aantal manieren om de duurzaamheid te borgen:

1. Aan het begin van elk schooljaar de mentoren verplichten deel laten nemen aan de interventie, met name nieuwe mentoren. Wanneer de interventie jaarlijks terugkeert kan de interventie structureel op de jaarplanning gezet worden.
2. Vanuit de directie tijd en geld vrij maken voor het ondersteunen van mentoren bij het verbeteren van de gespreksvaardigheden. Dit valt onder het ontwikkelingsbudget. Als mentoren geen tijd krijgen om het gesprek met de leerling op te pakken dan moeten ze leerlingen doorsturen naar de decaan ondanks dat ze wel de vaardigheden hebben voor het voeren van een gesprek. De bestemming kan pas gerealiseerd worden wanneer de mentoren tijd hebben voor het in gesprek gaan met een leerling.

6.5 Discussie

Opvallend is dat er geen mavo-mentoren hebben deelgenomen aan de interventie, ondanks dat zij in de enquête vooraf aangaven wel de behoefte te hebben aan het verbeteren van de vaardigheden. Op de mavo afdeling wordt er al meer gefocust op LOB doordat het in het PTA zit, dit kan een reden zijn voor een gebrek aan aanmeldingen van de mavo-mentoren. Voor een doorontwikkeling van de interventie is het goed om de reden te onderzoeken en hierop in te spelen.

De interventie kan voor nog meer organisaties van waarde zijn. Door de interventie op meerdere scholen te implementeren kunnen de snelcursus en het LOB-spiekbriefje aangepast en verbeterd worden. Bij het implementeren van de interventie op een andere school moet rekening gehouden worden met de structuur van het decanaat en de persona van de mentoren om de interventie te laten slagen. Denk hierbij aan vraagstukken als: wie pakt het eerste gesprek op? Moet de interventie wel of niet verplicht zijn? Wat voor consequenties of beloning heeft het wel of niet deelnemen aan de interventie?

Een ander punt van discussie is dat de nulmeting is uitgezet onder alle mentoren en dat de anonimiteit werd gewaarborgd. Daardoor zijn de nulmeting en evaluatie lastiger met elkaar te vergelijken en kunnen effecten minder makkelijk gemeten worden. Dit is deels opgelost door het versturen van intakevragen naar de deelnemers en deze vragen na de interventie opnieuw te stellen. In de toekomst moet de nulmeting niet anoniem ingevuld kunnen worden zodat het effect van de interventie beter meetbaar is.

De validiteit van het rapport is niet zo hoog als gewenst. In de toekomst kan er door beter gebruik van theorieën duidelijker gemaakt worden wat er gemeten moet worden zodat je meet wat je beoogt te meten. 'Vertrouwen' is een abstract begrip en moeilijk te meten. Hier moet bij herhaling van de interventie beter over nagedacht worden. In het vervolg moeten de vragen een betere theoretische onderbouwing bevatten en kan er nog beter nagedacht worden over hoe de vragen verwoord worden. Het ASE-model moet duidelijker verwerkt worden in de evaluatie.

De betrouwbaarheid van de interviews is gewaarborgd doordat alle deelnemers dezelfde vragen zijn gesteld in dezelfde setting. Met alle deelnemers zijn korte gesprekken gevoerd tussen 21 en 30 maart. De betrouwbaarheid kan nog hoger worden door in het vervolg over één aspect meerdere vragen te stellen. Doordat er voornamelijk kwalitatieve data is verzameld kan de betrouwbaarheid van het effect van de interventie alleen beargumenteerd worden en niet met harde cijfers aangetoond worden.

Literatuurlijst

- Bennink, T. (2020). *Zes inzichten rond leven lang ontwikkelen*. Geraadpleegd op 9 februari 2022, van <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/SERmagazine/inzichten-leven-lang-ontwikkelen#:~:text=1.,Waarom%20een%20leven%20lang%20ontwikkelen%3F&text=Omdat%20er%20nog%20te%20veel,ook%20dat%20scholing%20nodig%20is>.
- Berns, V. (2016). *Lastig hoor, dat puberbrein*. Geraadpleegd op 9 februari 2022, van <https://welke-studie-past-bij-mij.nl/lastig-hoor-dat-puberbrein/>
- Bontje, M., Panis, S. (2018). *Verslag ankeren en borgen: LOB is van iedereen*. Geraadpleegd op 17 december 2021, van <https://talenteon.nl/verslag-verankeren-en-borgen-lob-is-van-iedereen/>
- Didenko, L. (2016). *4 principes voor gedragsverandering*. Geraadpleegd op 4 januari 2021, van <https://www.marketingfacts.nl/berichten/4-principes-voor-gedragsverandering>
- Expertisepunt LOB (2018). *Loopbaancompetenties*. Geraadpleegd op 6 december 2021, van https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/13/286_DIGI_Wegwijzer_Loopbaancompetenties_2P.pdf?1598973340=
- Jansen, B. (2019). *Intervisie*. Geraadpleegd op 4 januari 2021, van <https://www.toolshero.nl/communicatie-modellen/intervisie/>
- Kenniscentrum Sport & Bewegen, Wesselman, M. (2015). *ASE-model: van attitude, sociale invloed en eigen-effectiviteit naar intentie tot gedrag van alles over sport*. Geraadpleegd op 4 januari 2021, van <https://www.allesoversport.nl/thema/gezonde-leefstijl/ase-model-van-attitude-sociale-invloed-en-eigen-effectiviteit-naar-intentie-tot-gedrag/>
- Kuijpers, M. (2017). *Loopbaangericht opleiden. Een cultuurverandering?* Geraadpleegd op 3 december 2021, van <https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Loopbaangericht-leren-een-cultuurverandering.pdf>
- Kuijpers, M. (2018). *LOB in het havo en vwo: Vijf uitgangspunten voor de eerste stappen*. Geraadpleegd op 6 december 2021, van [http://decazine.vvsl.nl/DecaZINE-19/files/assets/common/downloads/VvSL%20%20DecaZINE-15%20-%20rgb%20\(VvSL\).pdf](http://decazine.vvsl.nl/DecaZINE-19/files/assets/common/downloads/VvSL%20%20DecaZINE-15%20-%20rgb%20(VvSL).pdf)
- Kuijpers, M., Kerkhoffs, J., Kirsten, I. (2016). *10 valkuilen én mogelijkheden bij de implementatie van LOB*. Geraadpleegd op 3 december 2021, van https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Documenten/10_valkuilen_en_mogelijkheden_bij_de_implementatie_van_LOB.pdf
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren: loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Geraadpleegd op 3 december 2021, van https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/over_leerloopbanen_en_loonbaanleren.pdf
- Mulder, P. (2013). *Leerstijlen van Kolb*. Geraadpleegd op 31 januari 2022, van <https://www.toolshero.nl/management-modellen/leerstijlen-van-kolb/>
- Nordin, L. (2021). *Zo helpt de leercurve van Maslow je in jouw ontwikkeling!* Geraadpleegd op 28 januari 2022, van <https://nabl.nl/persoonlijke-effectiviteit/zo-helpt-de-leercurve-van-maslow-je-in-jouw-ontwikkeling/>

- Oomen, A., Bom, W. (2011). *LOB en professionaliseren in verschillende vormen en maten*. Geraadpleegd op 8 december 2021, van https://www.euroguidance.nl/_images/user/instrumenten/B%20LOB%20en%20professionaliseren%20vo.pdf
- Ouders & Onderwijs (z.d.). *Loopbaanoriëntatie en -begeleiding*. Geraadpleegd op 6 december 2021, van <https://oudersenonderwijs.nl/kennisbank/kwaliteit-van-het-onderwijs/lessen-en-vakken/loopbaanorientatie-en-begeleiding/>
- PAK organisatieontwikkeling (z.d.). *Evaluatiemodel: vier niveaus van evalueren*. Geraadpleegd op 4 januari 2021, van <https://communicatietraining.nl/inspiratie/evaluatiemodel-vier-niveaus-van-evalueren/>
- Peter (2019). *Wat zijn de leerstijlen van Kolb?* Geraadpleegd op 31 januari 2022, van <https://www.agile4all.nl/wat-zijn-de-leerstijlen-van-kolb/>
- Philippo, R. (2021). *Leeractiviteiten*. Geraadpleegd op 31 januari 2022, van <https://ctmeter.nl/over-ons/blog/leeractiviteiten/#:~:text=Anders%20gezegd%3A%20een%20leeractiviteit%20is,om%20het%20leerdoel%20te%20bereiken>
- Rythovius College (z.d. –b). *Over ons: visie*. Geraadpleegd op 9 februari 2022, van <https://www.rythovius.nl/Over-ons/Visie>
- Rythovius College (z.d.-a). *Over ons: schoolorganisatie*. Geraadpleegd op 7 december 2021, van <https://www.rythovius.nl/Over-ons/Schoolorganisatie>
- Rythovius College (z.d.-c). *Over ons: decanaat*. Geraadpleegd op 7 december 2021, van <https://www.rythovius.nl/Over-ons/Decanaat>
- Smit, A. (z.d.). *Tieners leren door ervaring*. Geraadpleegd op 9 februari 2022, van <https://www.desteven.nl/persoonlijke-ontwikkeling/jongeren-coaching/puber/tieners-leren-door-ervaring/#:~:text=Voor%20jongeren%20is%20het%20maken,kunnen%20zijn%20van%20je%20keuzes>
- Tijdwinst (z.d.). *De belangrijkste gespreksvaardigheden: een compleet overzicht*. Geraadpleegd op 28 januari 2022, van <https://gesprekstechnieken.com/gespreksvaardigheden/#:~:text=Wat%20is%20het%20verschil%20tussen,effectief%20mogelijk%20gesprek%20te%20voeren>
- Toolshero (2012). *Action Priority Matrix*. Geraadpleegd op 16 december 2021, van <https://www.toolshero.com/personal-development/action-priority-matrix-apm/>
- Trainen en ontwikkelen (z.d.). *Didactisch analysemodel Van Gelder*. Geraadpleegd op 28 januari 2022, van <https://trainenenontwikkelen.nl/training-ontwikkelen-volgens-het-didactisch-analysemodel-van-gelder/>
- Van Solinge, H. (2018). *Leven lang leren*. Geraadpleegd op 3 december 2021, van <https://link-springer-com.fontys.idm.oclc.org/content/pdf/10.1007/s40718-018-0023-3.pdf>
- Volwassenleren (z.d.). *Maslow: (on)bewust (on)bekwaam*. Geraadpleegd op 28 januari 2022, van <https://volwassenleren.nl/maslow-onbewust-onbekwaam/#:~:text=In%201954%20heeft%20Maslow%20vier,dat%20hij%20iets%20niet%20beheerst>

Bijlagen

Bijlage 1: Uitnodigingsmail enquête mentoren

Onderwerp: Geef jouw mening voor mijn afstudeeropdracht

Beste mentor,

Als stagiaire op het decanaat houd ik mij dit schooljaar bezig met de positionering van het decanaat als tweedelijns decanaat. Daarom nodig ik je van harte uit om deze korte vragenlijst in te vullen, want jouw mening is erg belangrijk voor mijn opdracht. De enquête bestaat uit 11 vragen. Er zal betrouwbaar met de gegevens worden omgegaan. De antwoorden zijn niet te herleiden naar jou als individu. De enquête sluit op dinsdag 30 november.

Mocht je opmerkingen hebben over de enquête of input hebben voor mijn schoolopdracht schroom dan niet en mail naar: DBleijs@rythovius.nl of spreek mij op school aan.

Link naar de enquête: <https://forms.gle/VpcF9jYQ7gvEhUME9>

Alvast bedankt voor je deelname!

Met vriendelijke groet,

Danique Bleijs
Stagiaire decanaat

Bijlage 2: Herinneringsmail enquête

Onderwerp: Herinnering: geef je mening

Beste mentoren,

Dinsdag hebben jullie een uitnodiging ontvangen om een enquête in te vullen. Het doel van de enquête is om jullie mening te toetsen over de rolverdeling tussen mentor en decaan als het gaat over LOB. Al vele mentoren hebben de enquête ingevuld, heb jij dat ook gedaan? Dan wil ik je bedanken voor het geven van je mening, dit is erg waardevol!

Heb jij de enquête nog niet ingevuld? Dat kan nog tot dinsdag 30 november via de link:
<https://forms.gle/VpcF9jYQ7gvEhUME9>

Het invullen van de enquête duurt enkele minuten, dit is de kans om je (positieve of kritische) mening te geven!

Met vriendelijke groet,

Danique Bleijs
Stagiaire decanaat

Bijlage 3: Informatiemail enquête

Onderwerp: Afstudeeropdracht

Beste leerlingencoördinatoren en afdelingsleiders,

Als stagiaire op het decanaat houd ik mij dit schooljaar bezig met de positionering van het decanaat als tweedelijns decanaat*. (*Dit betekent dat de mentor de gesprekken met de leerling voert en pas bij knelpunten in het keuzeproces van de leerling de leerling wordt doorgestuurd naar de decaan.)

Aan het begin van dit schooljaar heb ik met een aantal van jullie gesproken over mijn schoolopdracht om input te verzamelen. Omdat ook de mening van mentoren voor mijn opdracht erg belangrijk is nodig ik alle mentoren (mavo, havo en vwo) uit een korte vragenlijst in te vullen die gaat over de rolverdeling tussen mentoraat en decanaat. Via deze mail wil ik jullie op de hoogte stellen van het feit dat er een enquête open staat tot dinsdag 30 november.

Zouden jullie de mentoren hier namens mij op kunnen wijzen? De enquête kan ik niet voor jullie openstellen maar later wil ik graag jullie mening toetsen over dit onderwerp.

Met vriendelijke groet,

Danique Bleijs

Bijlage 4: Het LOB-spiekbriefje



HET LOB-SPIEKBRIEFJE



VERSCHILLENDE FASES IN EEN KEUZEPROCES:

- | | |
|-----------------------|---|
| 1 Bewustwording | Heb je al nagedacht over je keuze? |
| 2 Oriënteren | Wat heb je tot nu toe gedaan om informatie te verzamelen? |
| 3 Verkennen | Hebben je ouders/vrienden gezegd wat ze bij je vinden passen? |
| 4 Verdiepen | Met wie zou je in gesprek kunnen die je verder kan helpen? |
| 5 De knoop doorhakken | Zit er een optie bij die jouw voorkeur heeft? Kun je aangeven waarom? |
| | Wat heb je nodig om de knoop door te hakken? |

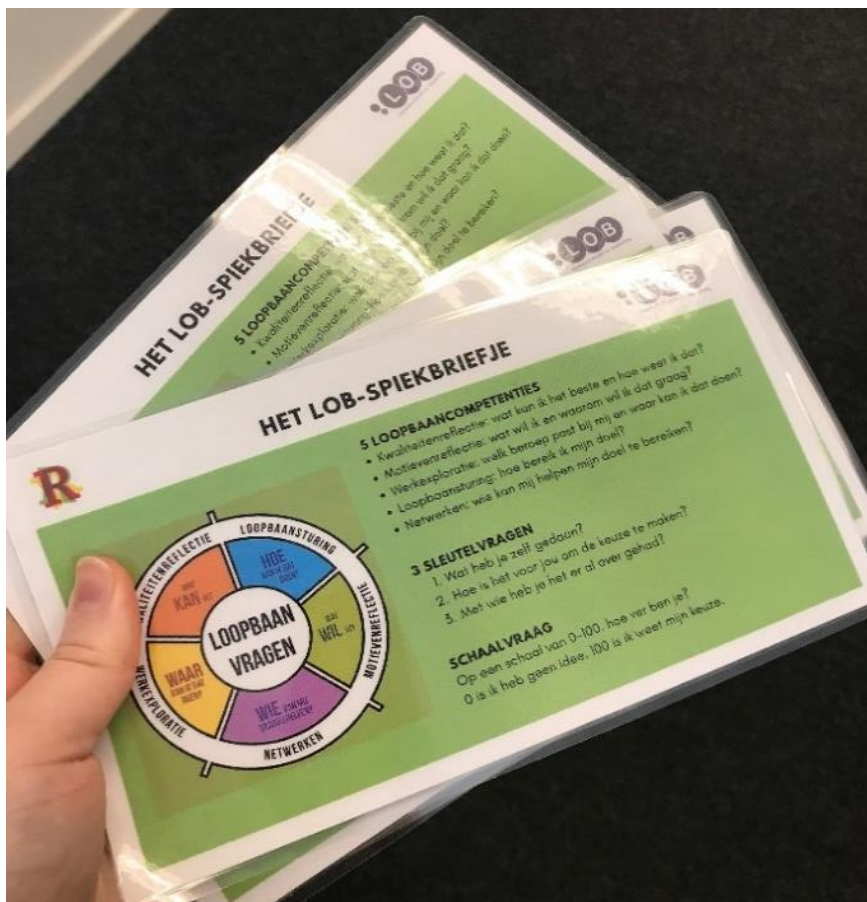
HET LOOPBAANGESPREK

Terugkijken en reflecteren:

- Welke ervaring wil je met me delen? Wat deed je? Wat zag je?
- Hoe vond je het? Waarom vond je dat? Wat zegt dat over jou?

Vooruitkijken en activeren:

- Wat ga je doen? Wat wil je daarmee bereiken?
- Wat spreek je af met jezelf of met mij?



Bijlage 5: Draaiboek interventie

Tijd	Duur	Activiteit	PowerPoint	Benodigheden
13:40	2 min	Inloop, welkomstwoord en voorstellen	Dia 1	Pen en papier voor elke mentor. PowerPoint op scherm door middel van een laptop. Pointer.
13:42	3 min	Aanleiding en doel.	Dia 2	
13:45	20 min	Uitleg LOB-spiekbriefje	Dia 3 t/m 8	Het LOB-spiekbriefje uitdelen
14:05	15 min	Oefenen vaardigheden d.m.v. het LOB- spiekbriefje	Dia 9	
14:20	5 min	Nabespreken oefenen Extra tips Evaluatie	Dia 10 t/m 12	Evaluatieformulier
14:25	-	Einde + bedanken voor deelname	Dia 13	Iets lekkers geven als beloning

Bijlage 6: Uitnodigingsmail voor interventie

Onderwerp: Snelcursus LOB-gespreksvoering

Beste mentor,

Vind je het soms lastig om de juiste vragen te stellen tijdens een loopbaangesprek?

Hoe laat je leerlingen nadenken over hun loopbaan en keuzes?

59,1% van de mentoren uit de enquête van november 2021 heeft aangegeven te twijfelen aan de vaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek of zegt hulp te willen bij het verbeteren van deze vaardigheden. In de snelcursus LOB-gespreksvoering leer je hoe je met weinig tijd toch effectieve vragen kunt stellen. Wij bieden jou de kans om deel te nemen aan deze eenmalige snelcursus!

Kort, krachtig en praktisch

Wanneer Dinsdag 22 februari 2022. Keuze uit lesuur 1, 7, 9.

Duur 45 minuten.

Waar Fysiek met in acht neming van de coronaregels. Lokaal wordt later bekend gemaakt.

Voor wie Voor mentoren die behoefte hebben aan handvatten voor LOB-gespreksvoering.

Voordelen

- Je ontvangt het LOB-spiekbriefje gebaseerd op effectieve LOB methodes en leert hoe je deze kan toepassen tijdens een gesprek met de leerling.
- Je leert van collega's en collega's kunnen iets van jou leren.
- Je gaat aan de slag met het verbeteren van je vaardigheden waardoor je efficiëntere en doelgerichte gesprekken kan voeren met leerlingen. Gesprekken gaan je daardoor minder tijd kosten.

Door wie Decanaat.

Meedoen? Opgeven kan **tot 16 februari** via de link: <https://forms.gle/kpwRrKYK3zmyBYyu8>

Wil je zeker weten dat je kan deelnemen? Schrijf je dan zo snel mogelijk in, vol is vol. Maximaal 10 deelnemers per bijeenkomst.

Bijlage 7: Evaluatieformulier

Vraag 1: Wat sprak jou het meest aan in de snelcursus en waarom?

Vraag 2: Het doel van de snelcursus is dat je aan de slag kan met het verbeteren van de gespreksvaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek door kennis te maken met verschillende gesprekstechnieken en het ontvangen van het LOB-spiekbriefje. In welke mate is dit doel bereikt?

Vraag 3: In welke mate kwam de snelcursus overeen met de informatie die je vooraf hebt ontvangen?

- Onvoldoende, ik had een ander beeld van de bijeenkomst.
- Voldoende, de informatie vooraf komt grotendeels overeen met de inhoud van de bijeenkomst.
- Goed, de informatie gaf een goed beeld van de bijeenkomst.

Vraag 4: Formuleer je leerdoel voor de komende weken. Dit leerdoel wordt besproken tijdens een individueel gesprek dat zal plaatsvinden in de maand maart. Maak het leerdoel concreet: SMART.

Vraag 5: Waarmee loop je de deur uit?

Vraag 6: Je hebt nu een LOB-spiekbriefje gekregen en geoefend hoe je het LOB-spiekbriefje kan gebruiken tijdens een gesprek. Ga je dit gebruiken? Wat zou er hetzelfde blijven of anders gaan als je dit spiekbriefje gebruikt tijdens een gesprek?

Bijlage 8: Vragen deelnemers snelcursus

Vraag 1: Hoeveel vertrouwen heb je in je vaardigheden voor het voeren van een LOB-gesprek op dit moment op een schaal van 0 tot 10? 0 is geen vertrouwen, 10 is zeer veel vertrouwen.

Vraag 2: Heb je de juiste (coachings-)vaardigheden om een LOB gesprek te voeren?

- In hoeverre heeft de snelcursus hierbij geholpen?
- In hoeverre heeft het LOB-spiekbriefje hierbij geholpen?

Vraag 3: Weet je welke vragen je kan stellen tijdens een LOB-gesprek met de leerling?

- In hoeverre heeft de snelcursus hierbij geholpen?
- In hoeverre heeft het LOB-spiekbriefje hierbij geholpen?

Vraag 4: Tijdens de bijeenkomst heb je een leerdoel geformuleerd. In hoeverre heb je aan het leerdoel gewerkt?

Vraag 5: Gebruik je het LOB-spiekbriefje? Zo ja, wat is jouw ervaring met het LOB-spiekbriefje als hulpmiddel?

Vraag 6: Pak je na de snelcursus en het ontvangen van het LOB-spiekbriefje sneller een eerste LOB-gesprek met een leerling op?

Vraag 7: Zou je de snelcursus aanbevelen aan collega's? Waarom wel of niet?

Vraag 8: Zou je het LOB-spiekbriefje aanbevelen aan collega's? Waarom wel of niet?

Vraag 9: Je gaf in de intakevragen aan dat je miste, heb je nu voldoende handvaten om dat wel te kunnen?

Bijlage 9: PowerPoint snelcursus LOB-gespreksvoering



De snelcursus LOB-gespreksvoering




Wat verstaan we onder LOB-gespreksvoering?

"LOB is niet weten wat je kunt en wat je wilt worden, maar leren hoe je dat kunt ontdekken, ontwikkelen en benutten"

— Marinka Kuijpers

5 loopbaancompetenties



Marinka Kuijpers, 2003

3 sleutelvragen

1. Wat heb je zelf gedaan?
2. Hoe is het voor jou om de keuze te maken?
3. Met wie heb je het er al over gehad?

Martine Buijsen, 2020-2021 "De decaan als loopbaancoach"

Schaalvraag

Op een schaal van 0-100, hoe ver ben je?
0 is ik heb geen idee, 100 is ik weet mijn keuze.



Verskillende fases in een keuzeproces

Hoe kies je de juiste vervolgopleiding?



Martine Buijsen, 2020-2021 "De decaan als loopbaancoach"

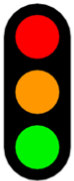
Keuzeblokkade!

'Ik ben bang voor een verkeerde keuze'

'Er is zoveel leuk'

'Ik heb het gevoel nog niet alle opties bekeken te hebben'

'Ik moet iets kiezen voor de rest van mijn leven'



Het loopbaangesprek



Het expertisepunt LOB, z.d.

Aan de slag met oefenen!



Extra tips

- o Vraag naar **emotiewoorden** zoals leuk, stom, interessant, saai etc. Wat maakte dat het dat was?
- o Stel open vragen (**waarom**)
- o Zet de leerling aan het denken
- o Maak **concrete** afspraken met de leerling

En nu?

- Oefenen d.m.v. het LOB-spiekbriefje
- 1 op 1 gesprek
 - Terugkoppeling leerdoel en evaluatie



Evaluatie



Bedankt voor je deelname!

