|  |
| --- |
|  |
| “Gewoon doen!? Wat vindt de lerende zelf?” |
|  |
| Een praktijkonderzoek naar de inzetbaarheid van een nieuw leeraanbod |

**HAN STudiesucces-Training en Coaching**

Arnhem – Nijmegen | 2018

Anne Roseboom

“Gewoon doen!? Wat vindt de lerende zelf?”

Arnhem | Nijmegen, juni 2018

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

Auteur: Anne Roseboom  
Studentnummer: 526524

Opdrachtgevers: Gijs Bloemsaat en Sandra Mulders

Begeleider: Marc Damen

# Voorwoord

En dan is het eindelijk zover, de laatste fase van de opleiding Toegepaste Psychologie. Het onderzoeken van een praktijkvraagstuk, met als resultaat een praktijkverbetering. Ook wel de ‘kroon’ op je opleiding. Het vraagt een aantal maanden hard werken en een bepaalde mindset. Een sneltrein die je niet lijkt in te halen. ‘Af zal het nooit zijn’, zeggen anderen. En dan toch na vijf maanden is daar het onderzoeksverslag met bijbehorende praktijkverbetering. Terugkijkend waren dit vijf leerzame maanden, waarin ik mijzelf heb mogen verdiepen in het brede onderwerp ‘leren’. Daarbij kwamen al gauw vele discussies, diverse leertheorieën en nieuwe vormen van aanbod naar voren. Voor deze leerzame zoektocht wil ik mijn vrienden, familie, medestudenten en docenten bedanken voor de steun, het meedenken en de kritische feedback. In het bijzonder bedank ik HAN Studiesucces-Training en coaching voor het meedenken en mogelijk maken van het onderzoek.

Anne Roseboom  
18 juni 2018

# Samenvatting

HAN Studiesucces-Training en coaching (HAN Ss-T&c) wil een zo hoog mogelijk leerresultaat op hun aanbod. Door verder te ontwikkelen probeert HAN Ss-T&c vraag en aanbod zo optimaal mogelijk met elkaar te verbinden. Rekening houdend met nieuwe ontwikkelingen rondom de manier van leren. De afgelopen jaren is er veel te doen geweest over de manier waarop mensen leren. Het ‘oude leren’ wordt ter discussie gesteld en het ‘nieuwe leren’ is in ontwikkeling. HAN Studiesucces-Training en coaching ziet mogelijkheden in het concept ‘leren binnen de eigen beroepspraktijk’. Op deze vorm van leren is op dit moment geen aanbod. HAN Ss-T&c start het project ‘leren door te doen’ om de mogelijkheden voor een nieuw aanbod te onderzoeken. Uit vooronderzoek van HAN Ss-T&c komt een voorkeur voor face-to-face contact en het gebruik van online technologie naar voren; een combinatie die overeenkomt met blended learning (Graham, 2013). Perflectie is een online platform dat hiermee overeenkomt en helpt bij het realiseren van blijvende gedragsverandering (Op de Woerd & Aubel, z.d.). Gedurende een traject van 3 maanden werkt dit platform ondersteunend bij het leren in de eigen beroepspraktijk. HAN Studiesucces-Training en coaching wil de mogelijkheden van deze leeropbrengst onderzoeken en start daarom een pilot met Perflectie. Voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag zijn vragenlijsten en een interview ingezet, verdeeld over twee meetmomenten. Daarbij zijn het verloop van het traject, met de daarbij gehorende werkende, niet-werkende factoren en aanpassingen in kaart gebracht. Vanuit de resultaten komt naar voren dat de deelnemers met een positieve insteek van start zijn gegaan. Op de lange termijn lijken de niet-werkende factoren de overhand te nemen, waardoor stagnatie in het proces plaatsvindt. Het doorvoeren van aanpassingen lijkt van belang om deze stagnatie tegen te gaan en het leren in de eigen beroepspraktijk te bevorderen. Voor de inzetbaarheid van blended learning is het aan te raden persoonlijke begeleiding te implementeren als apart onderdeel. Een combinatie van online en offline activiteiten blijkt beter te werken dan één van deze twee activiteiten afzonderlijk. Daarnaast kunnen elementen die interactie stimuleren, helpen bij blended learning (Means, Toyama, Murphy, & Baki, 2013). De coach kan hierin een ondersteunende rol aannemen, die bijdraagt aan het gevoel van verbondenheid en contact. Dit is van belang voor het creëren van vertrouwen, dat inspeelt op het gebruik van de deelnemer (Wagenaar & Hulsebosch, 2013).

# Inhoudsopgave

[Voorwoord 2](#_Toc517008317)

[Samenvatting 3](#_Toc517008318)

[Inhoudsopgave 4](#_Toc517008319)

[Inleiding 5](#_Toc517008320)

[Doelstelling 6](#_Toc517008321)

[Onderzoeksvraag 6](#_Toc517008322)

[Deelvragen 6](#_Toc517008323)

[Methode 7](#_Toc517008324)

[Onderzoekspopulatie 7](#_Toc517008325)

[Procedure 7](#_Toc517008326)

[Meetmoment 1: de vragenlijst 7](#_Toc517008327)

[Meetmoment 2: het interview en de vragenlijst 8](#_Toc517008328)

[Data-analyse methode 9](#_Toc517008329)

[Resultaten 11](#_Toc517008330)

[Conclusie 16](#_Toc517008331)

[Aanbevelingen 18](#_Toc517008332)

[Discussie 19](#_Toc517008333)

[Reverentielijst 20](#_Toc517008334)

[Bijlage A – Informatiebrief 23](#_Toc517008335)

[Bijlage B – Informed Consent 25](#_Toc517008336)

[Bijlage C – Vragenlijst meetmoment 1 26](#_Toc517008337)

[Bijlage D – Interview guide meetmoment 2 29](#_Toc517008338)

[Bijlage E – Screenshot analyse methode vragenlijst 36](#_Toc517008339)

[Bijlage F – Screenshot analyse methode interview 37](#_Toc517008340)

[Bijlage G – Patroonanalyse 38](#_Toc517008341)

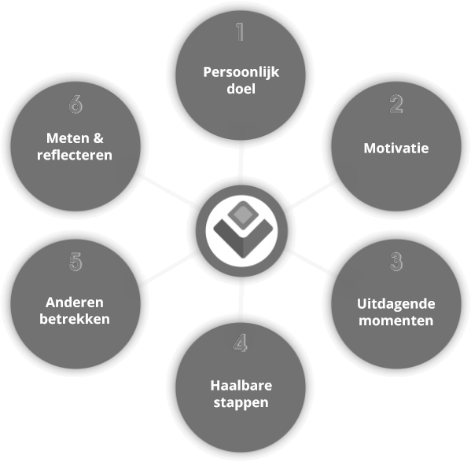
# Inleiding

HAN Studiesucces-Training en coaching (HAN Ss-T&c) wil een zo hoog mogelijk leerresultaat op hun aanbod. Door verder te ontwikkelen probeert HAN Ss-T&c vraag en aanbod zo optimaal mogelijk met elkaar te verbinden, rekening houdend met nieuwe ontwikkelingen rondom de manier van leren. HAN Studiesucces-Training en coaching is onderdeel van een ondersteunend netwerk voor 2e lijn studentbegeleiding, genaamd HAN Studiesucces, dat in 2016 is opgericht (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, 2016). HAN Studiesucces biedt onder andere begeleiding in het verbeteren van studievaardigheden en persoonlijke ontwikkeling. HAN Ss-T&c biedt deze begeleiding in de vorm van trainingen en coaching (HAN Studiesucces, 2018). Het eerste anderhalf jaar is een groot en divers aanbod ontwikkeld.

Het trainingsaanbod richt zich op kennisoverdracht en het aanleren van vaardigheden. De trainingen vinden plaats binnen een klassikale trainingssetting. Elementen van dit aanbod komen overeen met het ‘oude leren’. Dat verwijst naar leren binnen een klassikale, contextarme omgeving, waarbij de nadruk ligt op het oefenen van vaardigheden op basis van specifieke leerdoelen. Kennisoverdracht staat hierbij centraal (Van Aalst & Kok, 2004). Uit onderzoek blijkt dat aangeleerde kennis en vaardigheden zes maanden na de training door slechts 50% van de deelnemers wordt toegepast (Saks & Belcourt, 2006). Een belangrijke oorzaak voor een laag rendement is dat het geleerde vanuit de training onvoldoende wordt geïntegreerd in de periode erna (Arthur, Bennett, Edens, & Bell, 2003). De afgelopen jaren is er dan ook veel te doen geweest over de manier waarop mensen leren. Het ‘oude leren’ wordt ter discussie gesteld en het ‘nieuwe leren’ is in ontwikkeling. Aspecten die hierbij naar voren komen zijn: leren als sociaal proces, leren in de praktijkcontext, belang van reflectie en zelfregulatie (Van Aalst & Kok, 2004). Het leren in een contextrijke leeromgeving zorgt voor het beter ontwikkelen van beroepscompetenties (Ritzen, 2007). Het kunnen anticiperen op wisselende omstandigheden is de nieuwe focus (Laming, 2016). De lerende wordt hierdoor meer betrokken binnen zijn of haar eigen leerproces, dat van belang is bij duurzaam leren (Van Aalst & Kok, 2004).

Deze focusverlegging sluit aan bij het concept ‘leren binnen de eigen beroepspraktijk’ dat doorgaans wordt ervaren als betekenisvol. Het inzetten van het leerresultaat kan het handelen verbeteren. Het inzien van de betekenis door de lerende is hierbij een bepalende factor voor het daadwerkelijk leren (Van den Boogert, 2006). Leren via concrete problemen of in contact en overleg met anderen blijkt ook effectief. Afstemming tussen leren, begeleiden en belonen van succesvol handelen is hierbij van belang. Dit zorgt voor het verhogen van de bekwaamheid, betrokkenheid en motivatie (Bergenhenegouwen, 2007).

HAN Studiesucces-Training en coaching ziet mogelijkheden in het concept ‘leren binnen de eigen beroepspraktijk’. Op deze vorm van leren is op dit moment geen aanbod. HAN Ss-T&c start het project ‘leren door te doen’ om de mogelijkheden voor een nieuw aanbod te onderzoeken, waarbij de focus ligt op aspecten die overeenkomen met het leren binnen de eigen beroepspraktijk. Uit vooronderzoek van HAN Ss-T&c komt een voorkeur voor face-to-face contact en het gebruik van online technologie naar voren; een combinatie die overeenkomt met blended learning (Graham, 2013). Dit zorgt voor een bepaalde flexibiliteit in het leren, bijvoorbeeld in tijd en tempo. Dit vergt een bepaalde mate van zelfstandigheid. Afstemming op het leerproces is hierbij van belang. Voor de inzetbaarheid van blended learning is het belangrijk om de interactie te stimuleren. Tevens is het noodzaak om een affectief en motiverende leeromgeving te bevorderen. Dit voorkomt uitval (Boelens, De Wever, & Voet, 2017).

HAN Studiesucces-Training en coaching ziet mogelijkheden in Perflectie, een online platform dat helpt bij het realiseren van blijvende gedragsverandering (Op de Woerd & Aubel, z.d.). Gedurende een traject van drie maanden werkt dit platform ondersteunend bij het leren in de eigen beroepspraktijk. Zes principes spelen hierbij een centrale rol (Afbeelding 1). Tijdens een gezamenlijke kick-off stellen de deelnemers eigen persoonlijke doelen op. Bij deze doelen is het van belang dat de deelnemers een bepaalde pijn of een bepaald verlangen voelen om te willen veranderen (Op de Woerd & Aubel, z.d.). De coach, die betrokken is bij het traject, zet voor het in kaart brengen van de doelen verschillende methodieken in, waaronder een fysieke schaalvraag en gedragingskaarten. Op deze kaarten staan concrete gedragingen beschreven, gebaseerd op competenties (S. Op de Woerd, persoonlijke communicatie, 1 maart 2018). De gedragingskaarten helpen de deelnemers bij het in kaart brengen van de persoonlijke doelen, bijvoorbeeld het maken van oogcontact. De uiteindelijke doelen voeren de deelnemers in op een eigen persoonlijke pagina in het online platform. Hiermee kunnen de deelnemers de geoefende gedragingen bijhouden. Perflectie laat de deelnemers stilstaan bij de geoefende doelen. Een dagelijkse reminder herinnert de deelnemers aan het reflecteren. Het platform vraagt de deelnemers een aantal sterren (1-5) te geven voor het geoefende doel, met daarbij een vraag die uitnodigt tot reflecteren. Dit verwoorden werkt verdiepend (Van den Boogert, 2006). Daarnaast maakt Perflectie gebruik van een buddysysteem, waarin de deelnemers anderen kunnen betrekken voor het krijgen van feedback. Online activiteiten leggen de leermomenten vast. De leeropbrengst van de deelnemers verbetert door de combinatie van offline en online activiteiten (Garrison & Kanuka, 2004). HAN Studiesucces-Training en coaching wil de mogelijkheden van deze leeropbrengst onderzoeken en start daarom een pilot met Perflectie.

*Afbeelding 1.* De 6 bewezen principes. Overgenomen uit *De 6 principes van succesvol gedragsverandering* van Perflectie, z.d. (<https://www.perflectie.nl/principes-van-gedragsverandering/>). Copyright z.d., S. Op de Woerd.

Doelstelling  
Het uiteindelijke doel van dit onderzoek is het ontwikkelen van een nieuw leeraanbod, wat bijdraagt aan de doorontwikkeling van HAN Studiesucces-Training en coaching. In dit nieuwe leeraanbod zijn aspecten van het concept ‘leren door te doen’ en blended learning verweven.

Onderzoeksvraag  
\*= het concept ‘leren door te doen’ in combinatie met blended learning.

*Hoe beoordelen de deelnemers van HAN Studiesucces-Training en coaching het nieuwe leeraanbod\* middels Perflectie en welke aanpassingen adviseren zij?*

### Deelvragen

* Wat beschouwen de deelnemers als de werkende factoren van het traject Perflectie?
* Wat zijn volgens de deelnemers de niet-werkende factoren van het traject Perflectie?
* Welke aanpassingen dragen de deelnemers aan met betrekking tot de inzetbaarheid van het nieuwe leeraanbod?

# Methode

Dit evaluerend onderzoek (Van der Donk & Van Lanen, 2012) bracht de inzetbaarheid van het traject Perflectie in kaart. De vragenlijsten richtten zich op het verloop van het traject. Door gebruik te maken van een interview kwam er meer inzicht in dit verloop, waarbij de nadruk lag op de werkende, niet-werkende factoren en aanpassingen die de deelnemers aandroegen.

### Onderzoekspopulatie

Perflectie werd binnen HAN Ss-T&c bij verschillende studentgroepen ingezet. Dit onderzoek richtte zich op de groep HAN studentencoaches, allen studenten van de opleiding Toegepaste Psychologie. De groep bestond uit vier vrouwen en één man, met een gemiddelde leeftijd van 22 jaar (*SD*= 0,7 jaar). De respondenten verschilden in leerjaar, sommige zaten in leerjaar 2, anderen in 3 of 4. De doelgroep kwam overeen met wat valt onder een gelegenheidssteekproef (Brinkman, 2008). HAN Studiesucces-Training en coaching speelde een rol in de werving van de respondenten, waarbij het toevallig voorhanden liggen van de doelgroep een centrale rol in beslag nam.

### Procedure

De respondenten konden zich via een online advertentie aanmelden voor het traject Perflectie. Tijdens de kick-off werd een korte uitleg gegeven over het onderzoek. Deze persoonlijke benadering verhoogde de respons (Luiten, 2009). Een informatiebrief diende ter ondersteuning van de gegeven informatie (Bijlage A).

Middels het invullen van een Informed Consent gaven de respondenten toestemming voor deelname aan het onderzoek (Bijlage B). De anonimiteit van de respondenten werd gewaarborgd door het gebruik van een beveiligd document met de persoonsgegevens. Door gebruik van respondentnummers waren de onderzoeksgegevens niet terug te leiden.

Tijdens het onderzoek vonden twee meetmomenten plaats. Direct na de kick-off werd voor de eerste keer de vragenlijst afgenomen (Bijlage C). De duur bedroeg ongeveer 10 minuten. Alle respondenten werden tegelijk, onder dezelfde condities (zelfde uitleg en ruimte) gevraagd de vragenlijst individueel in te vullen. Op de helft van het traject, na anderhalve maand, vond het tweede meetmoment plaats. Voorafgaand was met alle respondenten een individuele afspraak ingepland. De duur van het tweede meetmoment bedroeg ongeveer één uur. Een ingezette interview guide zorgde voor het zo constant mogelijk houden van de condities (Bijlage D).

### Meetmoment 1: de vragenlijst

Bij aanvang van het traject diende een schriftelijke vragenlijst (Bijlage C) als nulmeting. Deze vragenlijst kon veranderingen later in het traject inzichtelijk maken (Brinkman, 2008). De beschikbare afnametijd zorgde voor de keuze voor een schriftelijke afname (Baarda, De Goede, & Kalmijn, 2010). Tevens hield dit de afname voor alle respondenten zo veel mogelijk gelijk (zelfde uitleg, tijd van afname en ruimte). Door de vragenlijst direct na de kick-off in te laten vullen was de respons het hoogst.

In afstemming met de opdrachtgever werd de vragenlijst vormgegeven. In combinatie met literair vooronderzoek lag de nadruk op elementen die van invloed konden zijn op het verloop van het traject en een rol spelen bij gedragsverandering. De elementen ‘persoonlijk doel’ en ‘motivatie’ kwamen naar voren (Op de Woerd & Aubel, z.d.; Bergenhenegouwen, 2007). Uit aanvullende literatuur kwamen de elementen ‘vertrouwen’ en ‘belang’ aan bod (Brug, Van Assema, & Lechner, 2012). Vanuit de opdrachtgever waren de elementen ‘verwachtingen’ en ‘tijdsbesteding’ als relevant benoemd. Dit tezamen droeg bij aan het waarborgen van de validiteit (Van der Donk & Van Lanen, 2012).

De elementen werden middels een schaalvraag (schaal van 0 tot 10) uitgevraagd. De respondenten konden het gekozen antwoord toelichten. De elementen ‘verwachtingen’ en ‘tijdsbesteding’ werden met open vragen uitgevraagd. Hierbij werd rekening gehouden met Perflectie als persoonlijk traject, doordat de deelnemers met eigen persoonlijke doelen aan de slag gingen. Het vooraf bepalen van de keuzemogelijkheden was daardoor niet mogelijk (Brinkman, 2008).

Tijdens de ontwikkeling van de vragenlijst was een pre-test uitgevoerd bij een respondent verwant aan de onderzoekspopulatie.

Ervaring tijdens afname  
Ondanks dat de respondenten zich begaven in dezelfde ruimte, zocht iedereen een plekje voor zichzelf op om de vragenlijst in te vullen. Tijdens het invullen communiceerden de respondenten niet met elkaar. Doordat enkele respondenten sneller klaar waren, werd de rust voor de andere respondenten verstoord. Hierdoor was er een verschil in tijd qua invullen.

### Meetmoment 2: het interview en de vragenlijst

Het semigestructureerde interview diende voor het in kaart brengen van de werkende, niet-werkende factoren en aanpassingen die de deelnemers aandroegen. Dit maakte het doorvragen bij onduidelijkheden of onvolledige antwoorden mogelijk (Migchelbrink, 2016). Een vooraf opgestelde interview guide met voorbeeldvragen diende als leidraad (Bijlage D).

Het interview bestond uit drie onderdelen. Het eerste onderdeel ging in op de ervaringen van de deelnemers en de werkende en niet-werkende factoren van het traject Perflectie. Het tweede onderdeel bestond uit de vragenlijst die ook tijdens meetmoment 1 was ingevuld. Het derde onderdeel betrof het advies ten opzichte van het gebruik van Perflectie en het concept ‘leren door te doen’. Daarbij lag de nadruk op de aanpassingen die de deelnemers aandroegen.

De beginvraag van het interview luidde: “*Hoe heb je het traject Perflectie tot nu toe ervaren?*”. Deze opengestelde vraag droeg bij aan vragen naar ervaringen dat breed was van begrip. De respondenten konden door de vraagstelling zelf bepalen wat belangrijke elementen van het traject waren om te vertellen (Van der Donk & Van Lanen, 2012). Op deze wijze werd er niet gestuurd en aangesloten op de ervaringen van de deelnemers zelf.

De vragenlijst was onderdeel van het interview. De mondelinge afname zorgde voor het aanbrengen van een verdieping op de (eerder) gestelde schaalvragen. Per respondent werd zo gericht de betekenis achter het gegeven cijfer achterhaald. De focus lag daarbij op een eventueel verschil tussen meting 1 en meting 2, waarbij werkende en niet-werkende factoren in kaart werden gebracht. Per respondent was de vragenlijst gepersonaliseerd op eerder gegeven antwoorden. Dezelfde elementen kwamen aan bod.

Door de gezamenlijke inzet van het interview en de vragenlijsten werden de data op verschillende manieren verzameld. Deze triangulatie zorgde voor het vergroten van de validiteit en betrouwbaarheid (Van der Donk & Van Lanen, 2012).

Ervaring tijdens afname  
De respondenten die een meer persoonlijke insteek hadden gekozen voor het traject Perflectie, waren aan het begin van het onderzoek meer gesloten en voorzichtiger met antwoorden. Dit was te merken aan de korte en soms wat twijfelachtige antwoorden die de deelnemers gaven. Gedurende het interview werd dit minder en kwamen de deelnemers terug op eerder gegeven antwoorden, waarop een meer uitgebreide uitleg volgde.

### Data-analyse methode

#### Vragenlijst

De kwantitatief verkregen data vanuit de vragenlijsten werden ingevoerd in EXCEL en na het tweede meetmoment naast elkaar gelegd. De gegeven cijfers op de schaalvragen werden per schaalvraag van beide meetmomenten naast elkaar in een tabel geplaatst, met alle respondenten onder elkaar weergegeven. Door gevormde grafieken konden bijzonderheden in vooruitgang en achteruitgang bekeken worden. Verschilscores tussen meetmoment 1 en meetmoment 2 werden bepaald, waarbij gemiddelden werden berekend. De elementen ‘persoonlijk doel’ en ‘motivatie’ kwamen hierbij naar voren. Voor deze elementen werden de toelichtende, open vragen van meetmoment 2 verwerkt in een nieuw EXCEL-bestand. Het toepassen van een horizontale vergelijking (Van der Donk & Van Lanen, 2012) bracht elementen die betrokken waren bij de vooruitgang en achteruitgang in kaart. De tekst die van belang was bij de voor- of achteruitgang werd gemarkeerd. Deze fragmenten werden op overeenkomsten en verschillen samengevat (Bijlage E). De uitkomsten diende als toevoeging op de analyse van het interview. Zo konden veranderingen en de daarbij behorende werkende en niet-werkende factoren nader bekeken worden. Derden waren bij dit proces betrokken en richtten zich op de uitkomsten van de horizontale vergelijking. Waarop een eenduidige uitkomst volgde als toevoeging op de analyse van het interview.

#### Interview

De interviews werden middels audio-opnamen vastgelegd. Met behulp van de handleiding ‘Verwerken interviews & andere kwalitatieve data’ (Renkens & Van Overbeek, 2015) werden de interviews systematisch verwerkt. De interviews werden getranscribeerd en gefragmenteerd in WORD. Deze fragmenten werden in een apart document samengevat in kernwoorden of korte zinnen. Het gebruik van een logboek zorgde voor het in kaart brengen van de eerste opvallende resultaten. Vanuit de samenvattende fragmenten en opvallende resultaten uit het logboek werden labels voor de categorieën WAT, WIE en HOE gevormd, die ondersteunend werkten bij het beantwoorden van de onderzoeksvragen (Bijlage F). Met behulp van EXCEL werden de fragmenten gecodeerd en patronen inzichtelijk gemaakt door middel van samengestelde labelsets (Bijlage G). De labelsets ‘*werkende factoren – eigen – positief’* en ‘*niet-werkende factoren – eigen – negatief’* diende als start van de analyse. Dit droeg bij aan de prioritering van de overige labelsets. Bij dit proces werd tevens de samenwerking met derden opgezocht. De focus lag op de categorisering van de labels en de samengestelde labelsets waaruit een prioritering voor de overige labelsets werd gevormd.

#### Bijzonderheden onderzoek

De onderzoekspopulatie bestond bij aanvang van het traject uit zeven respondenten. Twee respondenten vielen voor de start van het traject af in verband met privéomstandigheden. Een andere respondent stopte kort na de start van het traject. Deze respondent werd wel meegenomen in het onderzoek. Deze keuze kwam voort uit het verkrijgen van relevante informatie tijdens meetmoment 2, waarbij onderdeel één en drie werden afgenomen. De informatie had betrekking op de start van het traject met de daarbij behorende werkende en niet-werkende factoren. Tevens gaf de respondent relevante aanpassingen aan met betrekking tot de inzetbaarheid van Perflectie.

# Resultaten

Deelvraag 1: “*Wat beschouwen de deelnemers als de werkende factoren van het traject Perflectie?*”

Deelvraag 2: “*Wat zijn volgens de deelnemers de niet-werkende factoren van het traject Perflectie?*”

Voor het beantwoorden van bovenstaande deelvragen zijn zowel de vragenlijsten van beide meetmomenten als het interview ingezet. Vanuit de vragenlijsten is op twee schalen een verandering te zien. Op het element ‘persoonlijk doel’ (Figuur 1) boekt het merendeel van de respondenten vooruitgang, gemiddeld gaan de deelnemers 2 punten vooruit (*SD*= 1,75).

*Figuur 1*. Uitkomst schaalvraag ‘persoonlijk doel’, meetmoment 1 en 2 samengevoegd

#### Persoonlijk doel, reflecteren en kick-off

De vooruitgang op het persoonlijke doel schrijven de deelnemers toe aan het reflecteren. Hierdoor staan de deelnemers stil bij de geoefende gedragingen. Dit zorgt voor bewustwording. Daarnaast benoemen de deelnemers dat het geven van het aantal sterren positief werkt bij het verkrijgen van inzichten. Het opstellen en oefenen van de eigen persoonlijke doelen levert tevens een positieve bijdrage aan de vooruitgang.

*“Ik vond het zelf wel prettig dat ik momenten dat ik daar behoefte aan had, kon reflecteren op iets wat ik had gedaan of wat voor mij waardevol was. … Ik kon makkelijk in kaart brengen wat ik precies deed en vanuit daar weer kijken van oké wat kan ik dan een volgende keer weer daaruit mee nemen.”* – (R01, 1)

De deelnemers geven aan dat de kick-off een belangrijke rol speelt in het opstellen van de doelen. Het inzetten van een fysieke schaalvraag draagt bij aan het concreet maken van de eigen persoonlijke doelen. Hierbij zet de coach de deelnemers aan tot nadenken over de formulering van het doel en wat de deelnemers precies willen leren. Gedragingskaarten die hiervoor zijn ingezet dienen als werkende factor. Volgens de deelnemers zorgt dit voor het formuleren van dagelijkse handelingen die zij kunnen oefenen. Daardoor gaan de deelnemers steeds meer momenten zien waarop zij de gedragingen kunnen toepassen.

*“Die eerste bijeenkomst vond ik ook wel fijn hoe dat was ingedeeld. Alles terugleidend naar een schaalvraag eigenlijk en naar wat dan tussenstapjes zijn. Wat dan dagelijkse handelingen kunnen zijn om mee te oefenen.”* – (R03, 2)

Tot slot laten de deelnemers blijken dat het kunnen aanpassen van de doelen bijdraagt aan de vooruitgang op het persoonlijke doel.

*“Maar het helpt voor mij in ieder geval om me sterker in me schoenen te laten staan. Puur omdat je de hele tijd oefenend met de doelen die je hebt en die kun je weer bijstellen.”* – (R01, 9)

#### Belang van het doel en motivatie

Op het kunnen aanpassen van de doelen is een tegenstrijdigheid aanwezig. Sommige deelnemers laten weten niet op de hoogte te zijn van het kunnen aanpassen van de doelen. Anderen die hier wel vanaf weten laten blijken dat ze weten dat ze dit moeten aanpassen, maar niet hebben gedaan. Het proces lijkt te stagneren. De deelnemers geven hierbij aan dat het belang van het doel afneemt. Op de lange termijn blijken doelen meer een gewoonte of minder uitdagend. Tevens geven de deelnemers aan verschil te merken in doelen die zij meer en minder vaak oefenen. Het meest urgente doel oefenen de deelnemers vaker dan een minder urgent doel. Tot slot is er een verschil in het soort doel dat de deelnemers opstellen. Sommige doelen hebben betrekking op een probleem, andere op een extra ontwikkelpunt. Dat zorgt tevens voor een verschil in urgentie.

*“Ik zie wel duidelijk welke doelen ik meer oefen en welke ik niet oefen of heel weinig oefen. Omdat die andere gewoon veel vaker voorkomen.”* – (R01, 24)

*“Ik had een doel opgesteld wat betrekking had op iets wat ik wel kon ontwikkelen, maar waar ik niet echt tegenaan liep. Dat ik niet tegen het probleem aan liep kan ervoor gezorgd hebben dat het me minder bezighoudt. Omdat het minder belang heeft voor mij om er verandering in te brengen, zeg maar in het gedrag.”* – (R03, 10)

De afname op het belang van het doel lijkt van invloed op de deelname en een rol te spelen in de afname op de motivatie. De vragenlijst laat op het element ‘motivatie’ bij alle respondenten een achteruitgang zien (Figuur 2), gemiddeld gaan drie deelnemers 1,5 punten achteruit (*SD*= 0,58). De vierde deelnemer gaat 9 punten achteruit.

*Figuur 2*. Uitkomst schaalvraag ‘motivatie’, meetmoment 1 en 2 samengevoegd

Andere factoren die een rol spelen bij de achteruitgang op de motivatie verschillen per deelnemer. Sommige deelnemers geven aan dat er onduidelijkheid is over het doel. Anderen laten blijken dat het niet altijd uitkomt om stil te staan bij de geoefende doelen. Het reflecteren zien sommigen als dubbelop vanwege de stageperiode waarin al veel aandacht wordt besteed aan het reflecteren. Anderen geven aan dat het reflecteren te makkelijk gaat, waardoor onvoldoende diepgang is bereikt. Tot slot speelt de functionaliteit van de tool een rol. Sommige deelnemers betrekken de achteruitgang van de motivatie op zichzelf, anderen vinden dat dit bij Perflectie ligt.

*“Dus het kan ook aan mijn eigen motivatie om het zeg maar in te vullen hebben gelegen, dat het steeds minder wordt en dan ik heb altijd zoiets van het is alles of niet, dus dat ik op een gegeven moment merk dat ik het niet meer doe dan denk ik ook van laat maar zitten.”* – (R04, 3)

*“Ja en wat ik jammer vond is dat mijn coach dus zei van je hoeft niet iedere dag te reflecteren. Want daardoor werd de drempel voor mij gewoon heel laag om het dan niet te doen. … Nu voelde het een beetje van ja je hoeft het niet per se te gebruiken. En dat vond ik wel jammer ergens.”* – (R01, 18)

#### Reminder, online platform en buddysysteem

Andere werkende en niet-werkende factoren die uit het interview naar voren komen, blijken divers. De dagelijkse reminder die de deelnemers ontvangen voor het reflecteren zorgt voor het bewust houden van de doelen, vinden de deelnemers. De keerzijde die ze hierbij aangeven is de irritatie die de reminder met zich mee brengt. De reminder komt op ongelegen momenten, wegklikken gaat dan makkelijk. De reminder komt vervolgens niet terug, waardoor de deelnemers het zelf moeten onthouden. Tevens is het een standaard bericht dat de deelnemers iedere keer ontvangen. Dit ervaren de deelnemers als onpersoonlijk.

*“Op zich wel fijn, omdat je dan weer ook even kan nadenken over de dingen die ook al heb ik er niet bewust bij stil gestaan, dat je dan toch weer bewust bij stil staat wat je dan al automatisch hebt gedaan m.b.t. dat doel. En op die manier dat ik dan de volgende dag dan meer bewust ben van momenten waarop ik het wel zou kunnen toepassen, minder automatisch.”* – (R02, 11)

*“In het begin was het fijn dat het steeds op mijn mobiel kwam, maar nu denk ik steeds van huh (zucht) heb ik dat ook nog. Moet ik daar ook nog aan denken zeg maar. Dus dat houdt me wel een beetje tegen, omdat ik er nu geïrriteerd door raak omdat ik dat ook nog moet doen.”* – (R02, 7)

Het gebruik van het online platform vinden sommige deelnemers makkelijk en overzichtelijk. Het visuele is daarbij een werkende factor. Anderen hebben op- en aanmerkingen over de functionaliteit. Niet alles is even makkelijk te vinden. Dit is een afleidende factor van het daadwerkelijke gebruik.

*“Ja ik vond het wel een fijn systeem, omdat het gewoon visueel was en vrij kort beschreven allemaal, en eigenlijk maar een paar klikjes en dan was je er al mee bezig.”* – (R03, 21)

*“En ik vond soms de functionaliteit niet altijd even top. Als ik dan mijn persoonlijke doel wilde zien moest ik altijd even zoeken hoe ik daar moest komen. … Ik denk dat het, het prettigst is als je meteen ziet waar je moet zijn of wat je moet aanklikken. Dat maakt het gewoon laagdrempelig om daadwerkelijk iets te doen.”* – (R01, 31)

Het buddysysteem is tijdens het traject niet gebruikt. Sommige deelnemers geven aan het fijn te vinden het traject voor zichzelf te houden vanwege de persoonlijke insteek. Anderen zien dit als een gemiste kans, waarbij de deelnemers aangeven dat het een stok achter de deur kan zijn. Vanuit henzelf is hier geen initiatief in genomen.

*“Ik vond het meer gewoon me eigen doelen waar ik zelf mee bezig was en waar ik niet echt een random ander persoon bij zou willen gebruiken.”* – (R02, 23)

*“Maar het was op zich wel prettig geweest als je even met iemand erover kon praten, zodat die misschien je weer op anderen inzichten kan brengen.”* – (R01, 27)

Deelvraag 3: *“Welke aanpassingen dragen de deelnemers aan met betrekking tot de inzetbaarheid van het nieuwe leeraanbod?*

Tijdens het tweede meetmoment komt naar voren dat het merendeel van de deelnemers is gestopt. De deelnemers maken tijdens het traject geen gebruik van het buddysysteem. Daarnaast geven de deelnemers aan nauwelijks gebruik te maken van de mogelijkheid om de coach online om hulp te vragen. Over de inzetbaarheid van de coach is onduidelijkheid. De deelnemers lijken deze contactmomenten wel te missen en dragen hierbij verscheidene aanpassingen aan. Sommige deelnemers benoemen het betrekken van een echt persoon, maar met mate. Anderen geven aan behoefte te hebben aan een fysiek iemand waar ook digitale communicatie mee mogelijk is.

*“Een gesprek met een coach of iemand met een coachende rol zou geholpen kunnen hebben. Ja dat dat toch meer een stok achter de deur zou zijn geweest, even wat hulp zeg maar.”* – (R03, 7)

*“Op zich is het prima als het inderdaad online gebeurt. … Maar dat hij gewoon per persoon individueel gaat zitten van ik zie dat je 2 dagen heb gereflecteerd of je bent heel goed bezig weet je wel.”* – (R05, 11)

Een andere aanpassing die de deelnemers benoemen gaat in op het meer persoonlijk maken van het contact en het online platform. Hierbij komt naar voren dat aansluiting met de doelgroep mist. Tevens ervaren de deelnemers de berichten als standaard.

*“Ja dat stukje persoonlijke aandacht. Een soort op maat gemaakte aandacht, dus niet voor iedereen hetzelfde. Omdat iedereen gewoon anders gecoacht wilt worden, denk ik.”* – (R05, 15)

# Conclusie

*Hoe beoordelen de deelnemers van HAN Studiesucces-Training en coaching het nieuwe leeraanbod\* middels Perflectie en welke aanpassingen adviseren zij?*

De deelnemers beoordelen de diverse elementen van het traject Perflectie verschillend. Deze diversiteit is terug te zien in de werkende en niet-werkende factoren. De kick-off en het reflecteren scharen de deelnemers over het algemeen onder de werkende factoren. De kick-off lijkt een bepalende factor in het concreet maken van de eigen persoonlijke doelen. Dit geeft richting aan het oefenen van de doelen in de eigen beroepspraktijk. Kanttekening hierbij is dat niet alle deelnemers een doel opstellen aan de hand van een concreet probleem. Volgens van Bergenhenegouwen (2007) blijkt het leren via concrete problemen effectief en verhoogt dit de motivatie. Het reflecteren is volgens de deelnemers een werkende factor omdat het zorgt voor de bewustwording van de geoefende doelen. Vanuit Van den Boogert (2006) komt naar voren dat het inzien van de betekenis een bepalende factor is voor het daadwerkelijk leren, daarbij werkt het verwoorden verdiepend. De keerzijde hierbij is dat sommige deelnemers het reflecteren als dubbelop ervaren en het via het online platform te makkelijk gaat, hierdoor is onvoldoende diepgang bereikt. Vanuit Van Aalst en Kok (2004) wordt het belang van reflectie bij het nieuwe leren benadrukt. Van den Boogert (2006) pleit hierbij voor het inzetten van eerder leerresultaat, dit draagt bij aan verbetering in het handelen. Volgens Boelens, De Wever en Voet (2017) brengt blended learning een bepaalde flexibiliteit met zich mee. Hierdoor is een bepaalde mate van zelfstandigheid vanuit de deelnemers zelfs noodzakelijk.

De deelnemers verschillen minder van elkaar in het beoordelen van de niet-werkende factoren. De reminder die de deelnemers voor het reflecteren krijgen wekt na verloop van tijd irritatie op. De deelnemers ervaren de berichten als onpersoonlijk, afstemming met de doelgroep mist. Vanuit Boelens, De Wever en Voet (2017) blijkt afstemming van belang voor het leerproces, dit voorkomt uitval. Daarnaast geeft Bergenhenegouwen (2007) het belang van betrokkenheid aan. Door overleg met anderen en afstemming tussen leren en begeleiden kan dit bewerkstelligd worden (Bergenhenegouwen, 2007). Tot slot kaarten Van Aalst en Kok (2004) het betrekken van de lerende bij zijn of haar eigen leerproces aan, dat van belang is bij duurzaam leren.

De diversiteit die terug te zien is in de resultaten kan te maken hebben met de persoonlijke insteek van het traject. De deelnemers gaan daarbij met eigen persoonlijke doelen aan de slag. Het stellen van deze doelen lijkt in het begin te zorgen voor motivatie bij de deelnemers. Later in het traject neemt deze motivatie af. Een factor die hierbij een rol lijkt te spelen is het belang van het doel dat afneemt. Vanuit Op de Woerd en Aubel (z.d.) komt naar voren dat het voelen van een bepaalde pijn of bepaald verlangen van belang is bij het willen veranderen. Daarnaast geeft Bergenhenegouwen (2007) aan dat motivatie verhoogd wordt door het leren via concrete problemen.

In het midden van het traject is de gestopte deelname een opvallend thema. Een extra stimulans lijkt nodig om deelname aan te laten houden. Een belangrijke factor binnen het gebruik van blended learning is gering ingezet. De deelnemers maken geen gebruik van het buddysysteem. Tevens is de coach nauwelijks betrokken bij het traject. Vanuit Boelens, De Wever en Voet (2017) komt naar voren dat interactie van belang is voor de inzetbaarheid van blended learning en het voorkomen van uitval. De deelnemers dragen hierbij diverse aanpassingen aan. Deze hebben betrekking op het inzetten van contactmomenten waarbij een echt persoon betrokken is. Tevens laten de deelnemers het digitaal kunnen communiceren naar voren komen. Tot slot pleiten de deelnemers voor een meer persoonlijke insteek in het contact en het online platform. Dit sluit aan bij het belang van betrokkenheid van de deelnemers bij het eigen leerproces, dat vanuit Van Aalst en Kok (2004) en Bergenhenegouwen (2007) naar voren komt.

Concluderend kan gezegd worden dat de deelnemers met een positieve insteek van start zijn gegaan. Op de lange termijn lijken de niet-werkende factoren de overhand te nemen, waardoor stagnatie in het proces plaatsvindt. Hierdoor kunnen de deelnemers het leren door te doen niet goed beoordelen. Het doorvoeren van aanpassingen lijkt van belang om deze stagnatie tegen te gaan en het leren in de eigen beroepspraktijk te bevorderen.

# Aanbevelingen

*Persoonlijke begeleiding*  
Voor de inzetbaarheid van blended learning is het aan te raden persoonlijke begeleiding te implementeren als apart onderdeel. Een combinatie van online en offline activiteiten blijkt beter te werken dan één van deze twee activiteiten afzonderlijk. Daarnaast kunnen elementen die interactie stimuleren, helpen bij blended learning (Means, Toyama, Murphy, & Baki, 2013). De coach kan hierin een ondersteunende rol aannemen, die bijdraagt aan het gevoel van verbondenheid en contact. Dit is van belang voor het creëren van vertrouwen, dat inspeelt op het gebruik van de deelnemer (Wagenaar & Hulsebosch, 2013).

*Inzet buddysysteem*  
Het creëren van draagvlak voor het buddysysteem is een andere wijze waarop de interactie gestimuleerd kan worden. Zoals bij de eerste aanbeveling staat beschreven, kan de coach ook hier een ondersteunende rol aannemen (Wagenaar & Hulsebosch, 2013). Daarnaast kan het creëren van draagvlak voor het buddysysteem bijdragen aan het geven van feedback, dat van invloed is op het leren (Hattie & Timperley, 2007). Hierin kan de coach tevens een ondersteunende rol spelen, door de deelnemer bewust te maken van de manier van leren en redeneren (Wagenaar & Hulsebosch, 2013).

*Diepgang in de reflecties*  
Voor het creëren van extra diepgang in de reflecties is het zinvol een ander in te zetten (Groen, 2011). Vanuit Perflectie gezien kan de inzet van het buddysysteem hiervoor een mogelijkheid zijn. Tevens kan de coach hierin een ondersteunde rol aannemen.

*Voorkomen van onduidelijkheid*  
Voor het voorkomen van onduidelijkheid tijdens het traject is het bieden van structuur in de begeleiding een mogelijkheid. Deze structuur bestaat uit het geven van duidelijke uitleg over de doelstelling van het traject bij aanvang van het traject. Tijdens het traject zelf kan structuur geboden worden middels het geven van feedback. Tevens is het aan te bevelen de deelnemers zelf inspraak te geven in het traject. Dit draagt bij aan de motivatie en het daadwerkelijk oefenen van de doelen (Sierens & Vansteenkiste, 2009).

*Aansluiten op de doelgroep*  
Voor het creëren van meer aansluiting met de doelgroep en de deelnemer als individueel persoon is het van belang rekening te houden met het leerproces. Door bijvoorbeeld in te spelen op de emotionele kant van het leren waarbij een eigen mening, waardering en attitude naar voren komen (Bolhuis, 2016). Interactie met de omgeving kan bijdragen aan de vormgeving. Tijdens de kick-off kan bijvoorbeeld een brainstorm plaatsvinden waarbij de deelnemers eigen gedragingkaarten kunnen bedenken. Hiermee wordt ingespeeld op de voorkennis, dat helpt bij het leren (Bolhuis, 2016). Tevens zorgt het voor meer aansluiting op de doelgroep en beroepscompetenties die zij willen ontwikkelen.

*Creëren van eigen aanbod*  
Bij het willen creëren van een eigen online platform passend bij HAN Studiesucces-Training en coaching is het aan te raden rekening te houden met de student als eindgebruiker. Hierdoor staat het belang van de student centraal. Dit zorgt voor een daadwerkelijke toevoeging voor de student, wat bijdraagt aan het leerresultaat (Ossebaard & Idzardi, 2013). Door studenten te betrekken bij het creëren van een nieuw aanbod kan dit bewerkstelligd worden.

# Discussie

#### Onderzoekspopulatie

Vanuit praktische redenen door tijdsgebrek zijn de HAN studentencoaches als onderzoekspopulatie gekozen. Het in kaart kunnen brengen van het verloop van het traject is hierbij een bepalende factor geweest. Het aanwijzen van de doelgroep door HAN Studiesucces-Training en coaching kan bepalend zijn geweest voor het verloop van het traject en daardoor medebepalend voor het onderzoek. Tevens brengt het gebruik van een gelegenheidssteekproef grote selectiviteit met zich mee (Brinkman, 2008). Daarnaast stelde de doelgroep de doelen niet op aan de hand van een concreet probleem. Dit kan van invloed zijn geweest op het verminderde belang van de opgestelde doelen, dat kan hebben bijgedragen aan de uitval. Tot slot kan de wijze waarop de deelnemers zelf als ‘professional’ naar het gebruik van technologie kijken bepalend zijn geweest voor het verloop van het traject.

#### Gebrek aan begeleiding en persoonlijk contact

Het traject Perflectie is niet geheel verlopen zoals verwacht. Bepaalde elementen uit het traject zijn niet of gering ingezet. Het gemiste element van de begeleiding en het persoonlijke contact kan bepalend zijn geweest voor de beoordeling van het gehele traject. Vanuit Means, Toyama, Murphy en Baki (2013) komt naar voren dat het stimuleren van interactie een positieve bijdrage kan leveren aan de inzet van blended learning. Tevens kan het gemiste contact van invloed zijn geweest op de uitval, waardoor niet alle elementen van het traject goed in kaart zijn gebracht en beoordeeld konden worden. Vervolgonderzoek is daarom aan te raden. Hierbij kan gedacht worden aan vervolgonderzoek op een ‘verbeterende versie’, waarbij begeleiding als ondersteunende factor is geïmplementeerd.

#### Uitval

Daarnaast komt de gestopte deelname als opvallend resultaat naar voren. De deelnemers hebben hiervoor verscheidene aanpassingen aangedragen. Aanpassingen die overeenkomen met factoren die volgens Kelders, Kok, Ossebaard en Van Gemert-Pijnen (2012) van invloed kunnen zijn op de werking van online interventies. Hierbij komen factoren als ondersteuning, personalisatie en feedback naar voren (Kelders, Kok, Ossebaard, & Van Gemert-Pijnen, 2012). Daarnaast presenteren Postel, De Haan, Ter Huurne, Becker en De Jong (2010) factoren die van invloed kunnen zijn bij uitval. Daarbij komen onder andere intensiviteit en het behalen van het doel als meespelende factoren naar voren. Door vervolgonderzoek op de bovenstaand beschreven elementen aan te passen, kan een beter beeld worden geschetst van een totale beoordeling van de inzetbaarheid van Perflectie als nieuw leeraanbod.

# Reverentielijst

Arthur, W., Bennett, W., Edens, P. S., & Bell, S. T. (2003). Effectiveness of Training in Organizations: A Meta-Analysis of Design and Evaluation Features. *Journal of Applied Psychology, 88*(2),234- 245. doi:10.1037/0021-9010.88.2.234

Baarda, B., De Goede, M., & Kalmijn, M. (2010). *Basisboek Enquêteren: Handleiding voor*

*het maken van een vragenlijst en het voorbereiden en afnemen van enquêtes* (3e druk). Groningen: Noordhoff.

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

Boelens, R., De Wever, B., & Voet, M. (2017). Four key challenges to the design of blended learning: A systematic literature review. *Educational Research Review, 22,* 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2017.06.001>

Bolhuis, S. (2016). *Leren en veranderen: Emotie, gedrag en denken.* Geraadpleegd op 10 juni 2018, van [http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE1NjI2MjBfX0FO0?sid=5cf46b 24-c2b2-47d2-8ff5-e5c5352f3e1b@sessionmgr102&vid=0&format=EB&rid=3](http://eds.b.ebscohost.com/eds/ebookviewer/ebook/bmxlYmtfXzE1NjI2MjBfX0FO0?sid=5cf46b24-c2b2-47d2-8ff5-e5c5352f3e1b@sessionmgr102&vid=0&format=EB&rid=3)

Brinkman, J. (2008). *Beroep op onderzoek: Van doelgerichte onderzoeksopzet tot*

*toepasbare conclusie.* Groningen: Noordhoff.

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

Garrison, D. R., & Kanuka, H. (2004). Blended learning: Uncovering its transformative potential in higher education. *The Internet and Higher Education, 7*(2), 95-105. <https://doi.org/10.1016/j.iheduc.2004.02.001>

Graham, C. R. (2013). Emerging practice and research in blended learning. In M. G. Moore (Red.), *Handbook of Distance Education* (3e edition, pp. 333-350). Geraadpleegd op 29 mei 2018, van [https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=Up\_fAmUHaXsC&oi=fnd&pg=PA333&dq=blende d+learning+graham&ots=7eEMUrC- LK&sig=6L\_kk0MqWYTT5IwuNNTaijEcMhc#v=onepage&q=blended%20learning%20graham &f=false](https://books.google.nl/books?hl=nl&lr=&id=Up_fAmUHaXsC&oi=fnd&pg=PA333&dq=blended+learning+graham&ots=7eEMUrC-LK&sig=6L_kk0MqWYTT5IwuNNTaijEcMhc#v=onepage&q=blended%20learning%20graham&f=false)

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

HAN Studiesucces. (2018). *Insite HAN Studiesucces.* Geraadpleegd op 16 mei 2018, van <https://www1.han.nl/insite/studiesucces/home_opl.xml>

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

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. (2016). *Jaarverslag HAN 2016: Deel I. 2016 als eerste etappe in onze reis naar 2020.* Geraadpleegd op 16 mei 2018, van

https://jaarverslag.han.nl/jaarverslag-2016/deel1/5-2016-de-han-in-beweging/

Kelders, S. M., Kok, R. N., Ossebaard, H. C., & Van Gemert-Pijnen, J. E. W. C. (2012). Persuasive System Design Does Matter: A Systematic Review of Adherence to Web-Based Interventions. *Journal of Medical Internet Research, 14*(6). doi:[10.2196/jmir.2104](https://dx.doi.org/10.2196%2Fjmir.2104)

Laming, C. (2016). Onderwijs in de 21e eeuw: Leer studenten anticiperen en reflecteren. *Actuele onderwerpen, 80,* 3-19.

Luiten, A. (2009). *Benaderingsstrategieeën: Responsverhogende maatregelen bij sociale statistieken.* Geraadpleegd op 14 mei 2018, van [https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/8E7C1E1E-F6C8-4956- B993-3D58DE622B13/0/200905x37pub.pdf](https://www.cbs.nl/NR/rdonlyres/8E7C1E1E-F6C8-4956-%09B993-3D58DE622B13/0/200905x37pub.pdf)

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

Migchelbrink, F. (2016). *De kern van participatief actieonderzoek.* Amsterdam: SWP.

Op de Woerd, S., & Aubel, J. (z.d.). *E-book:* *De 6 principes van succesvolle gedragsverandering*. Gedownload op 1 februari 2018, van [https://www.perflectie.nl/toolbox-effectief- leren/download-e-book-de-6-principes-van-succesvolle- gedragsverandering/?utm\_source=Newsletter&utm\_medium=email&utm\_content=Downloa d+E-book++De+6+principes+van+succesvolle+gedragsverandering&utm\_campaign=E- book+6+principes+%7C+mail+1](https://www.perflectie.nl/toolbox-effectief-%09leren/download-e-book-de-6-principes-van-succesvolle-%09gedragsverandering/?utm_source=Newsletter&utm_medium=email&utm_content=Downloa%09d+E-book++De+6+principes+van+succesvolle+gedragsverandering&utm_campaign=E-%09book+6+principes+%7C+mail+1)

Ossebaard, H., & Idzardi, K. (2013). *Omgaan met risico’s van eHealth*. Geraadpleegd op 9 juni 2018, van [https://www.zorgkennis.net/downloads/kennisbank/ZK-kennisbank-Whitepaper-omgaan-met- risicos-van-eHealth-2080.pdf](https://www.zorgkennis.net/downloads/kennisbank/ZK-kennisbank-Whitepaper-omgaan-met-%09risicos-van-eHealth-2080.pdf)

Perflectie. (z.d.). *De 6 principes van succesvolle gedragsverandering* [Afbeelding]. Geraadpleegd op 19 mei 2018, van <https://www.perflectie.nl/principes-van-gedragsverandering/>

Postel, M. G., De Haan, H. A., Ter Huurne, E. D., Becker, E. S., & De Jong, C. A. J. (2010). Effectiveness of a Web-based Intervention for Problem Drinkers and Reasons for Dropout: Randomized Controlled Trial. *Journal of Medical Internet Research, 12*(4). doi:[10.2196/jmir.1642](https://dx.doi.org/10.2196%2Fjmir.1642)

Renkens, J., & Van Overbeek, N. (2015). *Handleiding TP: Verwerken interviews & andere kwalitatieve data.* Geraadpleegd op 14 mei 2018, van <https://study.han.nl/sites/ivps/tp/4_ONI/Studiemateriaal/Omgaan_met_narratieve_data.pdf>

Ritzen, H. (2007). Didactisch raamwerk van het leren in de leerafdeling. *Onderwijs En Gezondheidszorg*, *31*(7), 268-273. doi:10.1007/BF03071747

Saks, A. M., & Belcourt, M. (2006). An investigation of training activities and transfer of training in organizations. *Human Resource Management, 45*(4), 629-648. Geraadpleegd op 19 mei 2018, van http://eds-1b-1ebscohost-1com- 1000290kd06b3.stcproxy.han.nl/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=bfe3726f-32bc-4dee- b260-902a96f8f218%40sessionmgr120

Sierens, E., & Vansteenkiste, M. (2009). *Wanneer ‘meer minder betekent’: motivatieprofielen van leerlingen in kaart gebracht.* Geraadpleegd op 10 juni 2018, van <https://associatie.kuleuven.be/events/studie-studenten-begeleiding/documenten/bzl2009.pdf>

Van Aalst, H. F., & Kok, J. J. M. (2004). Het nieuwe leren. *JSW, 89*(4), 11-15. Geraadpleegd

op 17 februari 2018, van <http://edepot.wur.nl/108928>

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

Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2012). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn.* Bussum:

Coutinho.

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

# Bijlage A – Informatiebrief

Informatiebrief   
*Praktijkgericht onderzoek naar de ervaringen van Perflectie*

Beste student,

Begin maart ben je van start gegaan met het traject Perflectie. Een online platform dat helpt bij het realiseren van blijvende gedragsverandering. De afgelopen maand ben je al aan de slag gegaan met je persoonlijke leerdoel. Het traject zal in totaal 3 maanden duren. Zoals je weet loopt parallel aan de helft van deze periode een praktijkgericht onderzoek. In deze brief willen we je informeren over je deelname aan het onderzoek.

Je deelname is vrijwillig. Tijdens het onderzoek ben je te allen tijde vrij om van je deelname af te zien. Hiervoor hoef je geen verantwoording af te leggen bij de onderzoeker. Dit heeft geen consequenties voor de deelname aan het traject van Perflectie.

In de vorige informatiebrief is al het een en ander kort toegelicht over het onderzoek. Via deze informatiebrief willen we je op de hoogte stellen van de ins en outs van het aankomende tweede meetmoment.

Lees de informatie rustig door. Heb je na het lezen nog vragen, stel ze dan gerust!

**Wat is het doel van het onderzoek?**Een samenwerking tussen HAN Studiesucces-Training en coaching en HAN Academy heeft geleid tot het project leren door te doen. Zij willen hun variatie in leervormen/diensten uitbreiden voor zowel medewerkers als studenten. Een deel van het project bestaat uit het traject van Perflectie. Het doel van het onderzoek is het in kaart brengen van de opgedane ervaringen van Perflectie en inzicht krijgen in wat heeft bijgedragen aan jouw ontwikkeling.

**Hoe wordt het onderzoek uitgevoerd?**De onderzoeksopzet ziet er als volgt uit:

Fase 1: Tijdens de kick-off heb je een eerste korte vragenlijst ingevuld. Deze vragenlijst stond in het teken van jouw beginpunt en wat je verwachtingen waren bij aanvang van het traject.

Fase 2: Na ongeveer anderhalve maand na aanvang van het traject vindt de tussenmeting plaats. Deze tussenmeting bestaat uit twee delen: een vragenlijst en een interview. Het interview zal opgenomen worden met een videocamera.  
Het contactmoment neemt ongeveer een uur in beslag. De onderzoeker neemt contact met je op voor het plannen van een datum, tijdstip en locatie. Hierbij wordt zo veel mogelijk rekening gehouden met jouw wensen.

**Wat gebeurt er als het onderzoek is afgelopen?**De onderzoeksgegevens worden verzameld en anoniem verwerkt. Ben je benieuwd naar de resultaten dan kun je contact opnemen met de onderzoeker.

**Wat gebeurt er met je gegevens?** Tijdens de kick-off heb je de toestemmingsverklaring ondertekend. Hierbij heb je toestemming gegeven voor het verzamelen, bewaren en inzien van persoonsgegevens. De verzamelde onderzoeksgegevens worden gecodeerd. Dit betekent dat alleen de onderzoeker toegang heeft tot je gegevens. Je geeft alleen toestemming voor gebruik van je gegevens voor dit onderzoek. De geanonimiseerde onderzoeksgegevens worden tot 10 jaar na dit onderzoek opgeslagen bij de HAN.

**Wil je verder nog iets weten?**We hopen je hierbij voldoende geïnformeerd te hebben over het onderzoek. Mocht je nog aanvullende vragen hebben, dan kun je contact opnemen met de onderzoeker.

Met vriendelijke groet,

Anne Roseboom  
Toegepaste Psychologie student i.o.  
[BC.Roseboom@student.han.nl](mailto:BC.Roseboom@student.han.nl)

# Bijlage B – Informed Consent

**Toestemmingsverklaring deelname onderzoek *“Onderzoek naar ervaringen van Perflectie”***

Ik geef toestemming voor deelname aan het onderzoek

* Ik kies er zelf voor om mee te doen met dit onderzoek.
* Ik mag te allen tijde stoppen met het onderzoek. Ik hoef hiervoor geen verantwoording af te leggen.
* De onderzoeker heeft mij duidelijk uitgelegd waar het onderzoek over gaat en wat meedoen met het onderzoek voor mij betekent.
* Mijn vragen zijn door de onderzoeker goed beantwoord.
* Als ik nog vragen heb over het onderzoek, zal de onderzoeker die beantwoorden.
* Er mogen WEL/GEEN\* geluidsopnamen/beeldopnamen\* gemaakt worden. Deze opname wordt alleen gebruikt om precies op te kunnen schrijven wat ik gezegd heb. Als het onderzoek klaar is wordt de opname gewist.
* Ik ben op de hoogte dat mijn geanonimiseerde onderzoeksgegevens tot 10 jaar na dit onderzoek opgeslagen liggen bij de HAN.
* De onderzoeker zal mijn naam niet noemen als zij vertelt aan anderen over het onderzoek.
* De onderzoeker zal mijn naam niet noemen in het verslag dat zij schrijft over het onderzoek.

\*doorstrepen wat niet van toepassing is.

Datum:

Naam deelnemer:

Handtekening:

Naam onderzoeker:

Handtekening:

# Bijlage C – Vragenlijst meetmoment 1

**Vragenlijst - Start traject Perflectie**

Respondent:..............................

Datum:.......................................

*Je bent zojuist van start gegaan met het traject Perflectie. Deze start willen we voor het onderzoek graag in kaart brengen. We willen een indruk krijgen van jouw beginpunt en wat verwachtingen zijn bij aanvang van het traject. De vragenlijst bestaat uit 11 vragen. Het invullen duurt ongeveer 10 minuten. De antwoorden worden alleen gebruikt voor de onderzoeksdoeleinden. Hierbij wordt je anonimiteit gewaarborgd.*

Vraag 1a – Begindoel  
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “het niet behalen van het doel” en de 10 voor ”het behalen van het doel”, waar sta je op dit moment t.o.v. je persoonlijke leerdoel?   
[Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vraag 1b - Uitleg   
Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen, leg hieronder uit:   
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
  
Vraag 2 - Belang doel  
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “niet belangrijk” en de 10 voor ”belangrijk”, hoe belangrijk is dit doel voor jou?   
[Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vraag 3a – Einddoel  
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “het niet behalen van het doel” en de 10 voor ”het behalen van het doel”, waar wil je dat je na 3 maanden staat t.o.v. je persoonlijke leerdoel? [Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vraag 3b – Uitleg  
Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen, leg hieronder uit:   
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………

Vraag 4 – Vertrouwen  
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “geen vertrouwen” en de 10 voor “vertrouwen”, hoeveel vertrouwen heb je op dit moment in het behalen van je persoonlijke doel? [Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vraag 5a - Motivatie begin traject  
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “niet gemotiveerd” en de 10 voor “gemotiveerd”, wat is je motivatie op dit moment om te starten met het traject Perflectie?  
[Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Vraag 5b – Uitleg  
Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen, leg hieronder uit:   
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………

Vraag 6 - Verwachtingen begin traject  
Beschrijf hieronder kort en bondig met welke verwachtingen je dit traject van Perflectie start (denk bijvoorbeeld aan het hebben van een stok achter de deur of meer inzicht krijgen in je ontwikkeling):  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………

Vraag 7a - Tijdsbesteding Perflectie  
Hoeveel uur per week wil je gaan besteden aan Perflectie?  
………………………………………………………………………………………………………………

Vraag 7b - Tijdsbesteding Perflectie  
Wat houdt dit concreet in per dag in tijd (in minuten)?  
………………………………………………………………………………………………………………

*Dit was de laatste vraag, bedankt voor het invullen! Als er vragen zijn of je bent benieuwd naar de uitkomsten van het onderzoek, kun je mailen naar:* [*BC.Roseboom@student.han.nl*](mailto:BC.Roseboom@student.han.nl)

# Bijlage D – Interview guide meetmoment 2

**Tussenmeting**

Welkom bij de tweede meting van het onderzoek. Vandaag staat in het teken van het in kaart brengen van jouw ervaringen met het traject Perflectie tot nu toe. We gaan hierbij kijken naar je algemene indruk, verloop van het traject, werkende en niet werkende factoren en zijn tot slot benieuwd naar welk advies je geeft t.o.v. de inzetbaarheid van het traject Perflectie. Dit doen we a.d.h.v. het behandelen van 3 onderdelen. Ik zal straks per onderdeel toelichten wat het inhoudt.   
De duur bedraagt ongeveer een uur. De antwoorden worden alleen gebruikt voor de onderzoeksdoeleinden. Hierbij wordt je anonimiteit gewaarborgd. Het moment wordt opgenomen met camera, zodat ik het na afloop terug kan kijken. Deze beelden worden niet gedeeld met derden en na afloop van het onderzoek vernietigd. Heb je nog vragen voordat we van start gaan?

**Deel 1 – Interview**

Tijdens dit onderdeel staan we stil bij jouw ervaringen met het traject Perflectie. Deze ervaringen worden door jou vertaald naar elementen die beschrijven wat Perflectie voor jou inhoudt. Ook staan we stil bij de werkende en niet werkende factoren van het traject.

**Beginvraag**: Hoe heb je het traject Perflectie tot nu toe ervaren?  
*Hierop doorvragen.*

**Korte terugblik op begin**   
[intentie van deelname aan het traject inzichtelijk krijgen + waar wordt Perflectie door de deelnemer voor ingezet]

* Met welke reden ben je begonnen aan het traject Perflectie?
  + In hoeverre heeft Perflectie hierbij tot nu toe geholpen?
  + Wat hoop je dat het traject je de aankomende anderhalve maand nog gaat brengen?

**Algemeen in kaart brengen van het traject**

* Benoem 5 woorden die voor jou de inhoud van Perflectie beschrijven.
* Wat zijn volgens jou de werkende elementen van Perflectie?
* Wat werkte er niet?
  + Waar liep je op dat moment tegenaan?

**Gericht vragen naar de verschillende elementen:** persoonlijk doel, motivatie, haalbare stappen, uitdagende momenten, anderen betrekken, meten en reflecteren  
[*alleen die elementen aan bod laten komen die de deelnemer zelf nog niet heeft benoemd*]

* Wat vond je van het onderdeel …?
  + Wat werkte daarin wel voor jou?
  + Wat werkte daarbij niet voor jou?

**Tot slot:**

* Heb je nog aanvulling op hetgeen we nu besproken hebben?

**Deel 2 – Vragenlijst**

Tijdens de kick-off van het traject Perflectie heb je een korte vragenlijst ingevuld, waarbij je jouw beginpunt voor ons hebt geschetst en hebt aangegeven met welke verwachtingen je het traject bent gestart. Vandaag gaan we dezelfde vragenlijst doorlopen. We zijn benieuwd naar hoe het je tot nu toe is vergaan. De vragenlijst is gepersonaliseerd, zodat je weet wat je de vorige keer voor antwoord hebt gegeven. Na het beantwoorden van de vraag ga je samen met mij in gesprek om je antwoord te kunnen toelichten.   
Vraag 1 – Persoonlijke doel  
Aan het begin van het traject Perflectie heb je een persoonlijk doel opgesteld. Benoem hieronder je persoonlijke doel zoals je die aan het begin van het traject hebt opgesteld:  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………

Is het bovenstaande doel nog steeds je doel? Omcirkel het antwoord dat voor jou van toepassing is:  
Ja – ga naar vraag 2  
Nee – Wat maakt dat je veranderd bent van doel? (Ga naar vraag 5a)

Vraag 2 – Persoonlijke doel tussenmeting  
Aan het begin van het traject Perflectie gaf je als beginpunt het ***cijfer …*** .

Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “het niet behalen van het doel” en de 10 voor ”het behalen van het doel”, waar sta je dan nu na ongeveer anderhalve maand t.o.v. je persoonlijke leerdoel? [Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10  
  
***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***

* Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen?  
  *Doorvragen op gegeven antwoord indien nodig*
* [*Is er vooruitgang*]
  + Zo ja, waar schrijf je deze vooruitgang aan toe?
  + Zo nee, wat maakt dat je geen vooruitgang hebt geboekt?;   
    Welke factoren hebben hier invloed op gehad?

Vraag 3 – Einddoel   
Aan het begin van het traject Perflectie gaf je als einddoel het ***cijfer …*** . Geldt dit cijfer nog steeds? Omcirkel het antwoord dat voor jou van toepassing is: ja / nee

Zo nee, geef op de onderstaande schaal van 0 tot 10 je cijfer aan. Waarbij de 0 staat voor “het niet behalen van het doel” en de 10 voor “het behalen van het doel”:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***[Willen achterhalen of eventueel gestelde verwachtingen t.o.v. zichzelf en/of tegenover Perflectie te laag / goed / te hoog zijn gesteld]

* Wat maakt dat je dit cijfer (wederom) hebt gekozen?  
  *Doorvragen op gegeven antwoord indien nodig*

Vraag 4 – Belang doelAan het begin van het traject gaf je voor het belang van je doel het ***cijfer …*** . Geldt dit cijfer nog steeds?   
Omcirkel het antwoord dat voor jou van toepassing is: ja / nee

Zo nee, geef op de onderstaande schaal van 0 tot 10 je cijfer aan. Waarbij de 0 staat voor “niet belangrijk” en de 10 voor “belangrijk”:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***[Hoe komt het dat de deelnemer wel / niet veranderd is van cijfer? Wat is op de (eventuele) verandering van toepassing geweest?]

* Wat maakt dat je dit cijfer (wederom) hebt gekozen?  
  *Doorvragen op gegeven antwoord indien nodig*

**Ga na het beantwoorden van deze vraag naar vraag 8**

Vraag 5a – Formulering persoonlijke doel  
Wat is je persoonlijke doel nu? Beschrijf je huidige doel hieronder:  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………  
………………………………………………………………………………………………………………

Vraag 5b – Nieuw persoonlijke doel  
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “het niet behalen van het doel” en de 10 voor ”het behalen van het doel”, waar sta je dan nu t.o.v. je nieuw gestelde persoonlijke doel?   
[Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***

* Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen?  
  *Doorvragen op gegeven antwoord indien nodig*
* Heb je voor je gevoel vooruitgang geboekt in je persoonlijke doel?
  + Zo ja, waar schrijf je deze vooruitgang aan toe?
  + Zo nee, wat maakt dat je geen vooruitgang hebt geboekt? ;   
    Welke factoren hebben hier invloed op gehad?

Vraag 6 – Einddoel   
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “het niet behalen van het doel” en de 10 voor ”het behalen van het doel”, waar wil je dat je aan het eind van het traject staat t.o.v. je nieuw geformuleerde persoonlijke leerdoel? [Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***

* Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen?  
  *Doorvragen op gegeven antwoord indien nodig*

Vraag 7 – Belang doel  
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “niet belangrijk” en de 10 voor ”belangrijk”, hoe belangrijk is dit doel voor jou? [Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***

* Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen?  
  *Doorvragen op gegeven antwoord indien nodig*

Vraag 8 – Vertrouwen  
Aan het begin van het traject Perflectie gaf je met het ***cijfer …*** de mate aan waarin je vertrouwen had in het behalen van je persoonlijke doel.

Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “geen vertrouwen” en de 10 voor “vertrouwen”, hoeveel vertrouwen heb je op dit moment in het behalen van je persoonlijke doel?   
[Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***

* Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen?  
  *Doorvragen op gegeven antwoord indien nodig*
* In hoeverre schrijf je de hoogte van het vertrouwen toe aan je eigen capaciteiten?
* In hoeverre ligt de hoogte van dit vertrouwen bij het traject Perflectie?

Vraag 9 – Motivatie  
Op een schaal van 0 tot 10, waarbij de 0 staat voor “niet gemotiveerd” en de 10 voor “gemotiveerd”, wat is je motivatie op dit moment m.b.t. je deelname aan het traject Perflectie?   
[Geef dit aan op de onderstaande tijdlijn]

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***

* Wat maakt dat je dit cijfer hebt gekozen?  
  *Doorvragen op gegeven antwoord indien nodig*
* Is je motivatie gedurende het traject veranderd?
  + Zo ja, wat was / waren deze verandering(en)? Waar schrijf je deze verandering(en) aan toe?
  + Zo nee, wat maakt dat je motivatie onveranderd is gebleven?

Vraag 10 – Verwachtingen traject   
Aan het begin van het traject stelde je de volgende verwachting(en):  
*Beschreven verwachting(en) zoals de deelnemer deze aan het begin heeft aangegeven*

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***

* Is / zijn deze verwachting(en) uitgekomen?
  + Waarom wel / niet?
* Wat zijn je verwachtingen voor de aanloop naar het einde van het traject?

Vraag 11 – Tijdsbesteding Perflectie  
Hoe vaak heb je de afgelopen week gebruik gemaakt van Perflectie?  
(Uitgaande van maandag t/m zondag, met tijd in minuten)

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Dag** | **Maandag** | **Dinsdag** | **Woensdag** | **Donderdag** | **Vrijdag** | **Zaterdag** | **Zondag** |
| **Aantal minuten** | …….min | …….min | …….min | …….min | …….min | …….min | …….min |

***Samen met onderzoeker in gesprek gaan:***

* Is dit een representatief beeld van je gemiddelde tijdsbesteding aan Perflectie gedurende het traject?
  + Zo nee, wat maakt dat het deze week anders was? Wat is hiervan op invloed geweest?
* Aan welke activiteiten besteed je concreet je tijd, wanneer je met Perflectie bezig bent?
* Waren er momenten dat je je moeilijker aan Perflectie kon zetten?
  + Zo ja, hoe zag zo’n moment er dan uit?

**Deel 3 – Interview**

In dit laatste onderdeel van het onderzoek staan we stil bij het advies dat je HAN Studiesucces Training en Coaching geeft m.b.t. de inzetbaarheid van Perflectie. Tevens zijn we benieuwd naar jouw kijk op het concept ‘leren door te doen’.

**Advies uitvragen**

* Als je gevraagd zou worden voor deelname aan een soort gelijk traject, wat zou je antwoord dan zijn?  
  *Doorvragen rondom het waarom*
* Wat raad je je medestudenten aan m.b.t. het gebruik van Perflectie?
* Wat is voor jou doorslaggevend in het wel / niet aanraden van het traject Perflectie bij HAN Studiesucces Training en coaching?
* Stel je bent coach van Perflectie wat zou je HAN Studiesucces Training en Coaching aanraden m.b.t. de inzetbaarheid bij je coachees?
  + Wat zou je aanraden om te veranderen in het programma?
  + Welke elementen zou je aanraden te behouden?

**Uitvragen rondom ‘leren door te doen’**

* Hoe heb je deze manier van leren, ‘leren door te doen’, ervaren?
  + Wat werkte daarin wel?
  + Wat werkte daarin niet?
  + Hoe is het om zelfstandig aan je doelen te werken?
  + Hoe was het voor jou om je eigen leerroute vorm te geven?
  + Heeft deze manier van leren invloed gehad op het maken van de transfer in je eigen beroepspraktijk?
* In welke mate zou je het concept ‘leren door te doen’ terug willen zien in het nieuwe aanbod van HAN Studiesucces Training en coaching?

# Bijlage E – Screenshot analyse methode vragenlijst

# Bijlage F – Screenshot analyse methode interview

# Bijlage G – Patroonanalyse

Deelvraag 1: “*Wat worden door de deelnemers als de werkende factoren van het traject Perflectie beschouwd?*”

Werkende factoren x Eigen x Positief

Persoonlijk doel x Eigen x Positief

Reflecteren x Eigen x Positief

Reflecteren x Sterren aangeven x Eigen x Positief

Reflecteren x Bewustwording x Eigen x Positief

Anderen betrekken x Eigen x Positief

Kick-off x Eigen x Positief

Reminder x Eigen x Positief

Online-tool x Eigen x Positief

Verloop traject x Eigen x Positief

Leren door te doen x Eigen x Positief

Deelvraag 2: “*Wat zijn volgens de deelnemers de niet-werkende factoren van het traject Perflectie?*”

Niet-werkende factoren x Eigen x Negatief

Persoonlijk doel x Eigen x Negatief

Belang doel x Invloed op deelname x Eigen

Reflecteren x Eigen x Negatief

Anderen betrekken x Eigen x Negatief

Motivatie x Eigen x Negatief

Reminder x Eigen x Negatief

Online-tool x Eigen x Negatief

Invloed op deelname x Eigen x Negatief

Verloop traject x Eigen x Negatief

Deelvraag 3: *“Welke aanpassingen dragen de deelnemers aan met betrekking tot de inzetbaarheid van blended learning dat past binnen het concept leren door te doen?”*

Niet-werkende factoren x Eigen x Oplossingen

Anderen betrekken x Eigen x Oplossingen

Begeleiding x Eigen x Oplossingen

Persoonlijk x Eigen x Oplossingen

Inzet Perflectie x Eigen x Oplossingen

Advies x Eigen x Oplossingen