

Oplossingsgericht intakeprotocol om sámen mét de kandidaat het beroepsbeeld te verhelderen



Kies niet met je hoofd, maar met je hart.

Je verstand is er om keuzes te begrijpen, niet om ze te maken.

Ton van der Kroon

Student: Wieke Dijk

Studentnummer: 2138110

Opleidingsinstituut: Fontys OSO

Studie & leerroute: MSEN / GSD2

Lesplaats: Rotterdam

Datum: 5 augustus 2011

Begeleidend docent: Martien Groenevelt

Inhoudsopgave

Samenvatting	3
Voorwoord	4
Hoofdstuk 1: Algemeen idee	5
1.1 Huidige situatie waaruit het idee is ontstaan	5
1.2 De verlegenheidsituatie	5
1.3 Onderzoeksvraag met deelvragen	6
1.4 Mijn (persoonlijke) reden om voor dit onderwerp te kiezen	7
1.5 Dit onderzoek heeft betrekking op de volgende competenties	9
1.6 Ethiek	10
Hoofdstuk 2: Verkenning van de theorie en praktijk	11
2.1 Aanval op de uitval?	11
2.2 Wat verhoogt de kans op een diploma?	13
2.2.1 Beroepsbeeld en opleidingsbeeld	13
2.2.2 Wat is het beroepsbeeld van de MBO leerling?	14
2.2.3 Succesfactoren	17
2.3 Het oplossingsgerichte gesprek	23
2.3.1 Wat is oplossingsgericht werken?	23
2.4 Waarom een oplossingsgericht intakeprotocol?	25
Hoofdstuk 3: Plan van aanpak	26
3.1 Analyse	26
3.2 Doelen	26
3.3 De onderzoeksgroep	26
3.4 De onderzoeksmethodes	27
3.4.1 Het maken van het intakeprotocol	27
3.4.2 Het testen van het protocol	30
3.5 Hoe wordt het onderzoek in algemene zin uitgevoerd?	32
Hoofdstuk 4: Uitvoering en resultaten	35
4.1.1 Vragen die het beroepsbeeld verhelderen	35
4.1.2 Moeite met het Nederlands?	39
4.1.3 Huidige intake versus oplossingsgericht protocol	39
4.1.4 'Leerlingtypen'	40
4.1.5 Feedback van kandidaten	41
4.2 Het ontwikkelen van het protocol	42
4.3 De intakegesprekken voeren	43
4.3.1 De basismeting en nameting	43
4.3.2 De waarde van de schaalvragenlijsten en benodigde gespreksvaardigheid	43
Hoofdstuk 5: Reflectie, conclusie en discussiepunten?	45
5.1 Conclusies uit het praktijkonderzoek	45
5.2 Mijn eigen professionele identiteitsontwikkeling	49
5.3 Aanbevelingen met betrekking tot mijn praktijk	51
5.4 Aanbevelingen met betrekking tot de theorie	52
5.5 Discussiepunten	53
Literatuurlijst	54
Bijlage Intakeprotocol: Op te vragen bij W.Dijk email: wiekedijk@gmail.com	

Samenvatting

Voor veel jongeren is de vraag hun ideale toekomst te beschrijven lastig te beantwoorden. Zoekend als ze op deze leeftijd vaak zijn naar hun identiteit, hun plek op de wereld, lijken de meesten van hen vooral geabsorbeerd te worden door het hier en nu. (Beumer- Peeters 2010)

Kiezen doe je niet even, het is een proces waar leerlingen halverwege het VMBO mee beginnen. Daar blijkt al dat er leerlingen zijn die al vroeg weten wat ze willen en leerlingen die deze keuze zolang mogelijk uitstellen. Om jongeren goed te begeleiden in dit proces is een eerste vereiste dat de jongeren zich gekend en erkend voelen.

Platform

Uit het onderzoek tot nu toe blijkt dat vmbo-leerlingen die niet of niet goed weten wat ze willen worden, een grotere kans lopen om niet geplaatst te worden in de opleiding waar ze zich voor hebben aangemeld en dat ze vaker hun opleiding voortijdig afbreken of studie-vertraging oplopen vanwege de switch naar een andere opleiding. Ook is hun prognose over het afronden van de MBO-opleiding ongunstiger dan die van leerlingen die wel een goed beeld hebben van het soort werk dat ze later willen gaan doen. (Neuvel J., Esch W.van, 2010 , Meyers, F. & Kuipers, M., 2008, Hendriks B. 2010)

In de strijd van het College tegen vroegtijdig schooluitval is het belangrijk meer aandacht te besteden aan het kiezen van de juiste opleiding. (Beleidsnotitie AlbedaCollege 2010)

Onderzoek

Het doel van dit onderzoek is te onderzoeken of de visie en werkwijze van oplossingsgericht werken, met als doel het beroepsbeeld en haar waarde te verhelderen, een bijdrage levert aan de kwaliteit van de informatie die de intaker en de toekomstige leerling van elkaar ontvangen.

Om dit te onderzoeken is er een **oplossingsgericht intakeprotocol** ontwikkeld om sámen mét de kandidaat het beroepsbeeld en haar waarde te verhelderen. In dit protocol hebben schaalvragen en de ‘toekomstvraag’ een belangrijke rol om zo niet alleen met het hoofd, maar ook met het hart naar de toekomstwens te kijken. Vervolgens is dit middels intakegesprekken op het MBO getoetst. In de intakegesprekken bleek dat het beroepsbeeld en opleidingsbeeld, gemeten door schaalvragen voor en na het intakegesprek, over het algemeen gestegen was aan het eind van het gesprek.

Voorwoord

Al in juni 2009 wilde ik 'iets' met 'het kiezen van jongeren', wat ik wilde was nog onduidelijk. Ik voelde me misschien net zoals onze leerlingen als ze zeggen; 'ik wil iets met kinderen'. In die tijd was ik bezig me te verdiepen in het puberend brein en de vraag hoe jongeren met hun puberbrein in staat zijn lange termijnkeuzes te maken. Nu, ruim 2 jaar later, heb ik een oplossingsgericht protocol ontwikkeld om jongeren te helpen hun beroepsbeeld / toekomstdroom te verhelderen en betekenis te geven.

Bij het verhelderen van mijn idee over mijn meesterstuk hebben veel mensen mij geholpen. Mijn dochter Elske heeft me geleerd meer wetenschappelijk te werk te gaan. Mijn Critical friend en ook mijn begeleider Martien hebben me telkens weer teruggehaald als ik weer eens op een zijpad beland was. Mijn intervisie/critical friendsgroep (Wim, Arjan en Egbert) kwam met goede tips. Wim was mijn contact met de Fontysgedragsspecialisten en zorgde, naast onze gesprekken, dat ik alle nodige informatie kreeg. Mijn man nam af en toe goede boeken mee uit de bibliotheek, liet al mijn geklets over mijn meesterstuk over zich heenkomen en nam gezinstaken over. Paul Mersmann van Mercurius Identiteitsmarketing leverde me zijn onderzoeken op het gebied van intake en nam de tijd om samen met mij over mijn product te spreken, hij motiveerde mij uit mijn studieschulp te komen en anderen over mijn product te vertellen. Mijn kinderen, hun vrienden, leerlingen en de intakekandidaten hebben me een kijkje gegund in hun toekomstdromen. Mijn werkgever heeft me de kans gegeven deze gesprekken te voeren, Irene en de anderen van de administratie boden mij 'ingewikkelde' intakekandidaten aan. Trudy gaf me inzicht in haar zorgcoördinatietaken. Nathalie heeft me geholpen bij de lay-out. En zo, met behulp van al deze mensen, ben ik dan bij de eindstreep. Ik heb genoten van mijn studie, maar het is nu af(gelopen).

1.1 Huidige situatie waaruit het idee is ontstaan

Ik werk al vele jaren als docent in het Middelbaar Beroeps Onderwijs in Rotterdam. In de loop der jaren is de branche waar ik werk, Branche Welzijn en Onderwijs, uitgegroeid tot de grootste branche van het college. Het MBOcollege is in bijna 30 jaar veranderd van een witte school naar een zwarte school.

Veel jongeren (vooral meisjes), die niet goed weten wat ze willen, maar wel naar school moeten, komen naar de branche welzijn, dit omdat welzijn een grote branche is waar altijd wel plek is. Ze weten soms dat ze iets willen met kinderen of met probleemjongeren, maar verder is het beroepsbeeld van deze jongeren veelal niet duidelijk.

Nieuwe leerlingen melden zich in januari, mei en september op het MBOcollege. Deze kandidaten krijgen een computerassessment en een intakegesprek. Het computerassessment geeft inzicht in de competenties en de persoonlijkheid van de leerling. De bedoeling van het intakegesprek is om duidelijkheid te scheppen over wat de juiste leerplek voor die kandidaat is en op die manier te zorgen dat de kandidaat op de juiste leerplek terecht komt. Dit betekent dat de kandidaat tijdens het intakegesprek goed geïnformeerd moet worden over de opleidingsmogelijkheden en de opleidingseisen. Daarnaast moet onderzocht worden of deze informatie overeenkomt met de verwachtingen en mogelijkheden van de toekomstige leerling.

1.2 De verlegenheidsituatie

De periode van intake vraagt tijdelijk veel extra capaciteit van het docententeam. Wie maar even wat tijd vrij heeft doet een aantal intakes tussendoor. Dit gaat veelal ten koste van de kwaliteit van de intake. Niet alle docenten zijn ingewerkt in het doel en de werkwijze van een intake, terwijl ze wel advies moeten geven aan de kandidaat en de teamleider over de plaatsing van de kandidaat. Voor een intake is ongeveer een half uur beschikbaar. In deze tijd wordt de computerassessmenttest besproken en er worden vragen gesteld om te onderzoeken waarom de leerling voor deze opleiding heeft gekozen.

Met uitzondering van enkele opleidingen waar leerlingen verplicht een bewijs van goed gedrag moeten kunnen laten zien, moeten alle leerlingen worden aangenomen in het kader

van de Kwalificatieplichtwet. De Eerste Kamer heeft op 22 mei 2007 ingestemd met de invoering van de kwalificatieplicht tot 18 jaar. De kwalificatieplicht is één van de maatregelen om voortijdig schoolverlaten tegen te gaan. Doel van de kwalificatieplicht is dat meer leerlingen een startkwalificatie halen. (RMC Utrecht 2010)

De zorgcoördinator heeft een onderzoek gedaan naar de reden van uitval van leerlingen. Al in de inleiding van de zorgnotitie staat ” *Een van de oorzaken van uitval is dat deelnemers niet de juiste opleiding kiezen omdat zij geen helder beeld hebben van wat je ermee kunt gaan doen. Daarnaast weten deelnemers van zichzelf ook niet precies wat zij willen en kunnen.*” (T.Schipper, 2010)

De visie van het bestuur van het College is dat iedere kandidaat geplaatst *moet* worden. Dit geeft teams nogal eens het idee dat de intake een procedure is die veel tijd kost en weinig oplevert omdat iedere leerling, probleemleerling of niet, toch geplaatst moet worden. Docenten moeten er nog aan wennen dat de intake veranderd is van een selectie-instrument naar een advies-instrument. Het zou mooi zijn als op alle locaties een protocol gebruikt wordt dat past bij bovenstaande visie van het College van Bestuur.

Meyer, F en Kuipers, M (2008) stellen dat een duidelijk beroepsbeeld de kans op succes tijdens de studie vergroot. Een duidelijk beroepsbeeld kan een anker zijn voor de leerling in tijden van verwarring tijdens de opleiding. Een helder beroepsbeeld draagt bij aan de motivatie van de leerling. Daarom wil ik onderzoeken of een oplossingsgericht intakegesprek kan bijdragen aan het verhelderen van het beroepsbeeld van de kandidaat/leerling.

1.3 Onderzoeksvraag met deelvragen

Mijn onderzoeksvraag is de volgende:

Ik onderzoek of een protocol voor oplossingsgerichte intakegesprekken docenten een handvat geeft om samen met leerlingen een adequate vaststelling van hun beroepsbeeld en zorgbehoefte te ontwikkelen.

Deelvragen

- Welke soorten oplossingsgerichte vragen kunnen ingezet worden tijdens het intakegesprek om snel duidelijk te krijgen wat de behoeften van de kandidaat zijn in het

intakegesprek?

- Welke vragen kunnen worden gebruikt om het beroepsbeeld van de kandidaat te verhelderen?
- Welke antwoorden van de leerling laten zien dat een kandidaat een helder beeld heeft ontwikkeld van het toekomstige beroep?
- Is het waar dat het werken met een oplossingsgericht gespreksprotocol **een** bijdraagt aan een helder beroepsbeeld van de kandidaat?
- Hoe kunnen oplossingsgerichte gesprekstechnieken gekoppeld worden aan het huidige intakeformulier van Branche welzijn en onderwijs?
- Welke handvatten heeft een intaker nodig om een oplossingsgericht intakegesprek te voeren?

De volgende probleemstellingen laat ik buiten beschouwing:

- Intakers weten te weinig van de opleidingsmogelijkheden waardoor toekomstige leerlingen mogelijk niet op de juiste plek terechtkomen.
- Toekomstige leerlingen weten niet goed te verwoorden wat hun behoefte aan opleiding en begeleiding is.
- Kan de intake informatie opleveren over de toekomstige begeleidingsbehoefte?
- Op welk moment ga je begeleiding aan een leerling aanbieden? (eventuele begeleidingsbehoefte is dan al door intaker signaleerd tijdens intakegesprek)
- Geeft de assessmenttoets voldoende bruikbare informatie bij plaatsing?
- Hoe kan er effectiever gebruik worden gemaakt van de assessmenttoets door de toekomstige opleidingsteams?
- Hoe kan informatie uit de assessmenttoets en het intakegesprek gebruikt worden tijdens studieloopbaanbegeleiding?

1.4 Mijn (persoonlijke) reden om voor dit onderwerp te kiezen

Ik ervaar veel plezier in het werken met oplossingsgerichte gesprekstechnieken. Daarnaast spreekt de visie van oplossingsgericht werken, waarbij vooral gezocht wordt naar de competenties van de kandidaat, mij aan.

De aanleiding voor mijn opleiding tot gedragsspecialist was het werk dat ik in september 2008 startte in een opleidingsteam met als doel leerlingen, die uitvielen binnen de branche

welzijn en onderwijs, via een maatwerktraject weer op de opleidingsrails te zetten. We kregen binnen dit traject steeds meer te maken met leerlingen met psychische problemen, sociale problemen en/of gedragsproblemen. Regelmatig had ik in het maatwerktraject een intake met een leerling die door deze problemen de reguliere opleiding had verlaten. Ik probeerde nieuw geleerde oplossingsgerichte gesprekstechnieken uit. Na zo'n gesprek waren de leerling en ikzelf vaak aangenaam verrast over de uitkomst.

M. bijvoorbeeld, een jonge moeder met een ziekelijk kind, was na een ruzie en veel verzuim weggestuurd bij de opleiding helpende welzijn. Ze is een weinig spraakzame jonge vrouw en zei niet te begrijpen waarom ze naar dit traject toe was gestuurd en ze wist niet wat ze wilde leren in ons traject. Ze vertelde dat ze boos was op de docent die haar had weggestuurd. Ik heb haar tijdens het intakegesprek gevraagd een brief uit de toekomst te schrijven. We bespraken de brief, ik stelde vragen om aan meer informatie te komen. M. kon na het schrijven van de brief precies vertellen wat ze zou willen kunnen over 3 jaar, ze benoemde heel duidelijk voor haar belangrijke leerdoelen. M was na het gesprek verbaasd dat ze zoveel verteld had over zichzelf in dit gesprek.

Dit gesprek heeft me nog vaak bezig gehouden, ik had ontdekt dat ik met deze werkwijze een manier vond om contact te maken met de leerling. Mede daarom vormt dit gesprek de aanleiding voor mijn onderzoek.

Doel van het onderzoek

Ik onderzoek of de visie en werkwijze van oplossingsgericht werken, met als doel het beroepsbeeld en haar waarde te verhelderen, een bijdrage levert aan de kwaliteit van de informatie die de intaker en de toekomstige leerling van elkaar ontvangen.

Doel in het onderzoek

Als doel voor mij persoonlijk verwacht ik meer kans te hebben op de arbeidsmarkt door mijn ervaring op het gebied van oplossingsgerichte intakegesprekken.

Dit krijgt vorm in het ontwikkelen van een oplossingsgericht intakeprotocol.

1.5 Dit onderzoek heeft betrekking op de volgende competenties:

Interpersoonlijk competent in omgang met leerlingen;

Tijdens het voeren van een intakegesprek is het belangrijk dat ik als intaker snel in staat ben een veilige sfeer te creëren tijdens het gesprek. Alleen dan zal het lukken om de leerling te verleiden iets te vertellen over wat hem/haar bezig houdt. In het intake/gespreksprotocol geef ik dit aan als een voorwaarde voor een effectief intakegesprek.

Competent in samenwerking met de omgeving;

Door veel literatuur te lezen over good practices op dit gebied word ik zelf veel bewuster van het belang en de mogelijkheden in samenwerking met de omgeving. Deze kennis zal ik tijdens formele en informele contacten met collega's weer doorgeven. Door collega's via een intakeprotocol bewust te maken van de samenwerkingsmogelijkheden tussen VMBO en MBO en de doorverwijzing naar het trajectbureau draag ik bij aan een betere samenwerking met mijn omgeving.

Competent in reflectie en ontwikkeling;

Door het lezen van literatuur over de onderwerpen oplossingsgericht werken, beroepsbeeld en voorkomen van uitval op het MBO ontwikkel ik voor mezelf een theoretisch kader van waaruit ik weer oplossingen kan bedenken voor problemen binnen het MBO. Door het schrijven van een verslag over deze zoektocht laat ik anderen delen in mijn ontwikkeling.

De diepgang in speciale onderwijszorg laten zien in professionele beroepshouding en kwaliteiten: Normatieve professionaliteit;

De leraar sluit aan op meergelaagdheid in de leerling. Dit betekent dat zij een goede balans heeft gevonden tussen instrumentele (effectief handelen), communicatieve (goed samenwerken) en normatieve professionaliteit (aansluiten zelfbeeld en identiteitsontwikkeling). Door een oplossingsgericht intakeprotocol te ontwikkelen onderzoek ik of het mogelijk is in een intakegesprek aan te sluiten bij de meergelaagdheid van de kandidaat.

1.6 Ethiek

Er zijn voor praktijkonderzoeken bij Fontys Hogeschool Special Educational Needs zes ethische principes vastgesteld (Boerman, 2008) Dit zijn de volgende principes:

1. Vertrouwen, bedrog en zelfbedrog

Ik neem het werk van anderen alleen over met gebruik van bronvermelding. Ik gebruik alleen echte en juiste gegevens (voor zover ze mij bekend zijn). Ik werk transparant en maak de gegevens die ik gebruik openbaar.

2. Zorgvuldigheid en nalatigheid

Mijn manager en teamleider hebben formeel toestemming gegeven voor het doen van onderzoek. Alle deelnemers; kandidaten en onderzoeker, ondertekenen een formulier waar uitgebreide informatie instaat. Ik bespreek mondeling het nut van mijn onderzoek tijdens het bespreken van het formulier. Bij het verwerken van de gegevens zorg ik er voor dat de betrokkenen niet identificeerbaar zijn.

3. Volledigheid en selectiviteit.

Ik zal alle relevante gegevens in mijn onderzoek opnemen en geen gegevens weglaten met als doel zaken anders voor te stellen dan ze in werkelijkheid zijn.

4. Concurrentie en collegialiteit.

Ik zit in een intervisie/critical friendsgroep die zeer open en collegiaal is. We zetten ons voor elkaar in om elkaar te bemoedigen en te behoeden voor blunders. Hierbij is sprake van een groot respect voor elkaar. Van concurrentie is geen sprake.

5. Publiceren, auteurschap en geheimhouding.

Alle betrokkenen vraag ik toestemming te geven voor publicatie van het meesterstuk en delen daarvan in mogelijk gewijzigde vorm. Bijvoorbeeld voor een publicatie in een vakblad, een workshop of een presentatie. Anonimiteit blijft ook in deze gevallen gewaarborgd. Openbaarheid van het meesterstuk is een voorwaarde waar deelnemers mee moeten instemmen om mee te kunnen doen met het onderzoek.

Wat is het doel van een intakegesprek?

“Het doel van het intakegesprek is een beeld te krijgen van de kandidaat om zodoende een voorspelling te kunnen doen over de kans van slagen op de opleiding en wat een kandidaat gedurende de opleiding nodig heeft om dit diploma te behalen” schrijft Ingrid Schreuder in een training intake voor het college. (2010) Uit mijn literatuuronderzoek blijkt dat een intakegesprek een zinvol moment is om *sámen* met de kandidaat te onderzoeken hoe helder en waardevol het beroepsbeeld en opleidingsbeeld is voor de kandidaat, welke investering van de kandidaat nodig en mogelijk is om te werken aan de realisatie van dit toekomstbeeld.

2.1 Aanval op de uitval?

De overstap van de éne opleiding naar de andere opleiding is altijd weer een moeilijk moment. De bekende situatie maakt plaats voor een onbekend avontuur. Zal de kandidaat zich (opnieuw) thuis gaan voelen in het gebouw, de organisatie, de groep medeleerlingen, de leerstof, de docentenaanpak en andere begeleiding van deze nieuwe opleiding? De doorstroom van VMBO naar MBO is al jaren een punt van aandacht in het beroepsonderwijs. Er is veel geschreven over “aanval op de uitval”. Het gaat dan over de problemen bij de overstap van VMBO naar MBO. (Herweijer, L.J. , 2008)

De meeste vmbo-leerlingen vervolgen hun opleiding in het MBO. Die overstap gaat niet vanzelf. Leerlingen moeten kiezen uit het grote aanbod van mbo-opleidingen. Ze moeten rekening houden met de opleidingsniveaus en met hun eigen beroepsinteresse. Een goede keuze is van groot belang, omdat voor veel leerlingen het MBO immers de opstap naar de arbeidsmarkt is. ECBO, Expertise Centrum Beroeps Onderwijs, brengt sinds 2003 de doorstroom van VMBO naar MBO in kaart met de centrale vraag in hoeverre die beide keuzeproblemen gevolgen hebben voor de verdere schoolloopbaan van leerlingen (Neuvel J., Esch W.van, 2010). Dit onderzoek laat onder andere het belang zien van een helder beroepsbeeld op het moment dat de leerling overstapt van VMBO naar MBO.

Om te werken aan een betere afstemming tussen VMBO en MBO is er de ‘doorstroomregeling’. Dit is een wettelijke regeling die de afstemming van vmboniveau’s op mboniveau’s regelt. Of dat in de praktijk helpt de doorstroming soepeler te laten verlopen

blijft een vraag. Onze locatie bijvoorbeeld heeft het al zo druk met de interne organisatie dat er voor afstemming met andere scholen weinig ruimte overblijft. De contacten die gemaakt worden via het trajectbureau van ons college, worden niet altijd gebruikt door de opleidingsafdelingen. Er zijn kleine projecten waarin leerlingen hun mbo-niveau 2 diploma kunnen halen in de vertrouwde omgeving van hun vmboschool, zoals bij de branche gezondheidszorg van ons college (Albedablad nr.3 nov. 2010) maar dit gaat om kleine pilots, die overigens succesvol zijn.

Een ander afstemmingsprobleem, de beroepsinteresse, is een probleem dat opgelost moet worden door de leerlingen zelf, geholpen door ouders, decanen en mentoren in het VMBO en de intakers in het MBO. (Neuvel & Van Esch, 2010).

Dat het kiezen van een richting en het niveau op het MBO niet altijd soepel gaat laat het onderzoek van Hendriks (2010) zien. Hendriks schrijft in Profiel; *“Bijna 12 procent van de vmbo-leerlingen uit de kaderberoepsgerichte leerweg die in 2006-2007 naar het MBO zijn gegaan, is op een lager niveau geplaatst in het MBO. Een kwalitatief onderzoek onder veertig leerlingen uit de sector techniek laat zien dat het algemene patroon was dat leerlingen te weinig uitdaging ervoeren”* (2010). In de sector zorg en welzijn komt het lager plaatsen alleen voor in individuele gevallen. (Neuvel & Van Esch, 2010, p. 52).

Uit het onderzoek tot nu toe blijkt dat vmbo-leerlingen die niet of niet goed weten wat ze willen worden, een grotere kans lopen om niet geplaatst te worden in de opleiding waar ze zich voor hebben aangemeld en dat ze vaker hun opleiding voortijdig afbreken of studie-vertraging oplopen vanwege de switch naar een andere opleiding. Ook is hun prognose over het afronden van de MBO-opleiding ongunstiger dan die van leerlingen die wel een goed beeld hebben van het soort werk dat ze later willen gaan doen. (Neuvel J., Esch W.van, 2010 , Meyers, F. & Kuipers, M., 2008, Hendriks B. 2010)

Het is in het belang van leerlingen (passende studie plek) en het instituut (minder uitval) en van algemeen maatschappelijk belang (geen verspilling van gemeenschapsgeld), dat het intakegesprek een duidelijke functie heeft binnen onze opleidingen. De intake is de start van studieloopbaanbegeleiding. Deze mening wordt gedeeld door het College van Bestuur en het trajectbureau van ons ROC. Door de vele vernieuwingen in ons onderwijs is er echter onvoldoende aandacht voor de intake. Een goede intake kan een bijdrage leveren aan de juiste

leerplek voor de kandidaat en daarmee helpen om uitval van leerlingen te voorkomen. De intake is dan ook een speerpunt voor de komende tijd binnen het College. (zorgnotitie 2010).

Bij de jaaropening op 23 augustus j.l. zei de voorzitter van ons ROC in haar toespraak onder meer het volgende:

“We blijven proberen alle studenten te plaatsen. Diploma of niet. We houden immers vast aan de brede toegankelijkheid van onze school. Om meer studenten af te kunnen leveren met een diploma met een duurzame waarde voor de arbeidsmarkt scherpen we het plaatsingsbeleid aan. We besteden meer aandacht aan het kiezen van de juiste opleiding, waardoor de kans op het behalen van het diploma vergroot wordt. Dit vergt een oriëntatiefase in de vorm van brede instroomprogramma's voor studenten die niet direct plaatsbaar zijn. De schaalgrootte van het College biedt hier voordelen: we hebben een groot aanbod van vakken en je krijgt binnen dezelfde onderwijsinstelling de kans op een brede oriëntatie. In hun beleidsplannen zullen de branches aangeven welke meetbare verbeteringen geboekt moeten worden met het herziene plaatsingsbeleid.”(Schipper T., 2010)

Mijn conclusie is daarom dat werken aan een helder en waardevol beroepsbeeld een activiteit is waar veel partijen bij gebaat zijn. Zo'n beroepsbeeld moet groeien. De éne leerling weet precies wat hij/zij wil, terwijl de andere leerling nog veel lessen loopbaanbegeleiding en stage nodig heeft om tot een keuze te komen. Belangrijk is dat leerling en begeleiders zich bewust zijn van het belang van een helder en waardevol beroepsbeeld.

2.2 Wat verhoogt de kans op een diploma?

Vanuit de visie van oplossingsgericht werken ben ik op zoek gegaan naar succesfactoren die de kans op het behalen van een diploma kunnen beïnvloeden. Tijdens dit literatuuronderzoek kwam ik erachter dat een duidelijk beroepsbeeld van leerlingen de kans op uitval verkleint.

2.2.1 Beroepsbeeld en opleidingsbeeld

Zoals in de vorige paragraaf al is aangegeven is een duidelijk beroepsbeeld één van de factoren die de kans op een diploma verhoogt. Maar wat is dan een duidelijk beroepsbeeld?

Een definitie van beroepsbeeld is in de literatuur moeilijk te vinden. In allerlei artikelen over het MBO wordt wel het belang van een duidelijk beroepsbeeld genoemd. De uitkomsten van

het onderzoek van Neuvel (2003-2010) lijkt een basis te vormen voor initiatieven in het beroepsonderwijs om het beroepsbeeld te verhelderen. Zo heeft Stichting ROC.nl een onafhankelijke site waar veel beeldinformatie in de vorm van videoclips te vinden is over beroepen en opleidingen. Ook Calibris, kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport, heeft op de studentensite videoclips over verschillende beroepen in deze sector. De video's laten zien welke werkzaamheden bij het beroep horen en welke kwaliteiten op het gebied van kennis, houding en vaardigheden voor dit beroep nodig zijn. In deze tijd waarin beroepen in het dagelijks leven vaak minder zichtbaar zijn en jongeren meer gewend zijn om te gaan met beeld dan met tekst is het naar mijn idee van wezenlijk belang dat jongeren in beeld zien wat het beroep van hun keuze inhoudt.

2.2.2 Wat is het beroepsbeeld van de MBO leerling?

Ook dit onderwerp heeft Neuvel(2009) uitgebreid onderzocht. Op landelijk niveau heeft de helft van de uitstromende vmbo-leerlingen een redelijk beeld van het toekomstig beroep en de verdere loopbaan, bijna een derde weet het nog niet of twijfelt tussen meerdere beroepen. Een onderzoek in Amsterdam laat zien dat leerlingen hier gemiddeld genomen een minder goed ontwikkeld beroepsbeeld hebben. Deze situatie lijkt vergelijkbaar met Rotterdam waar ook veel leerlingen van allochtone afkomst zijn, die aangeven dat er thuis minder over opleidingen gepraat wordt omdat ouders minder kennis hebben van de opleidingsmogelijkheden. Neuvel schrijft verder dat vmbo-leerlingen vooral veel met ouders en familie praten over hun beroepskeuze en veel minder met mentoren of decanen. Hierdoor missen deze vaak allochtone leerlingen een belangrijke hulpbron. Voor het MBO een reden om de ouders vooral van jongere leerlingen bij de intake te betrekken. Op het doorstroomformulier VMBO-MBO staan nu twee regeltjes open voor opmerkingen van ouders, misschien kan er ruimte gemaakt worden voor meer communicatie met ouders van leerlingen. Jongeren in hun adolescentiefase vinden het misschien vreemd om met hun ouders naar de intake te komen. In oplossingsgericht werken gebruiken we vragen als; 'wat zou je vader hier van vinden' of 'wat zou je moeder zeggen als ze hier nu zat'. Dit zou een manier zijn om de mening van ouders toch in het intakegesprek te betrekken.

Sommige leerlingen weten al vroeg wat ze willen worden, anderen weten het aan het eind van het VMBO nog niet. Leerlingen die al vroeg weten wat ze willen worden (basisschool) hebben een sterk beroepsbeeld. Maar zelfs al is het beroepsbeeld duidelijk, dan kost het leerlingen nog moeite om een passende opleiding te vinden.

Hoe zoeken jongeren een opleiding die bij hen past? Van Esch & Neuvel(2009) onderscheiden drie typen leerlingen die ieder op hun eigen wijze vorm geven aan de zoektocht naar een opleiding;

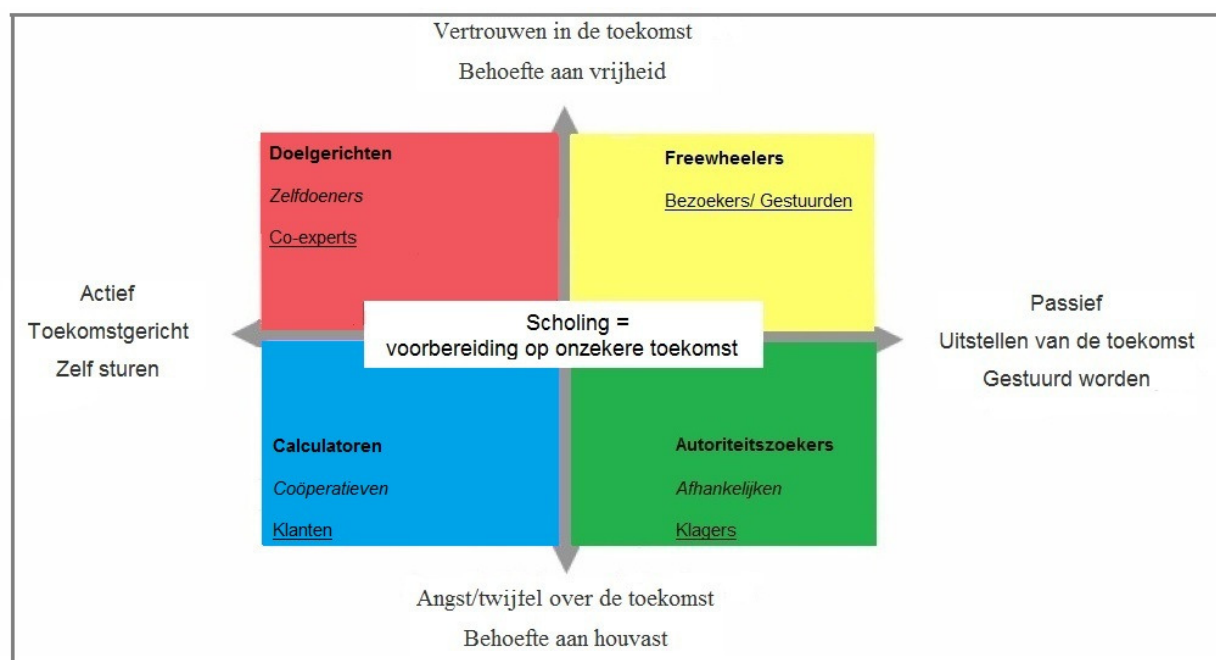
- de zelfdoener/ daadkrachtige/regelaar; Deze jongere neemt zelf initiatief, vraagt wel advies maar houdt zelf de regie. Hij/zij praat minder over wat hem/haar bezig houdt en ziet het kiezen meer als een individueel gebeuren.
- De coöperatieveling. Deze jongere wil in samenwerking onderzoeken wat hij/zij wil en welke opleiding voor hem/haar in aanmerking komt.
- De afhankelijke. Deze jongere vaart grotendeels op het advies van anderen, stelt zich afwachtend op en verwacht dat de mentor/decaan initiatief neemt.

Zelf voeg ik daar nog een vierde type aan toe; ‘de gestuurde leerling’. Hiermee bedoel ik de leerlingen die, in het kader van de kwalificatieplichtwet, naar school gestuurd worden via het jongerenloket of de leerplichtambtenaar (RMC=Regionaal Meld- en Coördinatiepunt).

Een onderzoek van Evers (2006) in samenwerking met Mercurius geeft weer net een andere typering van leerlingen. Zij spreken over;

- Doelgerichten: duidelijk beroepsbeeld, zelfvertrouwen, positief toekomstbeeld
- Freewheelers: niet bezig met de toekomst, passieve houding, korte termijn denkers, maken keuzes op gevoel en intuïtie.
- Autoriteitszoekers: hebben angst om de toekomst vast te leggen, passief, willen de verantwoording voor keuze bij een ander leggen.
- Calculatoren: weten ongeveer in welke richting ze willen, dit geeft ze houvast. Ze kiezen de opleiding die ze leuk vinden.

Fig1: Leerlingprofielen (naar Evers, W. (2006) Succesvol kiezen blz.8)



Vet = Evers ; *Schuin* = Neuvel ; Onderstreept = Oplossingsgerichte indeling

De ‘doelgerichten’ zijn de ‘zelfdoeners’ van Neuvel en de co-experts van oplossingsgericht cliëntindeling. De ‘autoriteitzoekers’ zijn de ‘afhankelijken’ van Neuvel en de ‘klagers’ van oplossingsgerichte indeling. De ‘calculatoren’ zijn de ‘coöperatieven’ van Neuvel en de klant van de oplossingsgerichte indeling, omdat zij met begeleiding tot een oplossing willen komen. De ‘freewheelers’ kunnen de door mij genoemde ‘gestuurden’ of ‘bezoekers’ zijn van de oplossingsgerichte indeling.

Oplossingsgericht werken en kiezen

Ik denk dat de oplossingsgerichte werkwijze een positieve toevoeging kan leveren aan het intakegesprek en zo waarde kan hebben voor de kandidaat om te toetsen of zijn/haar verwachtingen van opleiding en loopbaan kloppen met wat de opleiding te bieden heeft. Uitgaande van de verschillende leerlingtypen kan de intaker onderzoeken in welke relatie de kandidaat staat tot de intaker. Een ‘gestuurde’ kandidaat wordt gezien als een bezoeker, deze heeft weinig motivatie tot samenwerking, heeft geen hulpvraag en neemt geen verantwoordelijkheid voor de oplossing. Een afhankelijke kandidaat kan gezien worden als klager; er is motivatie tot samenwerking, er is een hulpvraag, maar de klager neemt geen verantwoordelijkheid voor de oplossing. De initiatiefrijke kandidaat en de coöperatieve

kandidaat kunnen gezien worden als klant, waarbij de coöperatieve kandidaat het probleem heeft dat het doel niet zo duidelijk is, terwijl de initiatiefrijke/doelgerichte kandidaat alleen wil toetsen of de verzamelde informatie klopt. Beiden zijn gemotiveerd tot samenwerking en oplossen, zei het ieder op hun eigen manier (Beumers-Peeters 2010). Het is belangrijk om tijdens het intakegesprek zicht te krijgen op de relatie die de kandidaat aangaat met de intaker. De intaker kan dan bedenken welke werkwijze het best past bij deze kandidaat. Zodra bovenstaande typeringen als stempel gebruikt worden schieten we ons doel voorbij, namelijk de kandidaat begeleiden in het bepalen van zijn/haar doel voor de toekomst.

Puberteit en kiezen

Voor jongeren in de puberteit is het moeilijk om lange termijnbeslissingen te nemen. Dat maakt het kiezen van de juiste opleiding niet eenvoudig. Crone schrijft in haar boek 'het puberend brein' dat pubers bij het maken van keuzes beïnvloed worden door hun heftige emotionele amygdala, terwijl hun controlerende prefrontale cortex nog niet zo hard werkt wat vooruit denken moeilijk maakt. Tijdens het maken van keuzes winnen beslissingen die op korte termijn een prettig gevoel geven het bij pubers vaker dan keuzes die op lange termijn een prettig gevoel geven, omdat deze vaardigheid pas later ontwikkeld wordt (Crone, 2009).

2.2.3 Succesfactoren

Beeldvorming helpt het kiezen iets minder abstract te maken. Neuvel (2009) schrijft in zijn conclusie dat dialogische interactie nuttig is in samenhang met de bronnen die leerlingen zelf zoeken bij het maken van hun studie- of beroepskeuze. Martine Delfos (2009) zegt: "*De socratische wijze van communiceren zet de hersens van pubers 'aan'.*"

Uit de literatuur blijkt dat een duidelijk beroepsbeeld bij de leerling tot meer motivatie leidt, ook als de leerling persoonlijke problemen ervaart. (Meyers, F. & Kuipers, M., 2008).

Het 'succeshandboek voor Marokkanen' van Chrifi (2004) sluit aan bij dit idee. Hij schrijft zijn boek voor Marokkanen in Europa die genoeg hebben van armoede en roept ze op om uit hun slachtofferrol te stappen en het heft in eigen hand te nemen. Chrifi gaat onder andere uit van de positieve psychologie. Geloof, een duidelijk omschreven doel en het vergaren van kennis zal succes brengen. Hij geeft in zijn boek veel voorbeelden van succesvolle Marokkanen. In feite benadert hij zijn lezers als 'afhankelijke' of 'klagende' cliënten.

Risicoleerlingen hebben sturing nodig

Ik herken in zijn doelgroep veel van onze risicoleerlingen. Deze leerlingen hebben meer sturing nodig omdat ze telkens afgeleid worden door de problemen in hun omgeving. Het is belangrijk te beseffen dat de leefomgeving/context sturend werkt op het gedrag. Hoe sturend hangt af van de heftigheid van de situatie. Bijvoorbeeld: een leerling (zelf jonge vader) van wie de vader drugsdealer was zei tegen mij; *‘mevrouw, weet u, ons probleem is dat onze ouders niet stabiel zijn, je hebt toch iemand nodig die je een schop onder je kont geeft, iedereen heeft een rolmodel nodig, als je die niet hebt moet het uit je zelf komen, maar alleen kun je het niet.’*

Duidelijk en betekenisvol beroepsbeeld

Een duidelijk beroepsbeeld kan jongeren helpen richting te geven aan hun leven. Korthagen (2009) schrijft in zijn boek *Leren van binnenuit* dat het belangrijk is aan te sluiten bij wat leerlingen bezighoudt en van daaruit hen te leren hun talenten, kwaliteiten en mogelijkheden te onderzoeken. *“Zij moeten geholpen worden om bij het leren hun eigen keuzes te maken binnen de grenzen van de mogelijkheden en om daarvoor verantwoordelijkheid te dragen”* (p.11). In bovenstaand voorbeeld was het kind van de jongen een motief om richting aan zijn leven te gaan geven. Korthagen gaat in zijn boek uit van drie theorieën; positieve psychologie, het ui-model en de Self-Determination Theory van Ryan en Deci (2002).

Positieve psychologie is een richting in de psychologie die bekend werd door Seligman. De nadruk wordt gelegd op de sterke kanten van de mens. Termen als Optimisme, Hoop, Vertrouwen in eigen effectiviteit en Positieve emoties spelen hier een rol. Het is belangrijk doelgericht (vanuit hoop) te werken zodat cliënt en therapeut weten wanneer de therapie klaar is. Ook het begrip ‘Flow’ wordt gebruikt in deze richting. Seligman en Csikszentmihalyi als theoretici bestudeerden deze toestand van volledig opgaan in bezigheden (Bannink 2009). Binnen de positieve psychologie passen de drie basisbehoeften uit de Self-Determination Theorie.

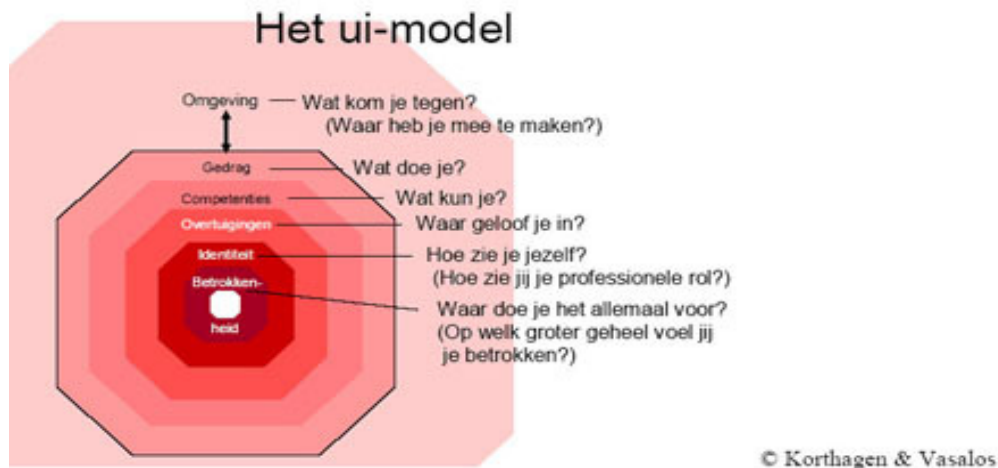
In de Self-Determination Theory stellen Ryan en Deci (2002) dat mensen drie basisbehoeften hebben:

- *competentie*, het gevoel de wereld om je heen aan te kunnen;
- *autonomie*, het gevoel zelf je leven te kunnen sturen;
- *verbondenheid*, het gevoel samen met anderen in het leven te staan.

Het maken van bewuste keuzes helpt bij het ontwikkelen van een gevoel van competentie en autonomie. Dat maakt een goede intake heel belangrijk voor het groeiproces van jongeren richting hun toekomst.

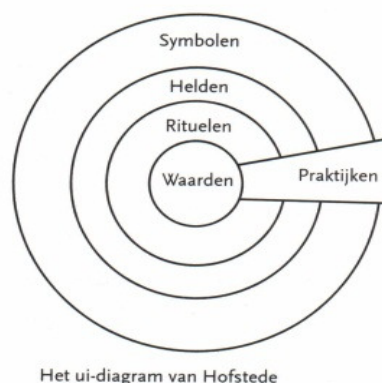
Het ui-model van Korthagen, Bateson en Vasalos (Korthagen, 2009) is gemaakt als hulpmiddel bij het opleiden van leraren. Het model ziet er als volgt uit:

Figuur 2 (Korthagen,2009)



Figuur 1: Het ui-model geeft een gelaagdheid aan in het functioneren van leraren

Dit model lijkt op het model van organisatiepsycholoog Geert Hofstede (2010), die een groot onderzoek heeft gedaan naar culturen en cultuurverschillen (<http://snvt.taalunieversum.org>)



Er zijn relaties en verschillen tussen beide modellen. Hofstede kijkt meer vanuit de cultuur en samenleving, Korthagen benadert het individu. De 'waarden' die Hofstede noemt in zijn ui-

diagram kunnen een relatie hebben met de ‘betrokkenheid’ in het ui-model van Korthagen. De ‘rituelen’ hebben mijns inziens met ‘identiteit’ een relatie. De ‘helden’ van Hofstede kan men relateren aan de ‘overtuigingen’ van Korthagen. De ‘symbolen’, als vorm waarneembaar, zijn relateerbaar aan ‘gedrag’ en ‘omgeving’ die ook als vorm waarneembaar zijn.

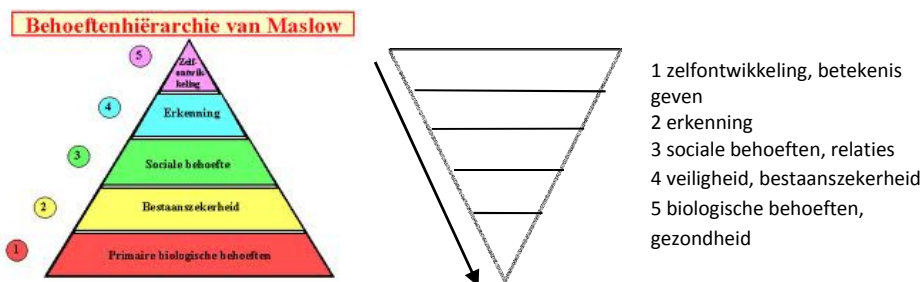
Voor de doelgroep op ons College is het belangrijk niet alleen te kijken vanuit de westerse ‘op het individu gerichte’ blik, die ik in het model van Korthagen herken, maar ook oog te hebben voor leerlingen die vanuit een cultuur komen waar ‘de groep’ een belangrijke rol speelt. Voor deze doelgroep vind ik het model van Hofstede meer bruikbaar. De begrippen die Hofstede in zijn model gebruikt zijn bovendien minder abstract dan de begrippen van Bateson. Ik verwacht dat jongeren sneller een ‘beeld’ hebben bij de begrippen van Hofstede.

De ‘flow’ waar Korthagen over spreekt wanneer hij bedoelt dat iemand congruent handelt vanuit zijn betrokkenheid lijkt mij aan te sluiten op het handelen vanuit cultuurwaarden. Als men op deze manier tegen de ui-theorieën aankijkt valt op dat beide ui-theorieën goed aansluiten bij oplossingsgericht werken. Het past binnen het oplossingsgericht werken om ook in dit opzicht uit te gaan van de kandidaat waarmee je als intaker in gesprek bent.

Een methode van een oplossingsgerichte aanpak voor jongeren is het stappenplan van Mission Possible (Beumer-Peeters 2010). Wanneer men de stappen van Mission Possible bekijkt wordt er bij het bepalen van het doel (stap 1) al gevraagd naar de droom die iemand heeft, wat weer te maken heeft met waarden en betrokkenheid. Er wordt voor het bouwen aan zelfvertrouwen gebruik gemaakt van supporters en symbolen. Dit zou aan kunnen sluiten op de helden en symbolen van Hofstede.

Een vraag over de rol van betrokkenheid en betekenis

Zou het zo zijn dat iemand die vanuit zijn waarden of betrokkenheid handelt, waarbij denken, voelen en willen op één lijn zitten, (Korthagen, 2009) ‘lekker in zijn vel’ zit? En kan dit ook omgedraaid worden, zodat iemand die gaat leren handelen vanuit waarden en betrokkenheid, ‘beter in zijn vel’ komt te zitten? Morel (2010) schrijft in zijn boek ‘Identiteitsmarketing’ dat hij uitgaat van de theorie van Maslow, maar mensen uitdaagt tot het doorlopen van de behoeften in omgekeerde volgorde. Denk eerst na over welke betekenis je wilt geven en hoe jij je wilt ontwikkelen. Met deze behoeften helder voor ogen, kan vervolgens aan de invulling van de overige behoeften vormgegeven worden. (p. 76)

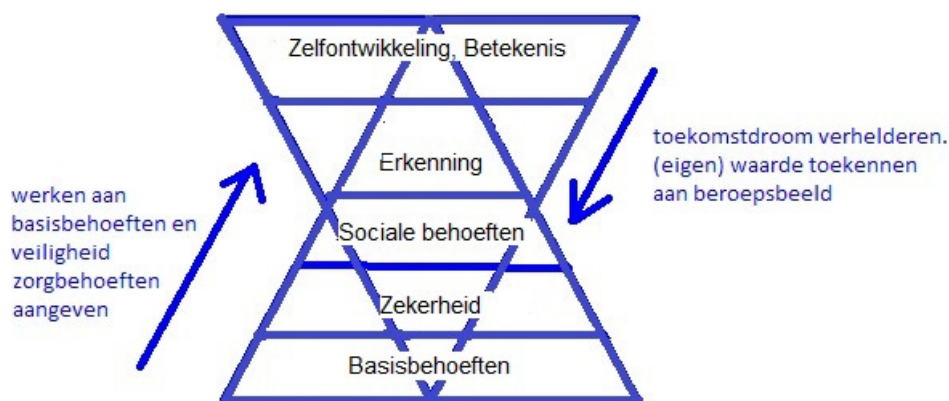


Dit sluit aan op de ideeën van Chrifi (2004), Korthagen (2009) en Neuvel (2003- 2010).

In mijn werk met jonge moeders in opleiding kwam ik ook tot de conclusie dat ontwikkeling leidt tot bestaanszekerheid, maar dat er een basis van bestaan moet zijn om tot ontwikkeling te komen. Om nog even terug te komen op de jonge vader die hier boven als voorbeeld genoemd is; Hij is een goede voetballer en speelt op hoog niveau. Vanuit de voetbalclub krijgt hij wat geld, wordt hij geholpen bij het zoeken naar een huis. Daarnaast helpt zijn dochter hem (voldoende, hoop ik) om eindelijk gebruik te maken van zijn cognitieve capaciteiten. Inmiddels heeft hij een duidelijk beeld van de manier waarop hij zijn toekomst vorm wil geven.

Naar mijn idee is in het onderwijs belangrijk om twee kanten op te werken.

Werken aan twee fronten, op zoek gaan naar een beroepsbeeld dat past bij de talenten en passie en tegelijkertijd werken aan de belemmeringen in de dagelijkse omgeving. Dit geef ik weer in het model dat ik voor mezelf heb ontwikkeld. Ik ben uitgegaan van de piramide van Maslow en de theorie van Morel. Het werken aan twee fronten heb ik intuïtief gedaan in een project met jonge moeders die een spw-opleiding volgden. Toen benoemde ik dat onderwijs een middel was voor de meiden om uit hun problemen te komen. Nu besef ik dat het werken aan twee fronten belangrijk is voor jongeren die problemen ervaren in verschillende levensgebieden. Bij deze jongeren is dit mijn ideale werkwijze om onderwijs te geven. Onderwijs dat begint bij een goede intake.



Deze theorieën sluiten goed aan bij mijn idee over een oplossingsgericht intake protocol.

De positieve psychologie met oplossingsgerichte gespreksvoering helpt het doel/beroepsbeeld te verhelderen, het ui-model laat zien dat het belangrijk is om op zoek te gaan naar de betrokkenheid bij het beroepsbeeld, de Self-Determination Theory laat zien dat de behoeften aan relatie en autonomie belangrijk zijn en de behoefte aan competent zijn. Al deze theorieën zijn natuurlijk vooral belangrijk in de opleiding zelf, maar ook in een intakegesprek is het zinvol om samen met de leerling op zoek te gaan in plaats van vóór de leerling te denken.

De “lagen van een ui”-theorie van Korthagen (2009) speelt daarom een rol in de vraagstelling tijdens de intakegesprekken. Go with the flow... doe waar je goed in bent -en waar je betrokkenheid ligt- (www.kernreflectie.nl, juni 2007, Korthagen 2009)

Een probleem voor het kiezen van een opleiding bij allochtone leerlingen is dat de ouders minder op de hoogte zijn van opleidingen (Neuvel 2009). Uit een onderzoek van Crul (2000 blz. 104,105) blijkt dat bij allochtone leerlingen de hulp van oudere broers en/of zussen met een hogere opleiding een belangrijke succesfactor blijkt te zijn voor het maken van een keus en het behalen van een diploma. Deze hulp kan bestaan uit praktische hulp, begeleiden bij huiswerk, advies en stimulans. Tijdens het intakegesprek is het daarom zinvol om aandacht te besteden aan het netwerk om de leerling heen als steuntje in de rug en support (Beumer-Peeters 2010).

2.3 Het oplossingsgerichte gesprek

Meijer concludeerde na analyse van begeleidingsgesprekken op ROC's dat er vooral 'over' en 'tegen' de leerling werd gesproken, maar zelden 'met'. (Teggelaar 2010 blz. 22) Door middel van oplossingsgericht werken kunnen intaker en leerling samenwerken om te onderzoeken hoe duidelijk dit beroepsbeeld voor de leerling is en welke kracht en belemmeringen de leerling ervaart in het werken naar dit doel. De aandacht voor problemen kan dan gezien worden als het ontwikkelen van vaardigheden om, ondanks deze belemmeringen, de opleiding met succes af te ronden. Teggelaar (2010) zegt hierover:

“Kenmerken van oplossingsgericht werken:

- *een communicatie vanuit gelijkwaardigheid: de ander als expert van zijn eigen leven en de professional als expert van het begeleidingsproces.*
- *Een houding van respect, van niet-weten en oprecht nieuwsgierig zijn naar wat de ander bedoelt en een 'tap on the shoulder'-positie kiezen (één stap achter de leerling): blijf de ander volgen.*
- *Een verandering in taalgebruik van probleemgericht naar oplossingsgericht.”*

Als een intaker de leerling kan zien als expert van zijn eigen leven, kunnen zij samen (leerling en intaker) beter op zoek gaan naar het (beroeps)doel wat de leerling heeft om deze opleiding te volgen en welke mogelijkheden de leerling denkt te hebben om deze opleiding af te ronden.

2.3.1 Wat is oplossingsgericht werken?

Oplossingsgericht werken is een respectvolle veranderbenadering die problemen onderkent om vervolgens doelen en oplossingen op een constructieve, doelgerichte en positieve manier te definiëren en te benutten wat goed werkt om die gewenste toestand stap voor stap dichterbij te brengen. Sterktes en eerdere successen en positieve uitzonderingen op het probleem worden benut om ideeën op te doen voor de eerstvolgende stap voorwaarts, zodat progressie wordt gemaakt in de richting van de doelen. (Schlundt Bodien G.2011)

“Systeemgericht interventiemodel

Het oplossingsgericht interventiemodel is een zogenaamd systeemgericht interventiemodel. Dat wil zeggen dat de interventies gericht zijn op het realiseren van positieve veranderingen in het denken en handelen van mensen in interactie met de mensen in hun omgeving.

Menselijke competenties als uitgangspunt

Bij Oplossingsgericht Werken zijn de unieke waarnemingen, verwachtingen, belevingswereld en competenties van mensen, hun mogelijkheden krachten, kwaliteiten en talenten, voortdurend uitgangspunt en leidraad. En verrassend genoeg blijven daarbij dus de gebruikelijke analyse en diagnose van problemen, hindernissen en tegenslagen achterwege of spelen een volstrekt ondergeschikte rol, zonder de effectiviteit nadelig te beïnvloeden. Uit onderzoek blijkt dat dit model zelfs beter scoort in minder tijd dan de meest effectieve interventiemodellen die er momenteel bestaan.

Belangrijkste grondleggers

Steve de Shazer (socioloog) en Insoo Kim Berg (farmaceut) zijn de belangrijkste grondleggers van het Oplossingsgerichte Korte Interventiemodel voor Doelgerichte Verandering. Samen met anderen stichtten zij voor hun werk in 1978 het Brief Family Therapy Center in Milwaukee. Hun missie was: ‘Het lijden van cliënten in psychotherapie zo snel mogelijk verlichten’. Oorspronkelijk dus een ethische drijfveer, terwijl het model tegenwoordig wereldwijd meer en meer wordt ingezet om doelmatiger en effectiever te werken en kosten te besparen in steeds meer sectoren van de samenleving.

De Shazer en Berg ontdekten dat de oplossingsgerichte aanpak van het Mental Research Institute nog eenvoudiger kon en brachten de nodige verfijningen aan. Zij bouwden bijvoorbeeld verder op hun ontdekking dat geen enkel menselijk probleem zich voortdurend voordoet. Dat er altijd uitzonderingen op het probleem te vinden zijn. Zo ontwikkelden zij een verrassend innovatieve en effectieve ‘gesprekskunst’ voor positieve doelgerichte verandering.”

(Houte, J. ten de Lange 2003 blz. 5,6)

Het oplossingsgericht werken op scholen is onder andere uitgewerkt door Beumers-Peeters C.(2010), Cauffman, L. & D. J. van Dijk (2010), Le Fevere de Ten Hove M, (2008) en Teggelaar, J. (2010)

Belangrijke basisregels binnen oplossingsgericht werken zijn:

- Als iets niet werkt, stop ermee en doe wat anders.
- Als iets (beter) werkt, doe er meer van
- Als iets werkt, leer het iemand anders (Cauffman & van Dijk 2010)

2.4 Waarom een oplossingsgericht intakeprotocol?

Een gespreksprotocol tijdens het intakegesprek geeft houvast voor de intakedocent, al moet je er wel mee leren werken. Een oplossingsgericht intakeprotocol geeft handvatten voor de intakedocent om samen met de kandidaat te onderzoeken of het beroepsbeeld voor de kandidaat al duidelijk genoeg is, of dat beroepsbeeld past bij de mogelijkheden van de kandidaat én de opleiding. Verder kan er onderzocht worden of de kandidaat behoefte heeft aan speciale ondersteuning binnen de opleiding en of deze ondersteuning binnen de opleiding mogelijk is.

Tijdens deze oplossingsgerichte intake is het uitgangspunt dat de leerling expert is van zijn eigen leven en de docent expert is in het begeleidingsproces (Teggelaar 2010). Op deze manier wordt de kandidaat in zijn kracht gezet en aangesproken op zijn verantwoordelijkheid en betrokkenheid.

Tijdens de huidige intake training van I. Schreuder (2010) krijgen de docenten als team de opdracht om een protocol te ontwikkelen. Een oplossingsgericht protocol kan als voorbeeld van een intakeprotocol dienen.

3.1 Analyse

De intake is op mijn werklocatie een activiteit waar vooral de administratieve druk mee is. Op de afgesproken intake momenten wordt iedere docent die maar even tijd heeft gevraagd mee te werken. Dit gaat ten koste van de kwaliteit van de intake, terwijl het bestuur van het college van intake een speerpunt heeft gemaakt. Uit de literatuur komt naar voren hoe belangrijk een intake kan zijn voor de kandidaat en opleiding om duidelijkheid te krijgen over het beroepsbeeld en de toekomstverwachting van de kandidaat en om de betekenis van dit toekomstbeeld bij de kandidaat te achterhalen. Een duidelijk beroepsbeeld kan schooluitval voorkomen.

Ik wil onderzoeken of een oplossingsgericht intakeprotocol een stap in de richting van een waardevolle intake vormt waarbij het doel is om te onderzoeken wat het betekenisvolle beroepsbeeld van de kandidaat is.

3.2 Doelen

In de strijd van het College tegen vroegtijdig schooluitval is het belangrijk meer aandacht te besteden aan het kiezen van de juiste opleiding. (Beleidsnotitie College 2010) Het doel van het onderzoek is te onderzoeken of de visie en werkwijze van oplossingsgericht werken, met als doel het beroepsbeeld en haar waarde te verhelderen, een bijdrage levert aan de kwaliteit van de informatie die de intaker en de toekomstige leerling van elkaar ontvangen.

Om dit te kunnen onderzoeken was het eerste werkdoel het ontwikkelen van een oplossingsgericht intakeprotocol voor intake van leerlingen waardoor de aandacht voor het beroepsbeeld meer nadruk krijgt.

3.3 De onderzoeksgroep

De onderzoeksgroep is klein. Negen kandidaat-leerlingen krijgen een oplossingsgericht intakegesprek.

Validiteit en betrouwbaarheid

Met zo'n kleine onderzoeksgroep is het niet mogelijk om de betrouwbaarheid van het instrument te toetsen. Het onderzoek richt zich in dit stadium op het uittesten van het intakeprotocol. Het zou mooi zijn als in een later stadium dit instrument op grotere schaal zou kunnen worden uitgetest.

Ook de validiteit kan pas na langere tijd onderzocht worden. Bijvoorbeeld door de leerlingen te blijven volgen tijdens hun opleiding.

Verder is het op dit moment lastig te bepalen in hoeverre het onderzoek beïnvloed wordt door de interesse van de onderzoeker. Dit zou in een grootschaliger onderzoek naar voren kunnen komen.

Omdat handvatten die voor de één bruikbaar kunnen zijn, voor een ander een open deur zijn en voor weer een ander niet herkend worden als handvatten omdat andere bekwaamheden ontbreken, is een onderzoek op grotere schaal, met meerdere intakers zinvol. Hierdoor kan de validiteit en betrouwbaarheid beter onderzocht worden.

3.4 De onderzoeksmethodes

Mijn onderzoek is voornamelijk een ontwerpgericht onderzoek. Dit type onderzoek is er op gericht om via onderzoek aan kennis te komen, deze kennis te vertalen in een nieuw ontwerp en dit nieuwe ontwerp in de praktijk te toetsen. (Harinck 2009)

Het eerste onderdeel van mijn onderzoek is het maken van een protocol om het oplossingsgericht intakegesprek vorm te geven. Het tweede onderdeel bestaat uit het voeren van intake gesprekken met dit protocol om zo het protocol te testen.

3.4.1 Het maken van het intakeprotocol

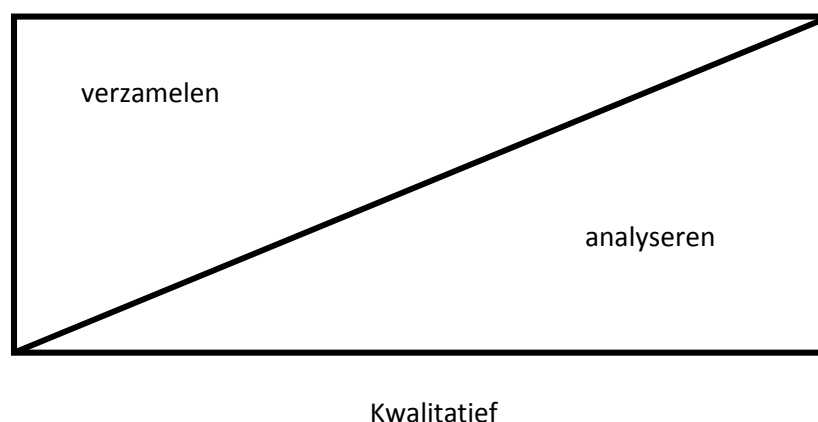
Bij het maken van het intakeprotocol neem ik het intakeprotocol voor toeleiding van mensen met autisme naar opleiding of werk (Trossèl 2007) als voorbeeld. Dit protocol is door verschillende scholen getest. Het oplossingsgerichte protocol is minder uitgebreid en de vraagstelling zal niet alleen betrekking hebben op gedrag, maar ook op betrokkenheid. Bij de vraagstelling maak ik gebruik van Teggelaar (2010 p. 23). Zijn stagevragen verander ik in

intakevragen. Enkele stappen van Mission Possible (Beumer-Peeters 2010) maken deel uit van het intakegesprek. Verder ga ik er van uit dat tijdens de intake gebruik wordt gemaakt van het doorstroomformulier VMBO-MBO, de uitslag van de AMNtest(assessment) en intakeformulier Branche welzijn en onderwijs.

Welke vragen kunnen worden gebruikt om het beroepsbeeld van de leerling zo nodig helder te krijgen?

Hier heb ik gebruik gemaakt van het boek van Teggelaar (2010) 'Oplossingsgericht werken met leerlingen'. Op blz. 21 formuleert hij vragen die zorgen voor contact en dialoog tijdens een stagegesprek. Deze vragen vormden het uitgangspunt voor mijn vragen over het beroepsbeeld. In een veel later stadium heb ik gebruik gemaakt van het boek 'Beschermjassen, transculturele hulp aan families' (Djie A Tjin K., Zwaan I, 2007). De vragen B5,6,7 zijn onder andere gebaseerd op de theorie uit dit boek.

Het protocol werd duidelijker naarmate ik beter kon spelen met de theorie uit hoofdstuk 2. Hoofdstuk 2 en het protocol bleven elkaar beïnvloeden. Tijdens het werken aan het protocol vond ik nieuwe onderzoeken die mijn theorievorming steeds meer verdiepten. Theorie en protocol werden daardoor steeds preciezer. Boeije (2005) beschrijft dit onderzoeksproces in haar boek 'principes van kwalitatieve analyse' op p. 73 in een figuur, waarbij ze aangeeft dat het analyseren in de loop van het proces een steeds grotere rol speelt. Nieuw materiaal leidt tot nieuwe inzichten en nieuwe analyse. In mijn geval kwam de data in eerste instantie niet direct uit het werkveld, maar uit rapporten over onderzoeken in het werkveld en uit theorieën.



Een thema uit de theorie dat voor mij steeds belangrijker werd, was het betekenis geven of waarde toekennen aan het beroepsbeeld (Korthagen 2009, Hofstede 2010). Dit omdat betekenis of waarde toekennen leidt tot een grotere motivatie om aan het doel, in dit geval de toekomstdroom, te werken.

Via de theorie over identiteitsmarketing die ik vond in het boek van Morel (2010), maakte ik een begin van een model voor leerlingbegeleiding waarbij ik werken aan basisbehoeften en werken vanuit betekenisgeving met elkaar probeer te verbinden. Hiermee was voor mij de cirkel rond en kwam ik opnieuw terecht bij de waarde van het oplossingsgericht werken, waar bijvoorbeeld in Mission Possible (Beumer- Peeters 2010), een oplossingsgericht stappenplan om met jongeren aan te werken, de eerste twee stappen van het stappenplan zijn; een doel kennen, erkennen en het doel (eigen)waarde of betekenis toekennen. Deze betekenisgeving en doelgerichtheid dient als anker voor momenten dat het allemaal even niet zo lekker loopt in het leven van de jongere.

Ik ben bij de constructie van het intakeprotocol uitgegaan van de instrumenten zoals die op dat moment gebruikt worden in ons college. Deze instrumenten zijn het doorstroomformulier VMBO-MBO, de AMN-assessmenttest en het intakeformulier van de branche welzijn. Het intakeformulier Branche Welzijn is inmiddels bij de intakes van Mei 2011 al verwerkt in de assessmenttest.

Het was voor mij een puzzel en weefwerk om deze instrumenten te verwerken in de oplossingsgerichte gesprekswijze. Naar aanleiding van de onderzoeken van Van Esch en Neuvel (2010) en Evers(2006) en Mersmann (2008) heb ik de koppeling gemaakt tussen de leerlingtypen uit deze onderzoeken en de klanttypen uit oplossingsgericht werken. Het was lastig om deze klanttypen op een manier in het intakeprotocol te verwerken zonder het risico dat de typen als stempel gebruikt zouden worden door de intaker. Ik heb daarom duidelijk gemaakt dat van uit de behoefte van de kandidaat de vragen of adviezen in het intakegesprek kunnen verschillen. Een kandidaat die weet wat zijn/ haar toekomstbeeld is wil andere dingen bespreken dan een kandidaat die nog twijfelt over de keuze. Verder heb ik, met als uitgangspunt de onderzoeken van Neuvel (2003-2010), een duidelijke plek in het intakeprotocol ingeruimd voor het samen (intaker en kandidaat) onderzoeken van het beroepsbeeld. Om niet alleen de feitelijke situatie van de kandidaat te bespreken, maar ook de betekenis die de situatie voor de kandidaat heeft heb ik 2 schaalvragenformulieren

toegevoegd. Het eerste schaalformulier geeft betekenis aan de kandidaat als persoon in zijn/haar persoonlijke situatie. Het tweede schaalformulier geeft betekenis aan het intakegesprek zelf. Dit tweede formulier is relevant voor mijn onderzoek, maar ook voor de intakekers die het protocol gebruiken om te onderzoeken hoe hun werkwijze wordt ervaren door de kandidaat. Door de schaalvragen te gebruiken kan de kandidaat zelf betekenis geven aan de inhoud van het gesprek, waardoor de kandidaat zich meer gehoord voelt (Murphy 2009)

3.4.2 Het testen van het protocol

Vervolgens ga ik onderzoeken hoe het oplossingsgerichte protocol werkt in de intakepraktijk. Schaalvragenlijst één is het belangrijkste instrument voor de voormeting en tevens de basis voor het intakegesprek.

De belangrijkste schaalvragen voor het onderzoek zijn de schaalvragen over beroepsbeeld en over opleidingsbeeld. De tweede schaalvragenlijst uit het intakeprotocol (zie bijlage) wordt gebruikt voor de evaluatie van het gesprek door de kandidaat.

Methoden en technieken per deelvraag

- Welke soorten oplossingsgerichte vragen kunnen ingezet worden tijdens het intakegesprek om snel duidelijk te krijgen wat de behoeften van de kandidaat zijn in het intakegesprek?

- Welke vragen kunnen worden gebruikt om het beroepsbeeld van de kandidaat te verhelderen?

1. Literatuuronderzoek
2. Participerend onderzoek. Ik maak een gespreksprotocol waarin ik vragen verwerk om het beroepsbeeld te verhelderen. Dit protocol test ik tijdens de intakegesprekken met kandidaat-leerlingen.
3. Van de intakegesprekken maak ik video-opnamen. Ik kan terugkijken welk effect de verschillende vragen hebben op de leerlingen.
4. Een week na het gesprek stel ik telefonisch een aantal vragen aan de kandidaten over het beroepsbeeld en de ervaringen tijdens het intakegesprek.

- Welke antwoorden laten zien dat een kandidaat een helder beeld heeft ontwikkeld van het toekomstige beroep?

1. In de literatuur zoek ik aan welke voorwaarden een helder beroepsbeeld voldoet.
2. Tijdens het observeren van de video-opnamen houd ik bij hoe leerlingen scoren op

vragen over beroepsbeeld.

- Is het waar dat het werken met een oplossingsgericht gespreksprotocol een helder beroepsbeeld oplevert?

1. Als voormeting gebruik ik schaalvragenlijst 1 uit het intakeprotocol.
2. Onderzoeken door intakegesprekken te voeren met een protocol. In deze participerende observatie onderzoek ik welke vragen de kandidaat aan het denken zetten over het beroepsbeeld. Is het zo dat dezelfde vragen bij alle leerlingen effectief werken? Hoe pas ik mij als interviewer aan aan de cliënt die tegenover mij zit? Hoe vaak is de leerling aan het woord?
3. Videobeelden observeren aan de hand van een checklist
 - hoe vaak is de leerling aan het woord en hoe vaak is de intaker aan het woord?
 - Wanneer neemt de intaker een houding aan van niet-weten (Teggelaar 2010 blz 29)
 - Stelt de intaker open vragen?
 - Hoe en hoe vaak geeft de intaker complimenten?
 - Hoe gebruikt de intaker de wondervraag om het beroepsbeeld te verhelderen?
 - Hoe gebruikt de intaker schaalvragen om het beroepsbeeld te verhelderen?

3.5 Hoe wordt het onderzoek in algemene zin uitgevoerd?

Triangulatie

Ik start met het maken van een klantgericht, oplossingsgericht gespreksprotocol en vragenlijsten voor de aspirant-leerlingen na het gesprek. Ik onderzoek of mijn instrument werkt door acht gesprekken te voeren. Deze gesprekken worden op video vastgelegd. Deze video-observatie, waarin vooral gekeken wordt naar de gespreksinteractie, wordt dan naast de participerende observatie en de leerlingevaluatie gelegd als triangulatie. Er wordt op deze drie manieren onderzocht op welke manier oplossingsgerichte gespreksvoering een bijdrage levert aan een adequate vaststelling van beroepsbeeld en zorgbehoefte van de aspirant-leerling.

Welke informatie is al beschikbaar en welke moet nog geproduceerd worden?

Er moet een gespreksprotocol geproduceerd worden.

Er moet een vragenlijst voor aspirant-leerlingen gemaakt worden.

Er moet een observatieformat voor de video-observatie gemaakt worden.

Welke concrete methoden en technieken worden ingezet?

Twee weken na het intakegesprek wordt door middel van een telefonische enquête onder de onderzochte kandidaat nagevraagd of het opleidingsbeeld en beroepsbeeld is veranderd naar aanleiding van het intakegesprek. Bij de vragen die gesteld worden wordt verwezen naar het doorstroomformulier.

Hoe kunnen oplossingsgerichte gesprekstechnieken gekoppeld worden aan het huidige intakeformulier van Branche welzijn en onderwijs?

Dit wordt onderzocht door de onderwerpen van dit formulier te verwerken in het protocol. Door middel van de participerende observatie tijdens het testen van het gespreksprotocol wordt onderzocht of het intakeformulier soepel verwerkt is in de structuur van het gesprek.

Welke handvatten heeft een intaker nodig om een oplossingsgericht intakegesprek te voeren?

Ten eerste doe ik literatuuronderzoek naar bestaande protocollen. In deze protocollen onderzoek ik welke handvatten zijn benoemd. Ik onderzoek of deze handvatten ook passen in het oplossingsgericht protocol. Dit onderzoek ik door het protocol te testen door middel van het voeren van acht intakegesprekken met behulp van het protocol.

Tijdens het participerend onderzoek houd ik bij welke vragen of interacties helpend zijn. Direct na het intakegesprek vraag ik aan de leerlingen welke vragen en opmerkingen bijdroegen aan het verhelderen van hun opleidingsbeeld en beroepsbeeld en hun eventuele zorgbehoefte. Ik leg het gespreksprotocol voor aan de twee zorgcoördinatoren van branche welzijn en aan de collega die intaketrainingen geeft. Hun bevindingen neem ik op in mijn verslag.

Tijdspad

December 2010

Interview met collega die intake training geeft

Januari 2011 / februari 2011

Ontwikkelen van een oplossingsgericht gespreksprotocol

Ontwikkelen van vragenlijst voor nameting

Februari 2011

Uitproberen van gespreksprotocollen tijdens intakegesprekken (of oefen-intakegesprekken)

Observatieformat ontwikkelen

Bijstellen protocol

Maart 2011

Schrijven aan hoofdstuk 1, 2 en 3

April 2011

Intakegesprekken uitvoeren

Verwerken gegevens

Mei 2011 / Juni 2011

Verslag schrijven

Juli 2011

Afstuderen

Inleiding

Doordat ik ziek werd in oktober 2010 verliep de communicatie en de samenwerking met mijn werkplek moeizaam. Het was niet mogelijk om mijn onderzoeksplan te overleggen met mijn werkgever. Dit veroorzaakte in een later stadium problemen omdat ik voor de manier waarop ik wilde werken geen mandaat kreeg van mijn leidinggevende. Zo kon ik geen videobeelden onderzoeken omdat ik geen videobeelden mocht maken. Ik heb daarom geluidsopnamen gemaakt, waarmee ik ook veel onderzoeksinformatie kreeg. De toestemming om intakegesprekken te voeren verliep moeizaam in verband met mijn re-integratie. Mijn werkgever vond dat ik eerst voor de klas moest hebben gestaan voor ik verder mocht met mijn onderzoek. Het werd mij niet toegestaan in mijn vrije tijd op een andere werkplek intakegesprekken in februari te voeren. Dit had gevolgen voor het testen van mijn protocol. Pas in mei kon ik intakegesprekken voeren. Voor die tijd heb ik verschillende beroepsbeeldgesprekken gevoerd met jongeren uit mijn omgeving. Uiteindelijk heb ik besloten deze gesprekken, die voor mij van grote waarde waren als een vooronderzoek en ontdekking dat het oplossingsgerichte intakeprotocol (of delen daarvan) voor doelgroepen van (V)MBO tot universiteit van waarde kan zijn, niet in mijn onderzoek op te nemen. Dit omdat ik in mei eindelijk op mijn werkplek aan de slag mocht met mijn protocol.

Tijdens een intake-ochtend of middag op mijn werklocatie begonnen kandidaten allemaal tegelijk met de assessment-computertest in het openleercentrum. Omdat een intakegesprek met gebruik van het oplossingsgericht intakeprotocol gemiddeld langer duurt dan een regulier intakegesprek kon ik vaak maar één kandidaat per intakemoment spreken. Hierdoor ben ik ruim anderhalve maand bezig geweest om negen intakegesprekken te voeren op zeven dagen. Bij de administratie werd al snel bekend dat ik de intake op een deskundige manier vormgaf. Daarom hield de medewerkster bij de administratie af en toe lastige gevallen voor mij apart, waardoor ik één dag meer leerlingen per intakemoment kon doen.

Mijn onderzoeksvraag is de volgende:

Ik onderzoek of een protocol voor oplossingsgerichte intakegesprekken docenten een handvat geeft om samen met leerlingen een adequate vaststelling van hun beroepsbeeld en zorgbehoefte te ontwikkelen.

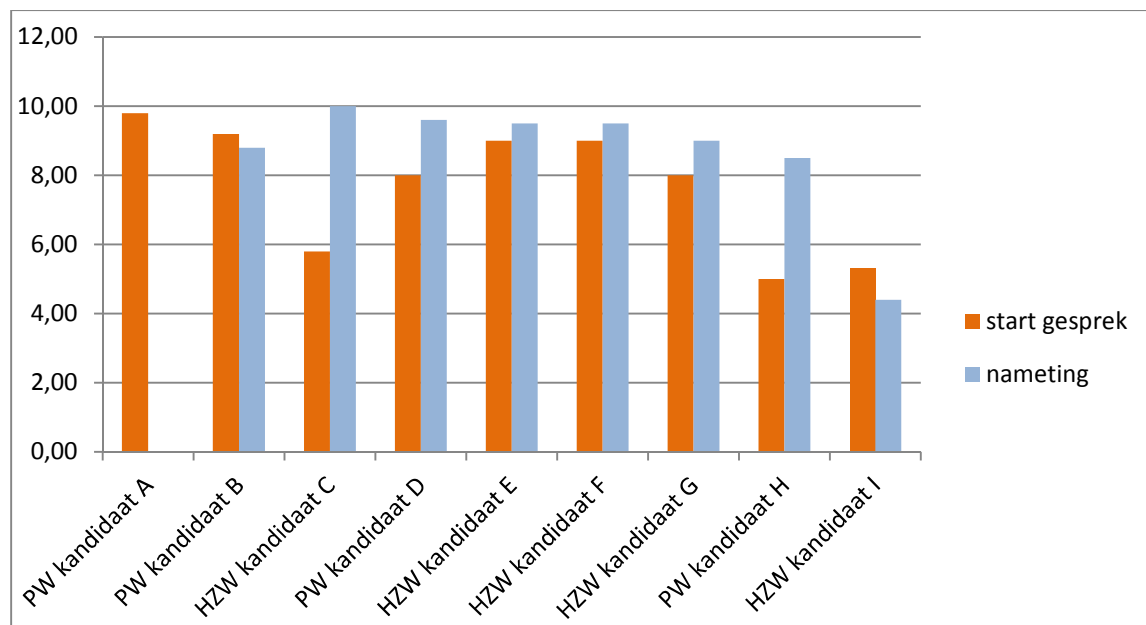
4.1.1 Vragen die het beroepsbeeld verhelderen

Onderzoeksdeelvraag: Welke antwoorden van de leerling laten zien dat een leerling een helder beeld heeft van het toekomstige beroep?

De toekomstgerichte vraag (bijlage intakeprotocol vraag B 8) geeft nogmaals op een andere manier ruimte om de toekomst als een filmpje te detailleren. Bij navraag zeggen leerlingen de toekomstvraag heel prettig en verhelderend te vinden. De vragen van onderdeel C van het protocol gaan vooral in op kennis van meer praktische zaken als *Hoe ziet je motivatie eruit, hoe ziet de opleiding eruit en hoe ziet het beroep eruit*. Soms waren deze vragen al gesteld en konden de vragen gebruikt worden om het gesprek samen te vatten.

Het beroepsbeeld is bij de 9 onderzochte kandidaten aan het eind van het gesprek in 6 gevallen hoger dan aan het begin van het gesprek.

Fig.1 Beroepsbeeld aan het begin en aan het eind van het intakegesprek



Het leuke is dat deze getallen ons niet heel veel vertellen, want bij schaalvragen gaat het om de betekenis die de kandidaat aan de beoordeling geeft. Ik was zo verrast door de positieve

resultaten dat bij sommige kandidaten mijn juffenmentaliteit het overnam van mijn oplossingsgerichte intakerrol en ik aan de kandidaat de betekenis van deze score uitlegde in plaats van te vragen wat zij in gedachten hadden toen ze het kruisje op deze plek plaatsten.

Bij kandidaat A had ik de beroepsbeeldschaalvraag nog niet als nameting. Bij deze (allochtone) kandidaat A kwam uit het gesprek duidelijk naar voren dat de ontwikkeling van haar beroepsbeeld verlopen was zoals in de literatuur beschreven wordt. Haar antwoord op de vraag naar de rol van de ouders was; *“Mijn ouders zeiden: kies maar iets, Allah zal je helpen”*. A vond het moeilijk om met behulp van school en internet te kiezen. Ze had geen idee wat ze wilde worden. Kandidaat A vertelt bij het schaalvragenformulier 1 dat dit al de derde opleiding is waar ze aan begint, toch scoort ze een 9,8 op beroepsbeeld. Tijdens haar werk in de thuiszorg en dankzij de gesprekken met haar tante / rolmodel weet ze nu precies wat ze wil en kan ze dit ook heel precies benoemen bij vraag B8.

Bij Kandidaat B waren de vragen over beroepsbeeld en opleidingsbeeld met pen in de schaalvragenlijst 2 toegevoegd, dit maakt haar antwoord op deze schaalvragen iets minder valide.

Kandidaat I ontdekte dat haar toekomstbeeld iets te hoog gegrepen was voor haar mogelijkheden. Ze wilde een eigen kinderdagverblijf beginnen, maar had onvoldoende niveau voor de SPW3-opleiding. Opleiding Helpende Zorg Welzijn was geen optie, want ze moest geld verdienen. Zij werd zich tijdens het gesprek bewust van de frictie tussen haar cognitieve en financiële mogelijkheden en haar toekomstdroom. Haar toekomstbeeld werd minder helder.

Uit deze uitkomst blijkt dat het idee over de toekomst ook duidelijker kan worden zonder dat het beroepsbeeld zelf helderder wordt tijdens het intakegesprek. Juist voor deze leerlingen zijn gesprekken over beroepsbeeld en opleidingsbeeld belangrijk. Bij leerlingen die de opleiding HZW niveau 2 volgen zie ik nogal eens dat deze leerlingen toekomstdromen hebben als arts of advocaat, dromen die niet direct passen bij de cognitieve vermogens van deze leerlingen. Voor hen is de toekomstvraag belangrijk om te onderzoeken vanuit welke betekenis ze voor dit beroep kiezen.

Hoe? En: belangrijk om te onthouden voor toekomstige intakers lijkt me.

Zoals bij kandidaat C die vanuit haar mishandelingsverleden eerst een opleiding in de zorg wilde en daarna advocaat wilde worden, haar belangrijkste drijfveer was opkomen voor

mensen die niet voor zichzelf op kunnen komen. Toen ik vroeg of ze in de zorg deze betekenis vorm kon geven, kon C me precies uitleggen hoe zij met ouderen om wilde gaan; *“Goed mijn werk doen, Mensen helpen, luisteren. misschien directrice worden, ..”* C was ook in staat om te zeggen: *“Veel opleidingen zijn mislukt. Nu begin ik hier en hou mijn hoofd hier om teleurstellingen te voorkomen”*. Verhelderen kan dus ook betekenen dat een kandidaat werkt aan bewustwording van eigen kwaliteiten en beperkingen.

Kandidaten die al een duidelijk beroepsbeeld aan het begin van het gesprek, geven vaak een gedetailleerd antwoord op de toekomstvraag (Vraag B 8). Bijvoorbeeld: kandidaat E heeft route naar apothekersassistente met vader samen uitgedacht. Omdat zij vanwege haar Moslimachtergrond moeite heeft met het wassen van ouderen kiest ze niet de route via zorg, maar via welzijn richting kinderopvang. Op deze manier wil ze haar niveau 3 diploma halen om zo door te stromen naar de niveau 4 opleiding van apothekersassistente. Dit voorbeeld laat zien hoe belangrijk het is om de kandidaten zelf de betekenis te laten geven en niet te snel te denken vanuit de opleidingsrasters.

Nog een aantal voorbeelden, kandidaat B: Zij wilde altijd al in de kraamzorg. Door haar geschiedenis dacht ze dat deze toekomstdroom niet voor haar was weggelegd. De vriendin van haar stiefvader is met haar een goede opleiding gaan zoeken, zo ontdekte B opleidingsmogelijkheden.

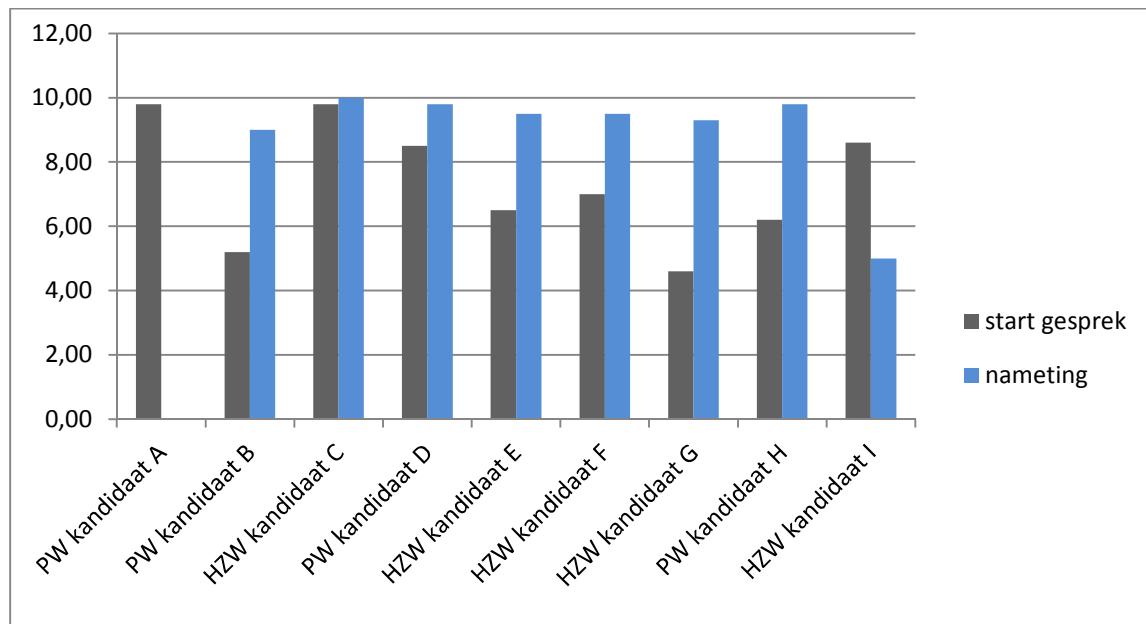
Bij kandidaat F was het anders, zij had een duidelijk beroepsbeeld, maar ze was pas één jaar in Nederland. Haar gebrek aan voldoende beheersing van de Nederlandse taal was voor haar op dit moment nog een belemmering. Ze vond het lastig om haar toekomstdroom in het Nederlands uit te leggen. Met veel doorvragen werd haar droom duidelijk. F kende de weg in het Nederlandse onderwijs niet goed, zij was verkeerd doorverwezen door het jongerenloket. Zij had een bijna afgeronde universitaire studie in haar eigen land, maar was onvoldoende taalvaardig voor een niveau 2 opleiding. Haar heb ik doorverwezen naar het trajectbureau om samen te zoeken naar de juiste opleiding.

Bij kandidaat G uit het leerwegondersteunend onderwijs viel het op dat ze een duidelijk beroepsbeeld invulde op de schaalvragen, maar dat bij het navragen bleek dat haar toekomstbeeld helemaal niet zo duidelijk was. Bij de toekomstvraag sprak ze over het werken in een BSO (buitenschoolse opvang) terwijl ze met kinderen van 0-4 wilde werken. Haar beroepsbeeld steeg aan het eind van het gesprek omdat ze nu wist dat ze in een

kinderdagverblijf wilde werken. Deze kandidaat heeft veel meer begeleiding nodig om de juiste leerroute te vinden.

Kandidaat H haalde de begrippen beroepsbeeld en opleidingsbeeld door elkaar. Ze wil altijd al iets met kinderen, maar twijfelt tussen jeugdzorg en kinderopvang. Via de toekomstvraag met informatie over beide beroepen is ze zekerder van haar keuze (kinderopvang).

Fig.2 Opleidingsbeeld aan het begin en aan het eind van het intakegesprek



Kandidaat B weet nu meer over de vakken tijdens de opleiding. Kandidaat D weet meer over hoe haar persoonlijke kwaliteiten passen bij de opleiding door het bespreken van de assessmenttest. Kandidaat E heb ik geadviseerd om de opleiding PW niveau 3 te doen in plaats van HZW2. Hierdoor komt zij richting haar toekomstdroom van apothekersassistente. Kandidaat F heeft ontdekt dat de opleiding waar ze zich voor opgaf niet past bij de route naar haar toekomstdroom en is verder doorverwezen. Kandidaat G is iets zekerder over de dingen die zij in de nabije toekomst kan verwachten, ze voelde zich gesteund door het gesprek. Kandidaat H twijfelde tussen richting jeugdzorg en kinderopvang. Door de toekomstvraag komt ze achter de minder leuke kanten van werken in de jeugdzorgen weet ze dat ze peuterleidster wil worden en niet door wil studeren. Uiteindelijk adviseer ik deze kandidaat een jaartje HZW te doen omdat ik wat gaten zie in haar capaciteitenbeeld. Dit vind H een slimme zet. Kandidaat I ontdekte dat de opleiding die ze in gedachten had niet past bij haar cognitieve mogelijkheden en dat de opleiding die wel bij haar cognitieve mogelijkheden past niet kan i.v.m. haar financiële situatie.

4.1.2 Moeite met het Nederlands?

Is het oplossingsgerichte gesprek geschikt voor leerlingen die een andere taal dan het Nederlands als moedertaal hebben? Dit was geen deelvraag, maar tijdens het interviewen ontdekte ik dat door het stellen van schaalvragen kandidaten die moeite hebben met de Nederlandse taal worden uitgenodigd om in hun eigen woorden betekenis te geven aan de vragen. Door het doorvragen durven ze uit te leggen wat ze bedoelen en voelen ze zich meer gehoord. Dit werkt natuurlijk alleen als de intaker voldoende luisterhouding en daarnaast rust, creativiteit en geduld heeft om begrippen op een andere manier uit te leggen of voorbeelden te geven en telkens te controleren of de kandidaat begrijpt waar het over gaat.

Leerling F had zeer veel moeite met de Nederlandse taal, maar dankzij de schaalvragen en de toekomstdroom kwamen we er samen achter dat de door haar gekozen route niet de juiste was.

4.1.3 Huidige intake versus oplossingsgericht protocol

Onderzoeksdeelvraag: Hoe kunnen oplossingsgerichte gesprekstechnieken gekoppeld worden aan het huidige intakeformulier van Branche Welzijn en Onderwijs?

Inmiddels is het intakeformulier van de Branche Welzijn geïntegreerd in de assessmenttest. Omdat deze opgenomen intakevragen vooral vragen zijn van feitelijke aard past het oplossingsgerichte intakegesprek en protocol uitstekend bij het assessment. Waar het assessment vooral een feitelijk en oordelend karakter heeft, geeft het oplossingsgerichte protocol geeft kandidaten de ruimte om te vertellen over en daarmee betekenis te geven aan hun toekomstwens. Kandidaten vonden het prettig dat ik de informatie uit het assessment voor hen vertaalde op een neutrale, niet oordelende manier.

Bij kandidaat C liep ik tegen mijn grens aan van oplossingsgericht werken en een intakeoordeel vellen. Bij het uitwerken van het gesprek ontdekte ik dat C dingen heeft gezegd die niet kloppen. Ze zegt haar 2 jarig kind opgegeven te hebben voor een bepaald kinderdagverblijf, maar op internet ontdek ik dat wat ze genoemd heeft een BSO voor kinderen van 4-6 is. Omdat haar hele verhaal nogal extreem is; zes jaar gevangen gezeten in een relatie, door mishandeling geen examens kunnen doen, begin ik te twijfelen. Hoe zat het ook al weer. Ik wil de kandidaat de betekenis laten geven omdat betekenis geven aan een toekomstdoel een anker is in moeilijke tijden. Past deze houding wel bij intake? Moet ik niet kritischer zijn? Kandidaat C zegt begeleiding te hebben van Flexus. Had ik niet direct

toestemming moeten vragen voor contact met Flexus, of is dat iets wat later komt? Had ik deze kandidaat direct door moeten verwijzen naar het trajectbureau of wordt er dan te veel hulp aangeboden? Had ik informatie moeten gaan vragen bij de praktijkschool waar ze vandaan komt? De assessment uitkomst geeft geen aanleiding tot zorgen over cognitieve of persoonlijkheidsproblemen. Komt dit omdat ze al bekend is met deze test? Tijdens het gesprek was mijn visie dat een jonge vrouw die zo gemotiveerd is om deze opleiding te doen gewoon de kans moet krijgen, dat is mijn oplossingsgerichte insteek. Uitgaan van de kracht die iemand laat zien, terwijl ik tegelijkertijd ook haar depressieve houding zag. Het belangrijkste in dit gesprek was toch ook weer dat deze kandidaat zich gehoord voelde. Ik voelde intimiteit en werkelijk contact, dat was ook wat de kandidaat mij teruggaf; *“Ik vind dat u het goed doet. Het is de eerste keer dat ik me goed voel bij iemand die ik voor het eerst zie. U bent niet dieper gegaan in mijn hart dan ik zelf wilde.”*

4.1.4 ‘Leerlingtypen’

Onderzoeksdeelvraag: Op welke manier kunnen intakedocenten vaststellen met wat voor soort ‘klant’ ze te maken hebben tijdens de intake?

Tijdens de intakegesprekken had ik de theorie over klanttypen wel in mijn achterhoofd, maar ik zie vooral de kandidaat die voor me zit. Uit de feedback van kandidaten komt naar voren dat onzekere kandidaten veel informatie willen hebben, iets wat past bij dit ‘klanttype’. Een heel gesloten meisje had liever meer ja/nee vragen gehad vertelde ze bij de gespreksfeedback. Doelgerichte leerlingen laten zich al snel zien bij het doorvragen op de schaalvraag over beroepsbeeld en opleidingsbeeld. Zij kunnen heel precies weergeven wat ze willen, hoe dat er uit zal zien, welke route ze nemen en wat ze tijdens de opleiding verwachten.

Goed doorvragen op de schaalvragen aan het begin van het gesprek gaf veel ruimte voor kandidaten om informatie te geven over hun persoonlijke situatie. Bij twee kandidaten kwam ik er tijdens het gesprek achter dat hun zelfbeeld nogal laag was en dat dit in hun eerdere schoolloopbaan tot gevolg had dat ze zich afhankelijk opstelden van de informele leider in de groep. Kandidaat G vertelde dat bij de eerste schaalvraag (hoe gaat het met mij op school), kandidaat B vertelde dit bij de vraag over de rol van de ouders. Via het doorvragen naar de rol van andere familieleden kreeg ik steeds meer informatie van de kandidaat. Bij beide kandidaten heb ik deze informatie gebruikt om met hen te bespreken op wat voor manier zij zich komend jaar in de klas wilden gedragen. Dit ook omdat beide leerlingen laag scoorden

op hun opleidingsbeeld (5,2 en 4,6). Deze onzekere kandidaten hadden veel behoefte aan praktische informatie over het komende schooljaar.

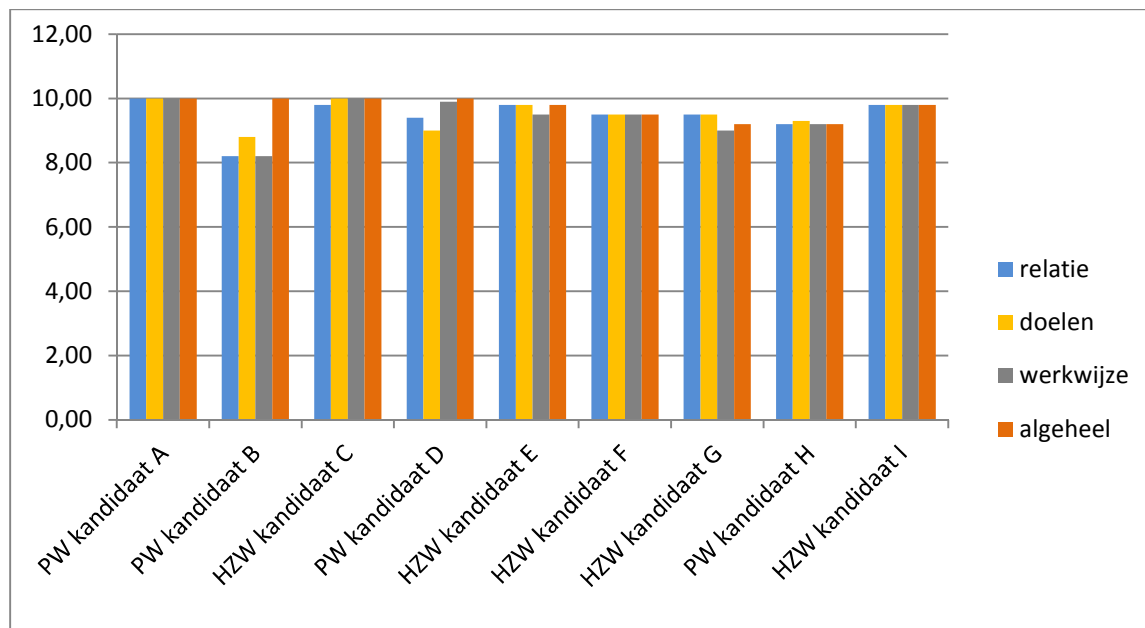
Bij deze onzekere kandidaten gebruikte ik de trap (Beumer-Peeters 2010. Mission Possible) als schaalvraag om hen te laten vertellen wat hun doel is en hoever ze al op weg zijn in hun tocht naar dit doel. De 'doe als of' vraag werkt bij onzekere leerlingen goed om zonder emotie naar de situatie te kijken. Bij kandidaat G heb ik na het bespreken van het assessment gevraagd om te doen alsof ik een meisje net als zij was. *“Ik stel een doe alsof vraag; Stel dat ik zo’n meisje ben als jij, die het allemaal heel moeilijk vindt. Wat voor advies zou jij mij geven?”*

G: moeilijk stilte.....eh ja als dit echt is wat je wilt en hard studeert en alles goed doet dat je er dan wel komt, moet je het proberen. Hoe moet ik me in de klas gedragen? G.. Netjes. Wat moet ik doen als ik in een drukke klas zit? G... denken aan jezelf. Hoe? G.. rustig blijven, denk ik. En als ik het moeilijk zou vinden op de stage, wat moet ik dan doen? G.. aangeven bij je mentor of stage begeleidster. Nog een advies? G...Altijd je zelf blijven en goed je best doen. Wat betekent dat voor jou? G.. Ook, ik ga ook goed mijn best doen.”

4.1.5 Feedback van kandidaten

De kandidaten waarden het doorvragen zonder een oordeel te geven. Dit sluit aan bij een uitspraak van Martine Delfos (2009) *“De socratische wijze van communiceren zet de hersens van pubers 'aan'.”* De kandidaten scoorden allemaal hoog op de schaalvragen over het gesprek zelf. Ze vonden het een prettig gesprek, er werd goed geluisterd, er werd goed doorgevraagd, mijn luisterhouding was rustig. Reactie van een kandidaat: *“niks mis ,aanpak/werkwijze is oké, U legt alles goed uit wat u bedoelt. U wilt precies weten wat de leerling denkt, u begrijpt het ook. U zegt niet nee, maar dat kan niet! Dat was bij de vorige intake wel zo. U komt vriendelijk over, niet dat ik denk; bij u wil ik niet terug komen. Die intake vond ik gewoon echt goed gaan.”* Kandidaat C zei: *“Ik vind dat u het goed doet. Het is de eerste keer dat ik me goed voel bij iemand die ik voor het eerst zie. U bent niet dieper gegaan in mijn hart dan ik zelf wilde.”* G zei..” omdat je toch door blijft vragen waarom en hoe en dat ik het dan toch zeg.”

Fig.3 feedback van kandidaten op het intakegesprek



4.2 Het ontwikkelen van het protocol

Een deelvraag in het onderzoek is: Welke soorten oplossingsgerichte vragen kunnen ingezet worden tijdens het intakegesprek om snel duidelijk te krijgen wat de behoeften van de leerling zijn in het intakegesprek?

Om dit te onderzoeken heb ik veel literatuuronderzoek verricht. Uit de literatuur heb ik in de eerste fase thema's gehaald die belangrijk zijn om in het protocol te verwerken. Het thema dat steeds terug kwam als succesfactor voor het behalen van een diploma, was een duidelijk beroepsbeeld. Vanuit de oplossingsgerichte literatuur heb ik het thema beroepsbeeld aangevuld tot een waardevol of betekenisvol beroepsbeeld.

In eerste instantie heb ik twee schaalvragenlijsten gemaakt om de waarde van de gesprekken te onderzoeken. Al in de testfase ontdekte ik de waarde van deze schaalvragen. Langzamerhand zijn de twee schaalvragenlijsten een belangrijk onderdeel van het intakeprotocol geworden (zie bijlage van intakeprotocol). Omdat er te weinig tijd was voor een eerste test van het protocol heb ik geen videobeelden geobserveerd. In de intakegesprekken met kandidaten heb ik ook geen videobeelden kunnen maken omdat mijn werkgever dit niet toestond. Ik heb als eerste test gebruik gemaakt van een evaluatie met de (geteste) vrienden van mijn kinderen om de vragenlijst bij te stellen.

4.3 De intakegesprekken voeren

Het oplossingsgerichte protocol is in de intakegesprekken niet geïsoleerd uitgetest omdat alle kandidaten ook de assessmenttest hebben gedaan, die besproken dient te worden in het intakegesprek. Hierdoor wordt de uitkomst van het gesprek beïnvloed.

Ik heb vier kandidaten voor de opleiding Pedagogisch Werk niveau 3 gesproken en vijf kandidaten voor de opleiding Helpende Zorg en Welzijn niveau 2.

4.3.1 De Basismeting en nameting

Als basismeting in het protocol heb ik schaalvragenlijst één gebruikt (zie bijlage protocol schaalvragenlijst 1) waarin, onder andere, gevraagd wordt naar het beroepsbeeld en het opleidingsbeeld van de kandidaat. Als tweede schaalvragenlijst had ik in eerste instantie een gespreksfeedbackvragenlijst. Nadat ik een aantal interviews heb gehouden ontdekte ik de kracht van de schaalvragen nog beter. Ik besloot de vragen over beroepsbeeld en opleidingsbeeld in te voegen in vragenlijst 2.

Op deze manier kon ik zien of er direct na het gesprek een verschuiving plaats vond wat betreft de helderheid van het beroepsbeeld. Dit bleek op twee manieren te werken. Ten eerste zag ik een verschuiving ontstaan op de schaal en ten tweede kon ik door deze verschuiving te benoemen naar de kandidaat toe weer meewerken aan het bewust verhelderen van het beroepsbeeld. Doordat de gesprekken zo vlak voor de vakantie plaatsvonden was er geen mogelijkheid meer voor een telefonische afname van een vragenlijst als nameting.

4.3.2 De waarde van de schaalvragenlijsten en benodigde gespreksvaardigheid

Uit de interviews blijkt dat de schaalvragenlijst, die aan het begin van het gesprek ingevuld wordt door de kandidaat, veel ruimte biedt om te vertellen wat hem/haar bezighoudt en daarnaast in gesprek te gaan over toekomstverwachtingen. Hierdoor ervaart de kandidaat dat er geluisterd wordt. Naar aanleiding van de aangekruiste schaalvragen vraagt de intaker door naar de betekenis achter het geplaatste kruisje. Vooral bij het doorvragen op de schaalvragen blijkt een actieve luisterhouding belangrijk te zijn. Een samenvatting geven in de taal van de kandidaat, niet oordelen over de gegeven informatie, maar vragen stellen als ‘begrijp ik goed dat....?’.

Verder bleek het belangrijk te zijn bij het samenvatten informatie niet te labelen, omdat het gesprek daarmee stopt. Dit ontdekte ik bij het terugluisteren van de gesprekken. Soms heb ik

de neiging om zelf de betekenis aan een antwoord te geven (labelen). Hierdoor stel ik dan gesloten vragen en kan ik moeilijk dieper op het onderwerp ingaan. Bijvoorbeeld bij kandidaat E. Zij vertelt dat vrienden bijna niet te vertrouwen zijn. Ik vraag alle vrienden? *“Nee, ik heb drie goede vriendinnen, maar die zijn als familie”*. En de andere vrienden, vraag ik. *“Daar moet je mee oppassen, die kunnen je op het foute pad brengen”*. Een soort Hyvesvrienden? label ik, en daarmee is het onderwerp gestopt.

Kwalitatieve onderzoekers zijn er op gericht betekenissen en gedragingen te beschrijven, te interpreteren en zo mogelijk te verklaren.

5.1 Conclusies uit het praktijkonderzoek

Geeft een oplossingsgericht intakeprotocol docenten een handvat om samen met de kandidaat een adequate vaststelling van het beroepsbeeld en zorgbehoefte te ontwikkelen?

Kwaliteit intakegesprek

Uit mijn onderzoek blijkt dat alle kandidaten tevreden waren met de kwaliteit van het intakegesprek. De schaalvraag over contact met de intaker werd gemiddeld gewaardeerd op 9.5. Op de schaalvraag over doelen en onderwerpen in het gesprek; *‘we hebben gepraat over mijn beroepsbeeld, opleidingsbeeld en zorgbehoefte’* scoorden kandidaten gemiddeld een 9.5. De score van de schaalvraag over werkwijze was ook gemiddeld 9.5. Over het geheel waardeerden de kandidaten het gesprek met een 9.7.

Deze hoge score klopt met wat Murphy(2009) zegt over gespreksfeedbackmeting (blz81) *‘Als de meting er goed uitziet (elk kruisje bevindt zich tenminste 9 centimeter vanaf de linkerkant), hoeft de leerlingbegeleider daar alleen maar op te wijzen om meer commentaar of suggesties te vragen. Cliënten hebben de neiging om samenwerkingsrelatie hoog te scoren en daarom moet de leerlingbegeleider ingaan op iedere aanwijzing voor een mogelijk probleem’*. Dat wil zeggen een lagere score wijst op een probleem in de gespreksrelatie.

Voor een verdere bespreking van de ervaring van de kandidaten verwijs ik naar hoofdstuk 4.2.7

Werkzame vragen

Zelf was ik heel tevreden over het intakeprotocol als handvat in het gesprek. Het gaf me een goede leidraad om bij iedere kandidaat een gesprek te voeren dat heel anders was, maar dat wat betreft structuur vastlag. (bijlage 3 van protocol blz. 14; Intakegesprek in schema)

De vragen waar ik vooral tevreden over was waren de schaalvragen en de vragen die hoorden bij gespreksdeel B. Ik vond het prettig en belangrijk om de ouders in het gesprek te betrekken door middel van vragen. Bij navraag aan de leerlingen werd dit ook als prettig ervaren.

Voor de leerlingen waren de vragen uit onderdeel C prettig omdat ze praktisch en concreet waren. Een keer in een proefgesprek was ik aan deze vragen niet toegekomen. Ik kreeg toen van de leerling feedback dat het gesprek te vaag bleef.

Behoeften van de kandidaat

Door het gebruik van schaalvragenlijst één werden de behoeften van de kandidaat al snel bespreekbaar. Door te vragen naar de betekenis achter de waardering van de schaalvragen kreeg ik snel zicht op de situatie van de leerling. Ik hoorde iets over hoe het met de kandidaat gaat, de thuissituatie, over omgang met vrienden en over het beroepsbeeld en opleidingsbeeld. De vragen in fase B van het gesprek maakten deze informatie nog preciezer. In vraag C 17 van het protocol wordt nogmaals gevraagd op wat voor manier de kandidaat hulp en ondersteuning denkt nodig te hebben.

Beroepsbeeld verhelderen

Vragen die werkten om het beroepsbeeld te verhelderen waren ten eerste de schaalvragen over beroepsbeeld uit vragen lijst één en twee. De vragen B 5 t/m 8 behandelden dit onderwerp vanuit de realiteit van de kandidaat, hierbij vooral de beleving van de kandidaat en de toekomstdroom een rol speelt, terwijl de vragen in fase C vooral het werken tijdens de opleiding en daarmee de stap richting toekomstbeeld verhelderen. Hierdoor wordt het toekomstbeeld minder abstract, dus meer werkbaar voor de kandidaat.

Oplossingsgerichte werkwijze en huidige intake

Omdat de vragen in de huidige intake en in het assessment vooral vragen zijn van feitelijke aard past het oplossingsgerichte intakegesprek en protocol uitstekend bij het assessment. Waar het assessment vooral een feitelijk en oordelend karakter heeft, geeft het oplossingsgerichte protocol geeft kandidaten de ruimte om te vertellen over en daarmee

betekenis te geven aan hun toekomstwens. Kandidaten vonden het prettig dat ik de informatie uit het assessment voor hen vertaalde op een neutrale, niet oordelende manier.

Het protocol dat ik ontwikkeld heb kost samen met het bespreken van het assessment minimaal 40 minuten. Dat is lang in een periode waarin iedereen het druk heeft, toch denk ik dat deze investering de moeite waard is, omdat kandidaten die zich gehoord voelen zich gemakkelijker kunnen verbinden aan de opleiding. Die behoefte aan contact en kleinschaligheid blijft natuurlijk ook in de rest van de opleiding een rol spelen! En wat is nou 40 minuten op een mogelijk verlies van een jaar door een foute keuze?

Ik vond het belangrijk om met kandidaten op een rustige plek het gesprek te voeren. Dit was niet van te voren geregeld. In vier van de acht gesprekken moest ik tijdens het gesprek een andere plek gaan zoeken.

De uitslag van het assessment heeft de rol van een derde persoon in het gesprek. Het geeft informatie over de kandidaat waar de kandidaat mede betekenis aan kan geven nadat de intaker het verslag doorneemt met de kandidaat en vertaalt. Het assessment en de daarin verwerkte vragenlijst geven vooral feitelijke gegevens. Deze gegevens zijn belangrijk, maar het is voor de kandidaat belangrijk dat deze gegevens ook betekenis krijgen voor de kandidaat. De schaalvragenlijst en de andere vragen van het protocol hebben de functie te onderzoeken wat de realiteit van de kandidaat is. De betekenis die de kandidaat aan de huidige situatie geeft en de betekenis die de kandidaat geeft aan de opleiding en de toekomst. De schaalvragen waren oorspronkelijk bedoeld als meetinstrument voor mijn onderzoek. Tijdens de gesprekken ontdekte ik dat de schaalvragenlijsten een wezenlijk onderdeel vormen van het protocol. Een aandachtspunt bij het gebruik van de schaalvragen aan het eind van het gesprek is om niet alleen te vragen naar de ervaring van de kandidaat ten aanzien van de manier waarop het gesprek verliep, maar ook om aandacht te besteden aan de betekenis van het veranderen van het beroepsbeeld en het opleidingsbeeld.

Hoe kunnen intake-docenten vaststellen met wat voor soort kandidaat ze te maken hebben tijdens de intake?

Met oplossingsgericht werken bepaalt de klant het doel. Tijdens een oplossingsgericht intake-gesprek is het belangrijk alert te blijven op signalen van leerlingen die mogelijk op problemen

of verwarring wijzen. Nader onderzoek is in deze situaties gewenst om op deze manier de kandidaat beter te kunnen begeleiden.

Tijdens het gesprek was het voor mij niet zo belangrijk tot welke behoeftegroep de kandidaat behoorde. Toch had ik deze indeling wel in mijn achterhoofd. De schaalvragenlijst één bleek belangrijker. Als een kandidaat en zeer onduidelijk beroepsbeeld had, besteedde ik vooral veel tijd aan het doorvragen op kwaliteiten en op de toekomstvraag (vragen B). Ik legde uit dat je meer kans van slagen hebt wanneer je weet wat je wil, dus zoeken naar je toekomstdroom is een stap eerder dan het zoeken naar een leuke opleiding, tenzij je een duidelijk doel hebt met deze opleiding.

De rol van ouders

Het belang van de rol van ouders bij het kiezen voor een opleiding of voor een beroep werd mij heel duidelijk uit de literatuur. Tijdens de intakegesprekken was het prettig om de ouders in het gesprek te halen via vragen B 5,6 en 7. De vraag over de rol van de ouders gaf veel informatie over de verhouding die kandidaten met hun ouders of verzorgers hadden. Kandidaten vertelden wie de belangrijkste rol in hun opvoeding gespeeld had, ze vertelden of ze positief of negatief benaderd werden, ze vertelden iets over de betrokkenheid van hun opvoeders. Ik heb nooit het idee gehad dat de kandidaten zich overvraagd voelden. Meestal vertelden ze dat ze het prettig vonden dat ik zoveel doorvroeg.

Bij het uitwerken van de gesprekken kwam ik er achter hoeveel informatie ik tijdens het gesprek over het hoofd heb gezien. Hoeveel koppelingen tussen de informatie ik niet heb gemaakt. Het maakte mij weer heel duidelijk hoe moeilijk het is om een goed advies te geven na één gesprek. En hoe belangrijk het is dat niet ik beslis, maar dat de kandidaat het recht heeft om zelf te beslissen. Het belang hierbij van de betrokkenheid van ouders die keer op keer weer helpen bij het zoeken naar informatie en helpen bij het ordenen en afwegen van die informatie.

5.2 Mijn eigen professionele identiteitsontwikkeling

Als je luistert, zeg je: Jij bent belangrijk. David DeWulf

Reflectie volgens het ui-model van Bateson

Voor reflectie kies ik het ui- model van Bateson en Korthagen, niet het ui-model van Hofstede. Voor mijn (vaak allochtone) leerlingen vind ik de begrippen van Hofstede meer bruikbaar. Mij liggen de begrippen van Korthagen goed, want mijn roots liggen tenslotte in de westerse, meer individuerichte samenleving.

Omgeving:

wat kom ik tegen? waar heb ik mee te maken? Wat zou ik tegen willen komen?

Thema meesterstuk

De reden van het kiezen van mijn onderwerp was een hiaat tussen de beleidsnotitie van ons College wat betreft het belang van een goede intake en de dagelijkse gang van zaken op mijn praktijkplek op het gebied van intake.

Ik heb geen ervaring met praktijkonderzoek, dat maakte het voor mij moeilijk om systematisch volgens de methode te werken. Er viel hier zo veel te leren.

Privé

Ik werd ziek en dit had gevolgen voor mijn planning en werkzaamheden wat betreft mijn meesterstuk. De samenwerking op mijn werkplek met mijn leidinggevendenden verliep door mijn ziekteperiode moeizaam. Ik kon de gesprekken die ik in de praktijk wilde doen pas eind mei uitvoeren. Hierdoor kon ik een aantal activiteiten zoals ik die in mijn plan van aanpak had staan niet uitvoeren omdat ik in tijdnood kwam.

Studie

Omdat ik geen deel uitmaakte van de lesgroep had ik alleen de intervisiemomenten en emailmomenten voor contact met mijn critical friends. Gelukkig had ik via mijn werk nog een critical friend die veel meekeek met het leerproces dat ik doormaakte

Wat zou ik tegen willen komen?

Als de situatie was geweest zoals ik zou willen had ik in januari proefgesprekken gedaan. Ik had tijd gehad om mijn stuk aan collega's voor te leggen, ik had misschien tijd gehad voor interviews met zorgcoördinatoren, ik had kandidaten twee weken na het intakegesprek kunnen bellen om te weten wat hun beroepsbeeld op dat moment was, maar eigenlijk vind ik het prima dat het allemaal gegaan is zoals het ging. Het gaf mij de tijd om te leren en me te verdiepen.

Gedrag:

wat doe ik? wat zou ik willen doen?

Werken aan meesterstuk

Bij de start van mijn meesterstuk was het, zoals het in een leerproces gebeurt, chaos in mijn hoofd. Door dat ik ziek was heb ik veel tijd kunnen besteden aan het theorie-onderzoek. Ik vond het steeds leuker om te spelen met al die theorieën en te onderzoeken welke verbindingen ik kon vinden (mijn kwaliteit en valkuil is dat ik alles wil verbinden).

Toen het lang duurde voordat ik aan de intakegesprekken op mijn werk kon beginnen, heb ik het intakeprotocol, wat ik gemaakt heb, uitgetprobeerd op mijn kinderen, hun vriendenkring en

enkele leerlingen. Voor mij leverde dit waardevolle informatie over het werken met het protocol. Ik had meer tijd om het protocol te verfijnen en te verdiepen.

Implementatie

In plaats van interviews met zorg coördinatoren heb ik, na een gesprek met Paul van de 'Betekenisfabriek', mezelf gepresenteerd aan twee coördinatoren van het trajectbureau van ons College, om hen kennis te laten maken met het product wat ik gemaakt heb. Ik heb bij een manager aangeboden om een workshop te verzorgen op een congres over vroegtijdig schoolverlaten.

Competenties / bekwaamheden:

Wat kan ik? Wat zou ik willen kunnen?

Ik heb door het maken van dit meesterstuk geleerd om de theorie en onderzoek van anderen te analyseren en te gebruiken voor het ontwikkelen van een nieuw product.

Ik heb geleerd me lang in een onderwerp te verdiepen en daardoor steeds dichterbij de (theoretische) bronnen te komen.

Zelf voel ik me na de literatuurstudie en het onderzoek meer bewust bekwaam op het gebied van leerlingbegeleiding. Het voelt alsof ik een bodem heb gekregen onder mijn intuïtieve handelen. Bij het afnemen van de intakegesprekken speelde deze kennis op twee manieren een rol.

Ten eerste was ik sneller in staat de informatie van de kandidaat te analyseren, waardoor ik beter kon luisteren en samenvatten. De kandidaat voelde zich sneller begrepen en gehoord. Ten tweede kon ik mijn opgedane kennis gebruiken om kandidaten bijvoorbeeld duidelijk te maken waarom het van belang is goed na te denken over je toekomstdroom en deze voor jezelf helder te (leren) maken. Ik kon kandidaten geruststellen door uit te leggen dat de kans groot is dat ze deze keer de opleiding wel afmaken om dat ze nu wisten met welk doel ze deze opleiding zouden doen. Ik heb me bij ieder gesprek verwonderd over de effectiviteit van de schaalvragen. Er waren gesprekken waarbij het betekenis geven aan de schaalvragen de belangrijkste gespreksonderwerpen waren.

Ik ontdekte welke kwaliteiten ik heb ontwikkeld op het gebied van oplossingsgerichte gespreksvoering. Ik heb tijdens het terugluisteren van de intakegesprekken gemerkt dat ik in staat ben om rustig, aandachtig en zonder oordeel te luisteren naar de kandidaat. Op deze manier ben ik degene die ik wil zijn. Door oplossingsgerichte gesprekstechnieken heb ik geleerd om mijn verhaal niet te vermengen met het verhaal van de ander, maar achterover te leunen, vragen te stellen en vooral.. te luisteren. Dit geeft me rust, emotionele afstand en meer ruimte om goed naar het verhaal van de ander te luisteren. Natuurlijk wil ik dit steeds preciezer leren doen. Hoe moeilijk het is om de kandidaat de betekenis te laten geven ontdekte ik tot mijn schrik tijdens het verwerken van de gesprekken toen ik ontdekte hoe ik terugviel in mijn juffenrol. En dat terwijl de belangrijkste uitkomst uit het literatuuronderzoek voor mij betekenisgeving voor de jongere was.

Overtuigingen:

Waar geloof ik in, wat is voor mij belangrijk? Wat raakt mij? Waar zou ik in willen geloven? Welk onderwijsconcept spreekt mij aan?

Ik heb ontdekt dat er een theorie bestaat die past bij de werkwijze die ik tot nu toe intuïtief

toegepast heb. Ik heb ervaren dat mijn passie ligt in het samen zoeken naar de betekenis die je wilt geven aan je leven. De visie van de ‘Betekenisfabriek’ en de mensen van identiteitsmarketing is een visie die aansluit bij mijn overtuigingen omdat ik denk dat je, juist als het allemaal niet zo makkelijk loopt in je leven, een anker nodig hebt wat je helpt om richting te geven en verder te gang met je persoonlijke ontwikkeling.

Voor mij was het bezig zijn met de opleiding gedragsspecialist, dit jaar met het meesterstuk, een anker dat mij richting en rust gaf in een woelige tijd op werk en persoonlijk vlak. Oplossingsgericht werken is voor mij na het maken van dit meesterstuk nog meer een werkwijze die past bij de jongeren die tot mijn doelgroep behoren.

Identiteit:

Wie ben ik (in mijn werk)? Wie zou ik willen zijn (in mijn werk)? Hoe zie ik mijn professionele rol? Hoe zou ik mijn professionele rol eigenlijk willen inkleuren?

Ik zou veel meer willen werken vanuit mijn eigen drijfveren. Dit kan ik natuurlijk doen via mijn rol als docent/ studieloopbaanbegeleider. Ik weet niet of dat voldoende is om aan mijn “passie” trekken te komen. Dat betekent voor mezelf dat ik keuzes maak om mijn ontwikkeling in mijn professionele rol te sturen in de richting van persoonlijke advisering aan jongeren en/of ouders. Dat hoop ik te kunnen doen binnen ons College. Daarnaast wil ik voorzichtig onderzoeken wat ik verder kan met het door mij ontwikkelde instrument. Ik zou mijn instrument graag verder willen (laten) onderzoeken op haar bruikbaarheid.

Betrokkenheid / spiritualiteit:

Mijn drijfveer is betekenisgeving, helpen bij de ontwikkeling die ieder mens doormaakt. Daarbij vind ik, net als Ryan en Deci (2002), de drie basisbehoeften; competentie, autonomie en verbondenheid belangrijk. Dat is wat ik in de relatie tot mijn eigen kinderen, mijn leerlingen, mijn werk en mezelf essentieel vind.

5.3 Aanbevelingen met betrekking tot mijn praktijk

Een intake wordt vaak gedaan met zicht van bovenaf; past deze leerling met deze capaciteiten in onze opleiding. Het oplossingsgerichte intakeprotocol wil juist de leerling bewust maken van zijn/haar toekomstbeeld om daar betekenis aan te geven, zodat leerling en intaker samen onderzoeken welke informatie de leerling verder nog nodig heeft om het opleidingsbeeld en beroepsbeeld helder te krijgen. Zelf betekenis kunnen geven aan de situatie geeft motivatie. Daarom heeft de intake op deze uitgebreide manier waarde voor de kandidaat, maar ook later voor de begeleider van de leerling. Vooral de schaalvragen geven een goede aanleiding voor een gesprek. Kandidaten geven aan dat de vragen niet té persoonlijk zijn, ze geven aan dat ze zich gehoord en begrepen voelen. Dit format lijkt me verder heel geschikt voor de studieloopbaanbegeleiding. De ontwikkeling van de leerling is eenvoudig in beeld te brengen door de waarderingen die de leerling elk gesprek geeft in de schaalvragen om te zetten in een rastergrafiek. Een combinatie met het stappenplan van Mission Possible (Beumers- Peters

2011) lijkt mij een goede manier om de leerlingen hun betekenisvol beroepsbeeld te laten ontdekken met daarna de stapjes om dichterbij je doel te komen.

Ik heb de werkwijze en de achtergrond van het protocol uitgelegd in een gesprek met de teamleider van het leerlingloopbaancentrum van ons college. De teamleider reageerde enthousiast op mijn werkwijze.” Er komen wekelijks bedrijfjes hun instrumenten aanbieden bij het loopbaancentrum, maar een instrument als dit protocol zat er niet eerder tussen” zei hij. Hij zou graag met dit protocol naar zijn team gaan om het gebruik hiervan te bespreken

Binnenkort heb ik een gesprek met de directeur van het trajectbureau. Ik wil haar uitleggen wat de waarde van dit instrument kan zijn voor de binnenkort op te richten brede domeingroepen. Een traject van drie maanden voor leerlingen die nog niet weten wat ze willen. Ik zou graag een traject voor loopbaanbegeleiding willen ontwikkelen op basis van het protocol met daaraan gekoppeld het werken met Mission Possible.

Voor het werken met het protocol is training aan te raden, dit om te oefenen in het vragenstellen vanuit een oplossingsgerichte visie en om kennis te nemen van de achtergrond en uitgangspunten van het protocol. Ik wil deze training graag ontwikkelen.

Binnenkort is er een conferentie over vroegtijdig schoolverlaten. Ik ben gevraagd om hieraan mee te werken.

5.4 Aanbevelingen met betrekking tot de theorie

Er is nog weinig theorie over de bescherming van een goede intake tegen schooluitval. Een onderzoeker van het bureau Mercurius Identiteitsmarketing was enthousiast over mijn protocol. Hij raadde mij aan contact te zoeken met de universiteit om te onderzoeken hoe het protocol voor grotere groepen gebruikt kan worden en of het instrument valide te maken is. Oplossingsgericht werken krijgt in onderwijs heel voorzichtig een rol. Het lijkt mij zinvol om verder te onderzoeken hoe oplossingsgericht werken een rol kan spelen bij het verhelderen van het (waardevolle/ betekenisvolle) beroepsbeeld om daarmee te werken aan het bestrijden van vroegtijdig schoolverlaten.

5.5 Discussiepunten

1. Is het Uimodel van Hofstede een zinvolle toevoeging aan het Uimodel van Bateson en Korthagen als reflectiemodel op een middelbare beroepsopleiding waar jongeren uit zoveel verschillende culturen een opleiding volgen, of is het niet betekenisvol om deze beide modellen te mixen?
2. Zou het zo zijn dat iemand die vanuit zijn waarden of betrokkenheid handelt, waarbij denken, voelen en willen op één lijn zitten, (Korthagen, 2009) ‘lekker in zijn vel’ zit? En kan dit ook omgedraaid worden, zodat iemand die gaat leren handelen vanuit waarden en betrokkenheid, ‘beter in zijn vel’ komt te zitten?
3. Is het de taak van het onderwijs om leerlingen , naast het helpen verwerkelijken van de toekomstdroom, ook te helpen werken aan de basisbehoeften?

Literatuurlijst

Literatuur wat betreft oplossingsgericht werken

- Bannink, F. (2009). Positieve psychologie in de praktijk. Amsterdam: Hogrefe
- Berg, I.K., & Jong, A. de (2009). De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie
- Beumers-Peeters C.(2010) Mission Possible, Kids' Skills voor jongeren. Amsterdam; Nelissen
- Cauffman,L.& Dijk, D.J. van (2010) Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs. Den Haag; Boom uitgevers
- Chrifi, A. (2004) Het succes ligt op straat. Utrecht: Kosmos. <http://www.le-succes.nl>
- Le Fevere de Ten Hove M, (2008) Survivalkit voor leerkrachten. Apeldoorn; Garant
- Murphy, J.J. & Duncan B.L.(2009) Doelgerichte hulp aan kinderen en jeugdigen. Amsterdam: Pearson
- Teggelaar, J. (2010) 'Oplossingsgericht werken met leerlingen'. Amsterdam; Nelissen
- Visser,C.F. & Schlundt Bodien G. (2010) Doen wat werkt. Culemborg; van Duuren Management
- Schlundt Bodien G <http://oplossingsgerichtwerken.blogspot.com/2009/07/is-dit-de-oplossingsgerichte.html>

Literatuur wat betreft intake en uitval in het MBO

- Inspectierapport (2009), Een verkennend onderzoek naar de kwaliteit van leerlingenzorg in het MBO. Utrecht
- Crul, M. (2000) De sleutel tot succes. Over hulp, keuzes en kansen in de schoolloopbanen van Turkse en Marokkaanse jongeren van de tweede generatie. Amsterdam: Het spinhuis
- CBS, jaarboek onderwijs in cijfers 2009, Heerlen
- Crone E.(2009) Het puberende brein. Amsterdam: Bert Bakker
- Evers, W. (2006) Succesvol kiezen, onderzoek naar het studiekeuzegedrag van vmbo-leerlingen. Hengelo: ROC van Twente
- Hendriks, B (2010) Leerling mist uitdaging. *Profiel 8*, p. 26-27

- Hofstede, G, Hofstede G.J (2010) Allemaal andersdenkenden, Omgaan met cultuurverschillen. Amsterdam: Contact
- Korthagen, F.A.J., Lagerwerf, B. (2009) Leren van binnenuit. Soest: Nelissen
- Morel, K. P. N. (2010) Identiteitsmarketing: waarom wij bestaan. Schiedam: Scriptum
- Neuvel J., Esch W. van (2009) De juiste afslag nemen. Studie en beroepskeuze op drie VMBO's in Amsterdam. Den Bosch: ECBO
- Neuvel J., Esch W. van (2010) Van VMBO naar MBO: doorstroom en loopbaankeuzes. Den Bosch: ECBO
- Trossèl M., Akker A. (2007) Intake protocol voor de toeleiding van mensen met autisme naar opleiding of werk. Wijk aan Zee: Heliomare
- Geurts, J. (2006) Roc als loopbaancentrum : Een beroepspedagogisch perspectief. Den Bosch: Cinop
- Herweijer, L.J. (2008) Gestruikeld voor de start. Den Haag: SCP
- Meyers, F. & Kuipers, M. (2008): Studieloopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs: volgen, achtervolgen of praten? Meso 28, 17-21.
- Fanchamps, J., Gardeniers, J. & Smulders, F. red. (2008) Leren in het beroepsonderwijs, Spuijbroek-Mesch, E. Doorzettuh en binnen boord blijven. Apeldoorn: Garant
- Schipper T. (2010) zorgnotitie intake. Rotterdam: Albedacollege
- Schreuder I. (2010) training intake. Rotterdam: Albedacollege
- Zande M. van der, Mersmann P (2006) Kiespijn. (school in west Nederland)
- <http://www.rmcwwwu.net/webpages/wat-is-kwalificatieplicht.html>
- <http://internettv.roc.nl> .videoclips over beroep in beeld
- <http://www.calibris.nl>. kenniscentrum voor leren in de praktijk in Zorg, Welzijn en Sport

Literatuur wat betreft praktijkonderzoek en onderzoeksmethode

- Boerman, R. (2008). Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek. Binnengehaald 6 december 2010 van http://www.fontysmediatheek.nl/w/images/8/8d/Boerman%2C_R-1-_%282008%29_Ethische_uitgangspunten_bij_praktijkonderzoek_Fontys_OSO.pdf
- Boeije, H. (2005) Analyseren in kwalitatief onderzoek. Amsterdam: Boom
- Harinck, F. (2009). Basisprincipes praktijkonderzoek. Apeldoorn; Garant

- Hoogstraten, J. (2004) De machteloze onderzoeker: voetangels en klemmen van het sociaal-wetenschappelijk onderzoek. Amsterdam: Boom
- Kerkhoff, A., & Kroon, S. (2004). Bekwaam & speciaal. Generiek competentieprofiel speciale onderwijszorg. Apeldoorn: Garant.