



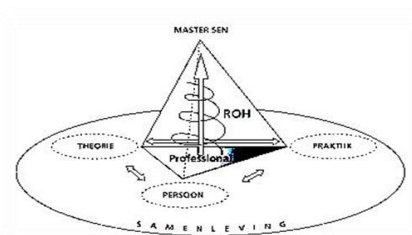
Master SEN

Toets 5: Praktijkgericht onderzoek

Student: K.H.J.P.M.Smeets

Nr: 1405598

2013



inhoudsopgave

onderdeel	Blz.
kaft	1
(verplichte inlegbladen verwijderd)	
inhoudsopgave	2
samenvatting	3
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling	4
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	6
2.1 inleiding	6
2.2 Definiëring van centrale begrippen binnen de domeinen en beschouwing en Inbedding in literatuur	6
2.2.1 Individuele LOB gesprekken (de begeleider)	6
2.2.2 Keuzemomenten	10
2.2.3 Portfolio	14
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie	16
3.1 Doel van het onderzoek	16
3.2 Onderzoeksparadigma	16
3.3 Onderzoeksstrategie	17
3.4 Onderzoeksmethoden	18
3.4.1 Ethiek	18
3.4.2 Respondenten	18
3.4.3 Methoden	18
3.4.4 Data verwerking	19
Hoofdstuk 4: Data-analyse, resultaten en conclusies	20
4.1 Overzicht LOB, College Den Hulster 2012-2013	20
4.2 Enquête individuele gesprekken met decaan	23
4.3 Enquêtes leerlingen	25
4.3.1 Resultaten per leerjaar	26
4.3.2 Conclusies naar aanleiding van de afgenomen enquêtes	28
4.4 Verdieping naar aanleiding leerlingenuquêtes	29
4.5 Portfolio	30
4.6 swot analyse	31
Hoofdstuk 5: beantwoorden van de onderzoeksvraag, aanbevelingen en reflectie	32
5.1 Beantwoorden van de onderzoeksvraag	32
5.2 Aanbevelingen	32
5.3 Slotwoord	35
5.4 Reflectie	35
Bijlagen	38
Literatuurlijst	38
Update + Feedback	40
Bijlage 1: Concept beleidsplan Blariacum College-Venlo	46
Bijlage 2: Visiedocument en actieplan LOB Bouwens van der Boije-Panningen	54
Bijlage 3: Enquêtes: individuele gesprekken en leerling enquêtes	60
Bijlage 4: Vensters voor verantwoording, leerlingtevredenheidsonderzoek	63

Samenvatting.

Voor dit onderzoek heb ik als onderwerp gekozen de loopbaanbegeleiding (LOB) binnen het VMBO van mijn eigen organisatie, College Den Hulster. Tijdens de voorafgaande toetsen binnen de master SEN heb ik naar dit moment toegewerkt. Ik heb deze toetsen vooral gebruikt om me te richten op mijn eigen functioneren binnen mijn werk als keuzebegeleider.

Om te bepalen wat ik vanuit een breder perspectief gezien van belang acht binnen loopbaanbegeleiding heb ik allereerst een literatuurstudie uitgevoerd. Hieruit heb ik geconcludeerd dat met name het persoonlijk contact tussen begeleider en leerling essentieel is. Gezien de leeftijd van de doelgroep binnen onze organisatie is het niet realistisch om te verwachten dat wij voor iedere leerling de loopbaanbegeleiding optimaal kunnen maken. Binnen deze leeftijdscategorie blijft het lastig om keuzes te maken voor de lange termijn. Waar wij wel op kunnen mikken is om de randvoorwaarden zo optimaal mogelijk te maken. Hoewel het besef dat je het nooit voor iedereen goed kunt doen een lastige beperking is, mag deze beperking niet werken als een rem op de uitvoering van de loopbaanbegeleiding.

Met andere woorden het kan en mag geen excuus zijn om minder te doen voor onze leerlingen dan het maximale dat wij kunnen bieden.

Om de praktijksituatie in kaart te brengen zijn de volgende stappen uitgevoerd:

- Overzicht maken van huidige structuur LOB en dit vergelijken met andere scholen.
- Leerling/ouder enquêtes over individuele gesprekken en structuur LOB.
- Dialogische interviews met mentoren en teamleiders.

Vanuit de enquêtes, van met name de leerlingen, heb ik het onderzoek vooral gericht op de structuur van de loopbaanbegeleiding. Hier bleek dat wij wel een goede keuzestructuur aanbieden, maar dat de aandacht binnen de lessen niet op brede schaal wordt geboden. Dit gegeven werd bevestigd in de aanvullende interviews met mentoren en teamleiders. Van beide kanten bleek de sterke behoefte aanwezig voor meer materiaal en scholing op dit gebied. Om dit te kunnen bieden heb ik twee aanbevelingen gedaan:

1. Werken met een methode voor de sectorkeuze welke de structuur biedt waar behoefte aan is voor de lessen. (aanbevolen Kompas sectorkeuze).
2. Een eigen alternatief opgesteld waarin wij zelf de structuur verbeteren door onderlinge samenwerking en het uitwisselen van opdrachten in een databank en koppeling van een thema aan elk leerjaar.

In mijn onderzoek wordt ook de link gelegd met het Zweedse onderwijsmodel Kunsskapskolan. Naar dit model richten wij onze visie voor de toekomst en hierin zitten enkele elementen die voor de effectiviteit van onze loopbaanbegeleiding erg goed kunnen werken. Hierbij doel ik op het werken met een dagstart per groep en het uitbreiden van de momenten voor individuele coaching. Deze implementatie levert meer tijd op om gericht met loopbaanbegeleiding aan de slag te gaan.

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling.

Als decaan voor de afdeling VMBO op College Den Hulster te Venlo is één van mijn taken de keuzebegeleiding van de leerlingen binnen deze afdeling. Het feit dat ik op dit gebied vooral ervaringen in de praktijk heb opgedaan was voor mij de primaire reden om de master SEN te gaan doen.

In de toetsing voorafgaande aan dit praktijkgericht onderzoek ben ik vooral ingegaan op mijn persoonlijke ontwikkeling en heb ik beschreven hoe ik de theorie van de modules toepas in mijn praktijk en wat ik daar van leer.

Bij het formuleren van mijn onderzoeksvraag kwam ik tot de conclusie dat het op dat moment een interessante gelegenheid zou zijn om LOB binnen onze gehele VMBO afdeling te onderzoeken en te kijken naar kansen en verbeterpunten.

Vanuit dit startpunt ben ik uiteindelijk gekomen tot de volgende onderzoeksvraag:

Hoe gaan we binnen het VMBO van College Den Hulster om met loopbaanoriëntatiebegeleiding ?

De visie op LOB heeft de afgelopen jaren een enorme ontwikkeling doorgemaakt. Essentieel hierin is dat leerlingen niet alleen ondersteund moeten worden bij het maken van een keuze voor een vervolgopleiding of een beroep, maar ook begeleid moeten worden bij het ontwikkelen van competenties die hen in staat stellen hun loopbaan vorm te geven. Daarvoor is het noodzakelijk dat zij veelvuldig in contact komen met de beroeps- en opleidingspraktijk. Er is momenteel grote belangstelling voor LOB in het vmbo (www.slo.nl). Ook vanuit de VO-raad is er, middels stimuleringsprojecten, veel aandacht voor loopbaanbegeleiding.

Voor onze VMBO afdeling is het om die reden interessant dat er gekeken wordt naar de positie die loopbaanoriëntatiebegeleiding nu inneemt en hoe die zich verhoudt tot de landelijke ontwikkelingen.

Ook elementen van LOB zijn in het (recente) verleden inzet van onderzoek geweest, ik denk hierbij aan onder meer Loopbaanontwikkeling, onderzoek naar competenties door Marinka Kuipers voor de universiteit van Twente in 2003, aangevuld door artikelen van haar zoals: onderzoek naar wat werkt! Onderzoek naar loopbaanontwikkeling en – begeleiding in het vmbo en effecten van professionalisering van docenten en school-coaches in Keuzes in ontwikkeling. Loopbaanreflectiegesprekken van docenten in het vmbo uit 2011.

Alleen al door invoeren van de term loopbaanoriëntatiebegeleiding bij google wordt bevestigd dat het gedurende een tiental jaren een groeiend onderwerp van onderzoek en publicatie is. Onder meer uit publicaties van de Nederlandse stichting voor psychotechniek (NSVP) blijkt dat de aandacht voor loopbaanbegeleiding zich uitbreidt naar het naschoolse leven. Per slot van rekening wordt men gedurende een heel leven voor keuzes gesteld aangaande hetzij school of werk.

Het feit dat binnen de HBO kennisbank alleen al 55 onderzoeken staan op het onderwerp loopbaan geeft aan dat ook voor studenten die mij voorgingen dit een onderwerp is dat veelvuldig werd gekozen.

Internationale aandacht blijkt onder meer uit een publicatie van Luken (2011). Hierin wordt onder andere gekeken naar landen als Frankrijk, Groot Brittannië, Canada en iets dichterbij huis Vlaanderen.

Mijn persoonlijke aandacht gaat in het bijzonder uit naar publicaties over Kunsskapskolan, dit Zweedse onderwijsmodel waarin gepersonaliseerd leren centraal staat is binnen mijn eigen school namelijk omarmd binnen onze te ontwikkelen visie. Om deze onderwijsvisie te realiseren is binnen onze school een herontwerpgroep in het leven geroepen. Deze buigt zich over de visie, waarna de visie per sector wordt besproken en wordt bekeken in welke stappen vernieuwingen in de onderwijsvisie kunnen worden ingevoerd.

Daar ik deel uit maak van onze herontwerpgroep en daardoor dicht op de ontwikkelingen zit, biedt dat mij een mooie gelegenheid om de conclusies en aanbevelingen vanuit mijn onderzoek aan te laten sluiten bij de weg die wij in slaan. Doordat ik het ontwerp goed ken ben ik ook in staat om in te schatten waar kansen liggen voor betrokkenen, denk aan coaches (mentoren), om meer of anders met loopbaanoriëntatiebegeleiding aan de slag te gaan.

Hiermee benoem ik al een deel van mijn persoonlijke motivatie, een ander aspect in deze is de wens om de goede dingen die de verschillende betrokkenen binnen onze school doen te behouden en enkele nieuwe activiteiten op loopbaanbegeleiding toe te voegen en te implementeren in onze werkwijze.

Binnen mijn onderzoek zal ik binnen het theoretisch kader duiden wat vanuit de theorie van importantie is binnen de begeleiding, voor zowel de leerling (begeleide) als de coach/decaan (begeleider).

Ik zal vervolgens onze huidige loopbaanbegeleiding analyseren en uiteindelijk komen tot conclusies en aanbevelingen. Voor dit laatste zal ik ook een implementatieplan toevoegen.

Samengevat richt mijn onderzoek zich op:

- Wat van belang is binnen LOB.
- Huidige LOB binnen VMBO College Den Hulster.
- Toekomst LOB voor VMBO College Den Hulster.

Binnen deze drie aspecten ga ik de volgende deelgebieden onderzoeken: de *huidige begeleiding*, de *keuzemomenten* en het *portfolio*. Alvorens deze te onderzoeken geef ik eerst een theoretische onderbouwing om uiteindelijk te komen tot conclusies en aanbevelingen binnen het gebied van deze drie begrippen.

Resumerend geeft dit hoofdstuk aan waar mijn persoonlijke interesse in dit onderwerp vandaan komt en dat er een ruim aanbod aan onderzoek over dit onderwerp zowel in nationaal als internationaal verband is. Voor mijn praktijk biedt het de mogelijkheid om onze loopbaanoriëntatiebegeleiding te analyseren en waar nodig te herzien.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader.

2.1 Inleiding.

De benadering die ik voor dit onderzoek hanteer is sterk geënt op mijn ervaringen opgedaan tijdens de gevolgte onderwijsmodules en de theorie die hieraan ten grondslag ligt. Het is voor mij essentieel dat resultaten uit het onderzoek handreikingen bieden voor verbetering van de praktijksituatie.

Theorie en praktijk zijn één, evenals ziel en lichaam, en evenals ziel en lichaam liggen zij meestal met elkaar overhoop. [Marie von Ebner-Eschenbach](#)

De domeinen die ik binnen ons VMBO nader wil bestuderen door middel van dit onderzoek zijn: **individuele LOB gesprekken**, **keuzemomenten** en het **portfolio**. Voor een goed gestructureerde loopbaanbegeleiding binnen een onderwijsorganisatie drie elementaire grondbeginselen, mits goed op elkaar afgestemd. Dat is de reden dat ik mijn onderzoek binnen mijn eigen organisatie op deze drie domeinen wil richten en wil bekijken hoe het binnen ons VMBO met deze domeinen is gesteld.

2.2 Definiëring van centrale begrippen binnen de domeinen en beschouwing en Inbedding in literatuur.

2.2.1 Individuele LOB gesprekken (de begeleider).

"We beschouwen loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) als het geheel van activiteiten waarmee de school voor vmbo elke leerling toerust met 'loopbaancompetenties': het vermogen om tijdens zijn leerloopbaan goede loopbaankeuzes te maken. Een persoonlijke dialoog tussen begeleider en leerling en reflectie op praktijkervaringen is hierbij essentieel,"
(Adviesgroep VMBO 2008, via document individuele reflectiegesprekken SLO maart 2011)

Zoals bij veel scholen het geval hebben wij ook binnen loopbaanbegeleiding een eerste lijn in de persoon van de mentor en een tweede lijn in de persoon van de decaan. Dit betekent dat de mentor verantwoordelijk is voor de eerste zorg. Komt hij er niet uit wat beroeps- of vervolgopleidingskeuze betreft dan kan er een beroep op de decaan worden gedaan.

Het voeren van begeleidingsgesprekken waarin met en niet tegen de lerende wordt gesproken over diens sterke kanten, waarden en toekomstbeeld draagt bij aan een actieve loopbaanontwikkeling (Meijers, Kuipers & Bakker 2006).

Mocht een coach/mentor binnen een gesprek niet adequaat kunnen handelen of zich niet prettig voelen binnen de situatie dan ben ik van mening dat gezien het belang van dergelijke gesprekken de hulp van de decaan terecht wordt ingeroepen.

Het belang, maar tevens de moeilijkheidsgraad van dit soort gesprekken wordt ook duidelijk vanwege het feit dat een keuze enkel en alleen gebaseerd op het rationele aspect niet verstandig is (Stephen Covey 2009). Degene die het gesprek voert dient voor ogen te houden dat een keuze waarbij gevoel en verstand met elkaar in conflict zijn niet effectief is. Dit bemoeilijkt de rol die men als gespreksvoerder inneemt.

Het “zomaar even” voeren van een loopbaangesprek is gedoemd te mislukken.

Dit vergt een gedegen voorbereiding.

Waar de eerstelijns begeleider het voordeel heeft de leerling goed te kennen heeft de tweedelijns begeleider vaak het voordeel binnen het gesprek inhoudelijk sterker te zijn doordat hij signalen en problematieken beter kan signaleren en meer kennis heeft over de complexiteit van de materie.

Een loopbaangesprek kenmerkt zich door een dialogisch karakter en onderzoek van Mittendorff et al. (2008), Mittendorff (2009) en Winters et al. (2009) laat zien dat instrumenten als POP, portfolio en het beroepspraktijkvormingsgesprek, bedoeld om het reflectieve leerproces te ondersteunen, in de praktijk eerder als doel in plaats van als middel worden ingezet. Gesprekken worden gevoerd om de eenvoudige reden dat dit verwacht wordt.

Docenten vinden het vaak lastig om met hun leerlingen en/of studenten een loopbaandialog aan te gaan. Nog te vaak is het loopbaangesprek een monoloog: er wordt tegen en te weinig met de leerling/student gesproken.

Dit pleit voor een zorgvuldige afstemming tussen de mentor/coach en de decaan.

De mentor die als pre heeft dat hij/zij de leerling goed kent, verspeelt snel dit voordeel als niet met volle overgave en inzet een dergelijk gesprek wordt aangegaan.

Bovendien wordt binnen het huidige onderwijs nogal wat van de docenten verwacht zoals ook aangegeven door Vloet & Van Huigevoort (2006):

Docenten:

-moeten goed weten wat zij belangrijk vinden in hun leraarschap en van welke waarden, normen en onderwijskundige opvattingen zij uitgaan.

- moeten een goed beeld hebben van hun eigen competenties, sterke en zwakke kanten.

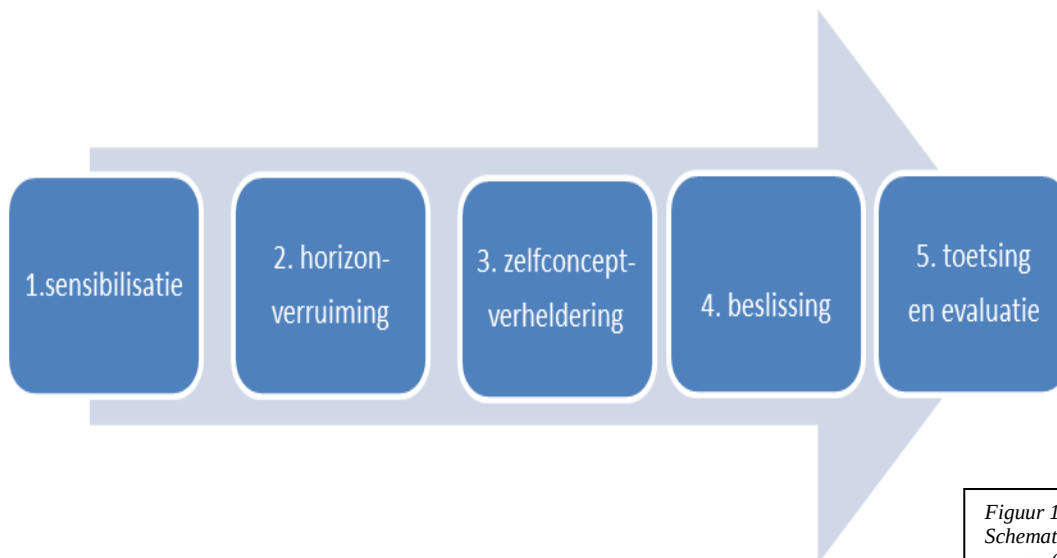
-moeten inzicht hebben in hun persoonlijke ervaringen, gevoelens, motieven die een belangrijke rol spelen in de beroepsuitoefening.

-moeten leervormen kunnen benutten die gebaseerd zijn op kennis van processen van identiteitsvorming, zingeving en waardeontwikkeling.

-moeten de ontwikkeling van hun bekwaamheid kunnen afstemmen op het beleid van de school en deelnemen aan activiteiten binnen de school op het gebied van onderwijsverbetering en organisatieontwikkeling.

Het lijkt mij alleen maar prijzenswaardig als een docent aangeeft binnen de rol als mentor/coach het onderdeel loopbaangesprekken minder te beheersen en zo ruimte te bieden voor andere begeleiders om in te springen of te ondersteunen.

Een al te stringente scheiding tussen eerste en tweede lijn geniet niet mijn voorkeur. Basis informatie zoals keuzemogelijkheden kan in gesprekken door de mentor/coach worden getackeld, inhoudelijke vragen en problemen via doorverwijzing naar de decaan. Samenwerking tussen de betrokken professionals is binnen het keuzeproces (Figuur 1.1) van groot belang.



Figuur 1.1:
Schematische weergave keuze-
proces. (gebaseerd op Beekers
2010)

Tijdens stap 1 en 2 uit dit schema kan elke mentor/coach zijn leerling informeren c.q. voorlichten. Vanaf stap 3, waar van de begeleider behalve op inhoudelijke kennis ook een beroep op competenties wordt gedaan, kan de assistentie van een expert worden ingeroepen zoals bijvoorbeeld de decaan.

Zoals reeds eerder aangegeven dienen dergelijke scheidslijnen niet te strikt te worden genomen, een vraag om hulp in een eerder of later stadium is net zo belangrijk. Het gaat hier om het schetsen van een richtlijn.

Uit de studie van SLO (2011) blijkt dat veel kansen om verdieping te bereiken blijven liggen. Het leggen van verbindingen tussen de eigen capaciteiten, interesses en ambities ontbreekt vaak in de reflectie op LOB- gesprekken. Door deze reflectie schriftelijk af te werken ontstaat vanuit de leerling de neiging om maar iets in te vullen of een sociaal wenselijk antwoord te geven. De begeleider aan de andere kant legt de formulieren te vaak weg in een la, dit kan ik beamen uit eigen ervaring als mentor met een grote groep leerlingen.

Uit onderzoek naar een krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving (Kuijpers et al. 2006) blijkt dat het keuzeproces voor een leerling gesteund wordt door een voortdurende dialoog. Daar ligt de kans voor de begeleider om door reflectie in te gaan op bovenvermelde verbindingen en zo het keuzeproces een enorme boost te geven.

Volgens Patton en McMahon (2006) zijn kenmerkende componenten voor de rol van de begeleider in de constructivistische benadering van LOB: *interesse, nieuwsgierigheid, acceptatie, begrip, vertrouwen, zorg, aanmoediging, uitdaging* en dat alles binnen een heldere structuur.

De persoonlijke houding van de begeleider naar de leerling is essentieel. Iedere leerling moet zich welkom voelen en iedere leerling doet ertoe. (Amundson 2006) De mentor/coach is daarvoor als direct betrokkene bij de leerling de meest geschikte persoon, maar ook de decaan als eventueel in te roepen expert zal zich van deze factor bewust moeten zijn.

Korstee et al. (2009) geven aan dat binnen deze gesprekken het proces voor het product komt. Binnen de reflectie op LOB gesprekken zijn dan een aantal aspecten van belang:

Reflecteren aan de hand van een situatie en omgeving;

- ☐ onderzoek je iemands gedrag;
- ☐ stel je vragen over iemands eigen vaardigheden;
- ☐ achterhaal je iemands motivatie;
- ☐ sta je stil bij wie iemand is;
- ☐ heb je oog voor iemands dieperliggende overtuigingen (drijfveren)."

In ogenschouw genomen dat een begeleider in de situatie kan zitten dat hij/zij niet al zijn leerlingen even goed kent of lang genoeg kent om op deze aspecten in te gaan en te weten op welke aspecten hij/zij moet ingaan is het raadzaam om dan via een hulpmiddel meer informatie over deze aspecten van de leerlingen in zijn groep te verkrijgen.

Dat kan onder meer door te reflecteren met behulp van het "careerwheel" (Figuur 2.1)

Een middel dat erbij genomen kan worden om door middel van gerichte vragen meer te weten te komen over de verschillende aspecten binnen de loopbaanplanning.



Figuur 2.1: Careerwheel. (Amundsen, Poehnell 1996)
Op de afbeelding een eenvoudige versie van een careerwheel die makkelijk omgezet kan worden naar het Nederlands. (Zoals ook te zien in beleidsplan LOB, Blariacum College, versie wiel: Marinka Kuijpers/ Bijlage 1)
Daarna geschikt om vanaf klas 1 inhoudelijk te reflecteren op LOB activiteiten.

In een eerdere passage had ik het al over het feit dat leerlingen sociaal wenselijke antwoorden geven. Dat risico is natuurlijk ook aanwezig als er sprake is van een mondelinge reflectie op een gesprek.

Mittendorf (2008) geeft hierover aan dat het belangrijk is om voldoende te investeren in de gesprekken, het gaat dan vooral om de factor tijd.

Dit is logisch gezien het feit dat een vertrouwensband tussen de begeleider en de leerling eerst opgebouwd dient te worden.

Kanttekening hierbij is het aspect dat binnen het onderwijs mensen werkzaam zijn met een enorme diversiteit aan kwaliteiten en competenties. Voor diegenen die zich van nature niet prettig voelen bij het voeren van deze gesprekken of degenen die er weinig ervaring mee hebben is een gedegen scholing van wezenlijk belang.

Aan de andere kant is ook al vermeld dat het proces belangrijker is dan het product en een begeleider moet dan ook niet bang zijn om dingen uit te proberen.

Voor mijn praktijk heb ik onderzocht hoe het is gesteld met de LOB gesprekken op onze school. Ik wil met name bekijken hoe de leerlingen deze gesprekken ervaren en in welke mate onze mentoren verschillen in hun aanpak. Dit heb ik gedaan door het houden van enquêtes onder leerlingen en ouders en interviews met mentoren en teamleiders.

2.2.2 Keuzemomenten

Brits onderzoek uit 2006 geeft aan dat adolescenten anders kiezen dan volwassenen. Tijdens een proef waarbij de deelnemers een film moesten kiezen om te gaan bekijken werd duidelijk dat bij volwassenen andere hersengebieden actief waren dan bij de adolescenten. Neuropsycholoog J.Nolles zegt daarover:

“Adolescenten kiezen impulsiever, volwassenen meer doordacht”. Wij vragen binnen ons VMBO onderwijs om al in het tweede leerjaar keuzes te maken die van invloed zijn op de resterende tijd binnen het voortgezet onderwijs.

Het brein van tieners is daarvoor nog onvoldoende gerijpt. Een vraag aan een klein kind of het pudding wil of yoghurt zal het zonder problemen beantwoorden. Deze keuze is op het kind zelf gericht. De keuzes die wij aan de leerlingen voorleggen houden in dat leerlingen rekening houden met de eigen capaciteiten, met gevolgen voor de lange termijn en met wensen en emoties van derden.

Kinderen in het tweede leerjaar van het voortgezet onderwijs beginnen dit pas net te leren. Pas rond hun 22^e jaar is dit proces verder gerijpt.

Ook Beekers (2006) spreekt over de leeftijdsgroep die voor het eerst ontdekt hoe het is om de eigen weg te gaan en zelfstandig keuzes te maken. Gezien het aantal keuzes dat jongeren maken zowel binnen als buiten de school is het vreemd dat kiezen vaak niet als vak op het lesrooster staat.

Wel is er vaker aandacht voor binnen de mentorlessen vooral als het gaat om de begeleiding op sociaal-emotioneel niveau.

Binnen deze vorm van de begeleiding is er aandacht voor zaken die buiten het traditionele IQ, ofwel intelligentiequotiënt vallen.

Emotionele intelligentie verwijst naar de capaciteit om onze eigen gevoelens en die van anderen te herkennen, om onszelf en anderen te motiveren en om goed om te gaan met eigen emoties en emoties bij relaties (Verkregen via: www.alforto.nl op 29-3-2013).

Hierin staan een aantal vaardigheden centraal:

1. Zelfbewustzijn.
2. Zelfregulatie.
3. Zelfmotivatie
4. Empathie
5. Sociale vaardigheden.

Dit zijn vaardigheden die leerlingen nodig hebben om keuzes te maken binnen onze huidige maatschappij met alle keuzevrijheid en het ruime aanbod in keuzes op allerlei gebied.

Tegelijkertijd zien we ook dat binnen het onderwijs de keuzevrijheid en zelfverantwoordelijkheid steeds meer zijn intrede doet. Dat is een goede zaak voor de jongeren, maar tegelijkertijd maakt dat het aantal keuzes dat ze moeten maken alleen maar groter. Denk bijvoorbeeld aan zelfstandig leren, leertuinen, open leercentra. Van jongeren wordt in toenemende mate verwacht dat ze hun eigen onderwijsprogramma, weekplanning zelf invullen.

Kuipers en Meijers (2008) geven aan dat jongvolwassenen die studieproblemen hebben na hun middelbareschooltijd achterblijven in hun ontwikkeling van volwassen coping-strategieën of terugvallen op minder rijpe strategieën. Het ontwikkelen van de juiste strategie op adolescentie leeftijd kan dit voorkomen.

Volgens Linda Gottfredson ontwikkelen mensen een beroepswens op basis van hun zelfopvattingen (Admiraal, Spijkerman 2000). Deze opvattingen komen tot stand via een leerproces op basis van socialisatie. Een proces waarmee een maatschappij via het gezin normen, waarden en gedragsregels overdraagt aan het kind. Zo zal er binnen het hogere milieu meer waarde worden gehecht aan een behoorlijke maatschappelijke carrière en aan goede leerprestaties. Binnen het VMBO onderwijs is dat een niet te verwaarlozen factor. Niet buiten beschouwing latend dat het hier natuurlijk gaat om generaliserende gegevens.

De sociale omgeving heeft ook invloed op het ontwikkelen van een loopbaanidentiteit als het gaat om sekse. Het risico bestaat dat een jongere zich beperkt in keuzemogelijkheden door zelfopvattingen te ontwikkelen over de sekse rol, statusaspiraties en eigen capaciteiten en interesses.

Gottfredson beschrijft dit ontwikkelproces heel nauwgezet, over leerlingen die wij qua leeftijd terug vinden in het VMBO schrijft zij:

“Negen tot dertien jaar (onderbouw):

In dit stadium bijzonder gevoelig voor oordeel van leeftijdsgenoten en sociale omgeving. Kinderen lopen hier de fase door van het kiezen van een beroep op sekse, binnen het jongere segment naar het kiezen op status en niveau. Dit laatste groeit naarmate de leerlingen dichterbij de eindleeftijd uit deze groep terecht komen. In plaats van kiezen uit mannen- en vrouwenberoepen gaat het er meer om status en intelligentie.

Veertien tot zeventien jaar (bovenbouw):

Geleidelijk gaat de jongere binnen deze fase meer op zoek naar de eigen levenskoers en identiteit. In het maken van een keuze zal het ook belangrijker worden om met gelijkgezinden te kunnen functioneren. Hoewel de jongere in grote lijnen zal weten wat hij/zij leuk vindt kan dit een heel verwarrende periode zijn, omdat er houvast wordt gezocht en overeenstemming tussen de eigen wensen en het aanbod in opleidingen.”

De Amerikaanse econoom Parsons wordt door Spijkerman en Admiraal (2000) aangehaald met zijn principes over de matchingbenadering, waarin wordt gesteld dat een goede keuze wordt gemaakt als men:

1. Een juist beeld heeft over de eigen capaciteiten, interesses, ambities, mogelijkheden en beperkingen.
2. Kennis heeft van de vereisten welke *de opleiding** stelt, wil men deze succesvol afronden.
3. Logisch nadenkt over de samenhang tussen 1 & 2.

(*deze aangepast voor mijn praktijk i.p.v. de opleiding stond hier de arbeid)

Binnen het matchingconcept gaat men op zoek naar een optimale relatie tussen persoon en arbeid (opleiding).

Holland gebruikt de stereotype manier waarmee mensen over beroepen spreken om ze te koppelen aan stereotype werkomgevingen. Daarbinnen komt hij tot zes onderscheidende werkomgevingen met daaraan gekoppeld de karakterologische omschrijving van de types die daarbinnen werkzaam zijn (Admiraal, Spijkerman 2000).

1. Realistische oriëntatie: actief, agressief, motorisch bezig zijn.
2. Intellectuele oriëntatie: verstandelijke benadering.
3. Artistieke oriëntatie: gevoelens, gedachten, deze artistiek vorm geven.
4. Sociale oriëntatie: verbale en sociale kwaliteiten, empathie.
5. Ondernemende oriëntatie: dynamisch, overreden, anderen beïnvloeden.
6. Conventionele oriëntatie: voorzichtig, structuur, zekerheid.

Beroepen passen volgens Holland nooit volledig binnen deze werkomgevingen, wel kan de ene oriëntatie prominenter aanwezig zijn dan de andere. Naast indelen op beroepen/opleidingen kan men individuen indelen op basis van deze oriëntaties. Daarmee keren we terug naar het daadwerkelijke matching waarin de leerling een omgeving selecteert die mogelijk aansluit bij zijn karakterologische oriëntatie. Het maken van keuzes is een voortdurend terugkerend gegeven in ons dagelijkse bestaan. In onze moderne maatschappij neemt het aantal keuzes alleen maar toe. Wij moeten elke dag weer keuzes maken.

Dat kan eng zijn zeker als het keuzes zijn waarbij we ons realiseren dat ze van invloed zijn op onze toekomst (verkregen op 26 januari 2013 via www.carrieretijger.nl/zelfonderzoek) .

Ieder mens heeft zijn eigen manier om met het maken van een keuze om te gaan. Het is dan ook aan te raden om bewust te zijn welke keuzestijlen er zijn en welke je toepast in het keuzeproces.

Voor dit proces blijken leerlingen verschillende keuzestijlen te hanteren die in zeven stijlen te categoriseren zijn (Figuur 2.2).



Figuur 2.2: keuzestijlen
Via www.lerenkiezen.nl op 25-1-2013

De eerste zes stijlen zijn in te delen vanuit de volgende drie dimensies:

- de intrapersonlijke dimensie (psyche): op basis van verstand gevoel of emotie (1&2).
- De interpersoonlijke dimensie (relationeel): op basis van kiezen voor jezelf (5) of kiezen vanuit het belang van de ander (6).
- Temporele dimensie (tijd): snel en spontaan kiezen (3) of langzaam en weloverwogen (4).

Voor de intuïtieve stijl geldt dat er geen bewust en rationeel denken aan vooraf gaat. Gebruik maken van deze stijl geschiedt volledig op basis van een onbewust oordeel proces en eerdere ervaringen met het gebied waarin gekozen wordt.

Voor mijn onderzoek heb ik door middel van dialogische interviews onderzocht hoe onze leerlingen worden begeleid in deze fase (Hoofdstuk 4).

2.2.3 Portfolio

Het begrip portfolio komt van origine uit de wereld van kunstenaars en houdt kortweg in een *collectie van het beste werk*. Denk aan een portfolio van een fotomodel of een fotograaf. Het portfolio wordt dan gebruikt om nieuwe opdrachten binnen te slepen of werk te verkopen. Het woord is samengesteld uit het Latijnse *portare* (dragen) en *folium* (vel papier).

In het artikel “Portfolio in VMBO” van Wietske Miedema (verkregen op 26 januari 2013 via www.intra.ehva.nl) Centrum Nascholing Amsterdam wordt duidelijk dat er niet alleen op het gebied van vernieuwingen in het voortgezet onderwijs veel diversiteit is binnen het VMBO, maar ook op het gebied van het portfolio. Er is geen sprake van uniformiteit en waar de ene school het accent legt op een weergave van competenties om een leerling naar het ROC (Regionaal Opleiding Centrum/MBO) door te sluizen gebruikt de andere school het als een instrument om het gesprek tussen mentor en leerling te stimuleren.

Een combinatie van beide doelstellingen komt ook regelmatig voor. Miedema geeft twee elementen aan die in een leerlingportfolio naar voren komen, de eigen ontwikkeling en voorbeelden van het beste werk.

Hoe zo’n portfolio er fysiek uit ziet hangt weer af van de wensen van de school zelf. Hierbij kan men denken aan een papieren versie, een PowerPointpresentatie, een verzameling foto’s, verslagen, terugblik op een stage. De mogelijkheden zijn legio. De introductie van een portfolio hangt samen met een andere visie op onderwijs, met name op het gebied van begeleiden en beoordelen.

Hierin komen een aantal aspecten naar voren die in conflict komen met de traditionele manieren van begeleiden en beoordelen.

*

Er wordt meer gekeken naar competenties die nodig zijn om in de maatschappij en de samenleving te functioneren. Denk aan zaken als samenwerken, communiceren, zelfreflectie. Deze zijn niet te vatten in een reguliere overhoring of proefwerk.

*

Zelfstandig functioneren kan alleen worden aangetoond door het tonen van praktijkopdrachten die zijn uitgevoerd en waarvoor benodigde competenties zijn ingezet.

*

Veel competenties die gevraagd worden zijn algemeen van aard en niet vakgericht.

*

Een portfolio kan een rol betekenen in het geven van feedback op behaalde resultaten, nuttige en diverse informatie bieden over de ontwikkeling van de leerling. Dit vindt men niet terug in een overzicht van behaalde cijfers.

Hoewel een doel van het realiseren van het portfolio is om een tool te hebben waarmee de leerling zich kan presenteren aan bijvoorbeeld een ROC, is het minstens zo belangrijk dat tijdens het realiseren ervan pedagogische en didactische processen worden doorlopen.

Bij een VMBO leerling zijn dat de algemene competenties die worden aangeleerd en daarnaast de beroepsvaardigheden die bijvoorbeeld binnen een praktijkafdeling worden gevraagd.

Buiten de weergave van dit proces in een portfolio ligt altijd het risico van een overdaad aan schriftelijke reflectie op de loer. Zoals ik al aangaf in 2.2.1 blijkt uit studie van SLO dat er mogelijk antwoorden gegeven worden die niet overeenkomstig de werkelijke ontwikkeling van de leerling zijn. Het gesprek met een begeleider blijft hierin een belangrijke factor. Zo lang de leerling zich bewust is van het proces dat hij/zij doorloopt kan daar later, bijvoorbeeld in een intake gesprek op een ROC, makkelijk op worden terug gekomen. Dan zou een korte notitie over bijvoorbeeld de competentie *samenwerken* mondeling door de leerling kunnen worden toegelicht met aandacht voor het doorlopen proces bij deze competentie.

Miedema geeft verder aan dat een voorgeschreven vorm door de school niet het gewenste effect heeft. Pas vanaf het moment dat een school de leerlingen gedeeltelijk zeggenschap geeft over wat er in het portfolio komt en op welke manier dan is het effect duidelijk zichtbaar. Het portfolio is een krachtig middel als de leerling zelf eigenaar wordt door, met hulp van structuur die door de begeleider is aangebracht, zelf doelen te formuleren. Dit werd gecheckt door een bezoek aan Liverpool in 2001, waar scholen en leerlingen al langer ervaring hadden met een portfolio.

Voor mijn onderzoek ga ik kijken hoe wij binnen onze VMBO afdeling omgaan met het fenomeen portfolio, dit doe ik door gesprekken te voeren met leerlingen, directie, teamleiders en docenten. Gezien het eerder aangehaalde belang van de dialoog in de reflectie zie ik zelf meer in een portfolio dat kort en bondig is en een startpunt vormt voor een gesprek. Dit baseer ik onder meer op mijn eigen ervaring met een gedetailleerd schriftelijk portfolio zoals wij dat binnen onze organisatie hanteren. Met de huidige mogelijkheden lijkt een digitaal portfolio makkelijker en effectiever dan een paperbased versie.

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie.

3.1 Doel van het onderzoek.

Met dit onderzoek wil ik bekijken hoe het huidige loopbaanbeleid binnen ons VMBO functioneert. Ik wil met ondersteuning van theorie en vergelijkingsmateriaal aanbevelingen doen voor het beleid in de toekomst. Voor deze aanbevelingen heb ik als aandachtspunt dat ze implementeerbaar zijn binnen onze onderwijsvisie en met name ons herontwerp inzake deze visie voor de komende jaren. In het kader van de doorlopende leerlijn tussen VMBO en MBO vormt een goed loopbaanbeleid van onze kant een aanknopingspunt voor het MBO om op voort te borduren. .

Om dit doel te bereiken kwam ik tot de reeds eerder genoemde onderzoeksvraag:

Hoe gaan we binnen het VMBO van College Den Hulster om met loopbaan(oriëntatie)begeleiding ?

Beantwoording van de onderstaande deelvragen zal bijdragen aan het antwoord op mijn onderzoeksvraag.

1. Hoe ziet ons huidige LOB er uit?
2. Kunnen we een handzaam portfolio integreren binnen ons LOB?
3. Welke kansen/mogelijkheden liggen er voor ons LOB binnen de nieuwe onderwijsvisie?
4. Wat is van belang voor goed LOB ? 
5. Welke verbeterpunten zijn er binnen ons LOB?

*Welke richtlijnen voor LOB zijn te vinden in de literatuur?
Welke richtlijnen kunnen we halen uit 'good practice' in onze omgeving?
Welke richtlijnen worden aangegeven door de leerlingen?*

3.2 Onderzoeksparadigma.

Bij het uitvoeren van het praktijkgericht onderzoek heb ik eerst gekeken naar het onderzoeksparadigma. In het begintraject van het onderzoek heb ik me georiënteerd op het begrijpen van het onderwerp loopbaanbegeleiding en hoe het in kaart te brengen. Ik heb ook gekeken naar hoe de wijze waarop ik als onderzoeker het onderwerp beschouw invloed kan uitoefenen op de manier waarop ik gegevens boven water haal. Op welke theoretische aspecten kan ik terugvallen om deze onderzoeksgegevens te interpreteren? Voor wat betreft het ethische aspect, wat moet en kan ik onderzoeken en waar/wanneer dien ik credits te verlenen en vooral hoe om te gaan met vertrouwelijke gegevens? Ook van belang op dit punt zijn de kaders waarbinnen ik moet werken.

Voor het bepalen van het onderzoeksparadigma voor mijn onderzoek naar loopbaanbegeleiding ben ik als volgt te werk gegaan:

Ik heb eerst bekeken wat ik vanuit de onderzoeksvraag wil weten ten aanzien van de verschillende paradigma's:

- 1.ontologie: Hoe zie ik loopbaanbegeleiding en kan ik me inleven in andere denkwijzen? (wat is de aard van de werkelijkheid?)
- 2.epistemologie: Hoe verhouden theorie en praktijk zich bij loopbaanbegeleiding? (wat is kennis en wat is waarheid?)
- 3.ethiek: Wat moet/mag ik als onderzoeker doen voor loopbaanbegeleiding?
- 4.methodologie: Welke stappen zet ik binnen het onderzoek om kennis te verwerken en ontwikkelen?

Om hieromtrent voor mezelf antwoorden te krijgen heb ik een vragenlijst onderzoeksparadigma ingevuld.

(Lincoln & Yuba 2000 verkregen via: <http://www.weightlesswealth.com/downloads/Onderzoeksparadigma.PDF> september 2012)

Het invullen van de lijst resulteerde voor alle vier de onderdelen ontologie, epistemologie, ethiek en methodologie in een vergelijkbare uitkomst. Binnen alle onderdelen scoorde ik tussen "Kritische theorie", "Constructivisme" en "Pragmatisme".

Hierbinnen noteerde ik twee antwoorden onder "Kritische theorie" en zes antwoorden onder zowel "Constructivisme" als "Pragmatisme".

Mijn visie op loopbaanbegeleiding onderschrijft dat het een instrument dient te zijn welk is aangepast op degenen die ermee moeten werken en dat het in de praktijk uitvoerbaar moet zijn. Aangevuld met het feit dat ik me bewust ben van mijn eigen rol binnen de begeleiding en de verantwoordelijkheid daaromtrent positioneer ik mijzelf voor het onderzoek omtrent loopbaanbegeleiding binnen onze VMBO afdeling zowel onder constructivisme als pragmatisme. Hoewel ik binnen de vragenlijst alleen scores noteerde binnen de drie reeds genoemde paradigma's zag ik ook aanknopingspunten voor mijn onderzoek binnen positivisme en post positivisme. Ik ben me er dan ook van bewust dat mijn onderzoek ook met deze paradigma's raakvlakken zal hebben.

3.3 Onderzoeksstrategie.

Een gedeelte van mijn onderzoek bevat het in kaart brengen en analyseren van het huidige loopbaanbeleid. Daarmee gaat het in de richting van een evaluatie onderzoek. Ik wil dit onderzoek echter niet beperken tot een weergave van wat er goed gaat en wat er beter kan. Gezien mijn functie binnen de organisatie en het feit dat ik de wens en binnen bepaalde kaders ook de mogelijkheden heb om als change-agent te functioneren, wil ik eventuele mogelijkheden niet onbenut laten om te kijken op welke punten wij dingen anders en of beter kunnen doen.

Daar ik ook binnen de deelvragen van mijn onderzoek uitgesproken heb voor een aantal aspecten te onderzoeken wat mogelijkheden voor loopbaanbeleid zijn in de toekomst, heb ik als hoofdstrategie gekozen voor een **ontwerponderzoek**.

Dit past binnen mijn onderzoek vanwege het feit dat ik een studie doe naar de huidige loopbaanbegeleiding, eventuele oplossingen voor problemen in de praktijk aandraag en mezelf tot doel stel om kennis en processen binnen deze begeleiding te ontwikkelen en te vergroten. Een ontwerponderzoek is holistisch van aard en in dat kader dien ik te zorgen voor een duidelijke samenhang tussen de verschillende deelvragen door het gehele onderzoek.

Ook de CIMO(Context-Interventie-Mechanisme-Outcome) logica (Van Aken 2007) is toepasbaar op dit onderzoek. Van Aken noemt de kennis die met deze logica wordt gegenereerd prescriptieve kennis. Als je **uitkomst O** wilt bereiken in **context C** moet je **interventie I** toepassen. De term mechanisme hierin staat voor bekende of aangenomen principes die aan de processen ten grondslag liggen.

In relatie tot dit onderzoek betekent dat voor loopbaanbegeleiding dat eventuele uitkomsten tot stand komen door interventies naar aanleiding van gesignaleerde problemen. Een uitkomst kan daarna van invloed zijn op de bestaande mechanismen binnen de begeleiding.

Een ontwerponderzoek is pragmatisch van aard en sluit in dat opzicht goed aan bij het eerder genoemde onderzoeksparadigma. Voor wat betreft de uitkomsten dient dit ontwerponderzoek dus te leiden tot een bruikbaar product en een verbetering van de bestaande situatie. Aanpassingen en uitkomsten dienen waar mogelijk getest en geëvalueerd of geverifieerd te worden.

3.4 Onderzoeksmethoden.

3.4.1 Ethiek.

Voor dit onderzoek heb ik getracht door middel van bronvermelding en een literatuurlijst weer te geven waar en hoe ik theoretische onderbouwing voor mijn onderzoek heb gerealiseerd. Van eventueel verkregen bruikbare ideeën van derden benoem ik degene waarvan ik het idee heb gekregen.

3.4.2 Respondenten.

Voor mijn onderzoek heb ik gebruik gemaakt van de assistentie van de leerlingen binnen het VMBO, met name de leerlingen die in het afgelopen schooljaar (2011-2012) te maken hadden met het maken van een keuze. Ook heb ik assistentie gehad van mijn collega's binnen de decanenkring Venlo en omstreken. Binnen mijn eigen school heb ik gesprekken gevoerd met direct betrokkenen zoals de sectordirecteur, teamleiders en mentoren/coaches. Tenslotte heb ik ook informatie ingewonnen bij leerlingen en ouders welke samen met mij individuele tweedelijns loopbaangesprekken voerden.

De rolverdeling van de respondenten ziet er als volgt uit:

Direct betrokken: directie, collega's, leerlingen en ouders.

Referentiekader: collega decanen.

3.4.3 Methoden.

Ik heb triangulatie voor mijn onderzoek gerealiseerd door mij zo breed mogelijk te oriënteren binnen en buiten mijn organisatie voor het verkrijgen en/of checken van informatie. Buiten reeds bestaande gegevens die ik kan genereren uit onderzoek naar tevredenheid onder leerlingen heb ik eigen enquêtes uitgeschreven voor de verschillende leerlagen binnen ons VMBO. Dit heb ik ook gedaan voor leerlingen en ouders die met mij een gesprek voerden. Mijn collega decanen heb ik gevraagd naar

een overzicht van de structuur van loopbaanbegeleiding binnen hun organisatie. Met vertegenwoordigingen uit alle lagen van direct betrokkenen heb ik dialogische interviews gehouden. Bovendien heb ik voor mogelijk interessante nieuwigheden voor onze loopbaanbegeleiding presentaties gevolgd en offertes opgevraagd. Bij de enquêtes en de interviews was mijn doelstelling om informatie te verkrijgen voor deelvraag 1,2 en 3. De gegevens die ik van de decanenkring kreeg waren vooral van toepassing op deelvraag 1, met name voor vergelijkingsmateriaal. De presentaties kon ik relateren aan deelvraag 2 en 3. Tenslotte heb ik van andere VO scholen documentatie opgevraagd over loopbaanbegeleiding om een vergelijking met onze organisatie te kunnen maken.

3.4.4 Data verwerking.

Gegevens uit de enquêtes heb ik verwerkt in grafieken, vervolgens geanalyseerd en daaruit voorlopige conclusies getrokken. De dialogische interviews zijn, waar nodig met citaten van betrokkenen, in mijn onderzoek verwerkt ter onderbouwing van het geheel. Deze interviews dienen vooral als verdieping op de resultaten uit de enquêtes. Informatie van de decanenkring is als bijlage toegevoegd en waar nodig in de tekst aangehaald. Bijgewoonde presentaties dienen ter ondersteuning van mogelijke uitkomsten en voor informatie hierover wordt verwezen naar een website. Door bij het verzamelen van data gebruik te maken van een brede groep betrokkenen, zowel binnen onze organisatie als daarbuiten, meen ik binnen mijn onderzoek triangulatie gewaarborgd te hebben.

Hoofdstuk 4: Data-analyse, resultaten en conclusies.

4.1 Overzicht LOB, College Den Hulster 2012-2013.

Tijdens de oriënterende fase en mijn vooronderzoek heb ik gezocht naar documentatie over LOB binnen mijn organisatie. Hierbij vond ik weinig inhoudelijke weergave van de manier waarop wij nu te werk gaan. Het ging vooral om algemene beschrijvingen ten gunste van bijvoorbeeld de schoolgids.

Om mijn startpositie voor het onderzoek duidelijk te bepalen heb ik allereerst gezorgd voor een overzicht dat de huidige structuur van LOB binnen ons VMBO schetst. Dit overzicht fungeert tegelijkertijd als eerste opbrengst van mijn onderzoek en kan direct aangedragen worden in geval van verzoek om informatie aangaande ons beleid.

College Den Hulster LOB-VMBO

Binnen het VMBO begeleiden wij de leerlingen van alle leerwegen gedurende hun schoolloopbaan in het maken van de benodigde keuzes. (Figuur 4.1)



*Figuur 4.1:
Keuzes VMBO
Den Hulster per leerweg.*

Hoewel het eerste officiële keuze moment pas in klas 2 plaats vindt wordt er in de eerste klas binnen alle leerwegen al een eerste aanzet gegeven om tot een juiste keuze te komen.

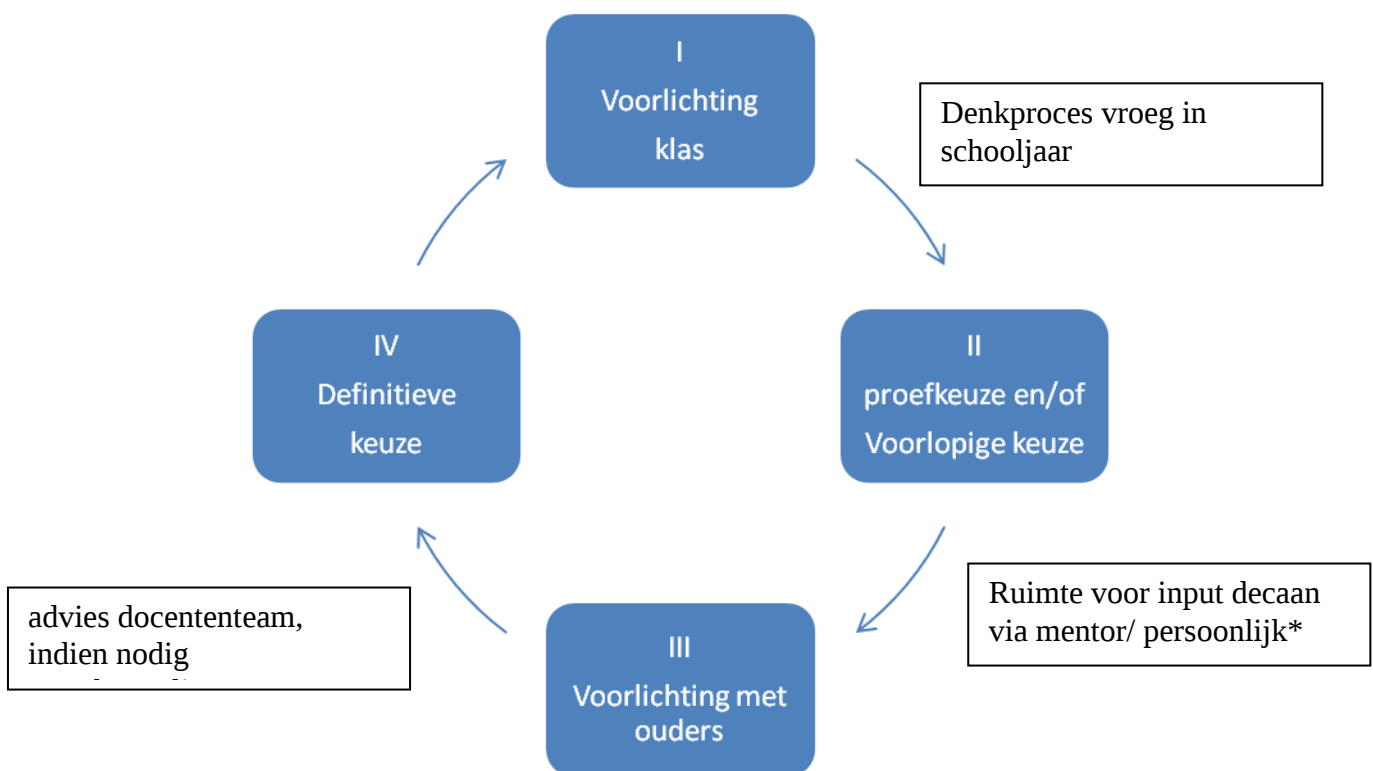
Voor de gemengde en de theoretische leerweg via de mentor, die de leerlingen vertelt over het keuzevak in klas 2. Deze leerlingen maken een keuze uit de vakken AK-LO2-CKV2-NASK2 om mee te nemen naar klas 3, naast hun verplichte vakken.

De BBL en KBL leerlingen starten in klas 1 met een cyclus langs de praktijkafdelingen binnen onze school. In klas 1 een cyclus met korte frequentie en in klas 2 is de tijd per afdeling ruimer bedeed en heeft de leerling ook de mogelijkheid om een eigen keuze te maken in de cyclus. Deze vorm van praktische sector oriëntatie heet op CDH: **“stromen”**.

Deze ervaring binnen de afdelingen en de evaluatie hierop biedt de leerlingen ondersteuning in het maken van een weloverwogen keuze in klas 2. (* alleen BBL/KBL) De genoemde evaluatie geschiedt d.m.v. formulieren waarop leerlingen en docenten schriftelijk evalueren en welke in de mentorles en thuis besproken kunnen worden.

Alle leerlingen die voor een keuze komen te staan worden daarin begeleid.

Voor de leerjaren **twee en drie** kan het keuzeproces cyclisch worden weergegeven. (Figuur 4.2)



*overal in de cyclus mogelijk.

Figuur 4.2:
Keuzeproces
leerjaar 2 en 3

In de voorlichting worden alle keuzes besproken en wordt uitleg gegeven waar de leerlingen aan moeten denken bij het maken van een keuze.

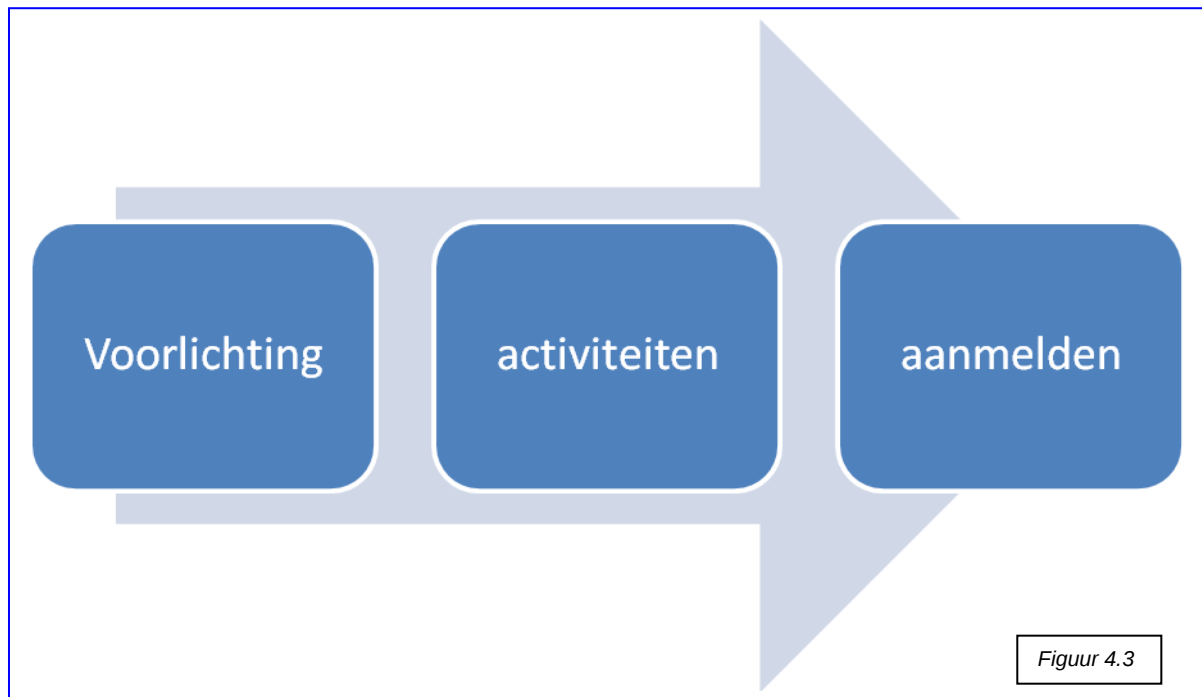
Dit gebeurt vroeg in het schooljaar waarin de keuze gemaakt dient te worden en wordt gekoppeld aan het maken van een proefkeuze. Deze zorgt ervoor dat leerlingen vroeg in het

schooljaar nadenken over hun keuze en dat eventuele problemen tijdig kunnen worden opgelost.

Leerlingen uit de onderbouw (klas2) die interesse hebben in een afdeling buiten onze school kunnen via een meeloop dag nader kennismaken met deze afdeling.

Leerlingen die intern de behoefte hebben om naast de “stromen” meer tijd in een afdeling door te brengen kunnen dit ook invullen middels een meeloopdag.

Voor leerjaar **vier** (richting het MBO) is de keuzebegeleiding afgebeeld in figuur 4.3.



De **voorlichting** ,ook voor ouders, bij de start van elk schooljaar, 3^e lesweek.

Activiteiten voor klas 4:

- Handelingsopdracht, opdracht over eigen activiteit in maken keuze vervolgopleiding.
- Voorlichtingsavonden MBO, jaarlijks november.
- Open dagen.
- Meeloopdagen.
- Individueel gesprek decaan. (Alle leerlingen bij begin schooljaar, inventarisatie ronde, later op verzoek).

Aanmelden: kan door de leerling zelf worden gedaan of met hulp van de decaan. Decaan zorgt voor een overzicht van aanmeldingen en koppelt terug met de VSV* makelaar. (*Voortijdig School Verlaters) om preventief te kunnen ageren tegen eventuele uitval.

Doorstroom naar **HAVO**

Mogelijk vanuit Gemengde en Theoretische leerweg.
Eerste voorlichting over de eisen in klas 3.

Aanmelden in november na bijwonen verplichte voorlichting.

Toelating na beoordelingsmomenten in januari, april en mei. Vanwege late tijdstip verplichting voor elke leerling om ook aan te melden bij MBO.

Eisen:

Cijfermatig: gemiddelde van 6.8 voor de examenvakken + maatschappijleer.

Kernvakken: NE-EN-WI: voor deze vakken tenminste 2 x 6.8 en 1 x 6.0.

Advies: positief advies van de lesgevende docenten.

(idem voor VMBO+ leerlingen, met een extra vak)

Reflectie:

Het opstellen van het bovenvermelde gedeelte waarin ik de huidige positie van ons LOB weergeef zoals die in mijn ogen momenteel functioneert vormde voor mij de aanleiding om bij collega VO scholen te informeren naar hun beleid.

Ik heb in totaal 6 scholen benaderd met een verzoek om informatie. Slechts twee scholen konden aan dit verzoek voldoen. Bij andere scholen was er geen documentatie voor handen of slechts in beperkte mate zoals eigenlijk tot nu toe ook binnen mijn eigen organisatie het geval was.

Kijkend naar de informatie die ik ontving van het Blariacum College te Venlo en het Bouwens van der Boije College te Panningen zie ik daar kansen voor implementatie in toekomstige beleidstukken (Bijlage 1 en bijlage 2). Hierbij denk ik aan een gedetailleerde beschrijving van de verschillende taken binnen LOB. Het vastleggen van LOB binnen het curriculum van de verschillende leerwegen. Ook het vermelden van en de aandacht voor de kwaliteitszorg binnen LOB wil ik hier nog vermelden. In beide stukken vond ik deze punten terug die ik als doel stel om te verwerken in toekomstige stukken voor onze eigen loopbaanbegeleiding.

Binnen de eerder vermelde informatiebronnen over Kunsskapskolan is weinig terug te vinden over LOB binnen dit onderwijssysteem. Navraag bij collega's die scholen in Zweden en Engeland bezochten leverde in elk geval de informatie op dat de schoolsystemen zo anders in elkaar zitten dat een vergelijk op dit punt lastig is. De hele routing binnen LOB is niet te vergelijken met Nederland. Wat echter wel heel goed van pas komt voor LOB is het feit dat onze school van het Kunsskapskolan model overneemt: *een dagstart en wekelijkse individuele coaching*. Deze twee onderdelen houden in dat een coach/mentor zijn groep vaker ziet en ook meer tijd heeft voor individuele leerlingen uit de groep. Dit biedt een coach/mentor de gelegenheid om aandacht te besteden aan LOB.

4.2 Enquête individuele gesprekken met decaan.

Ik heb in mijn voorgaande toetsing binnen de casus, het betoog en ook het artikel aangegeven hoe ik met behulp van opgedane kennis heb geïnvesteerd in de individuele gesprekken die door leerlingen en/of ouders worden aangevraagd.

Binnen mijn onderzoek maak ik gebruik van de mogelijkheid om hier nogmaals feedback op te vragen en na te gaan in hoeverre mijn aanpak in de praktijk werkt. Daarvoor heb ik een vragenlijst samengesteld die alle leerlingen en ouders die een gesprek hebben gehad meekrijgen en kunnen invullen (Bijlage 3 volledig format). Bij het opstellen van de vragen heb ik me sterk gericht op het communicatieve aspect en

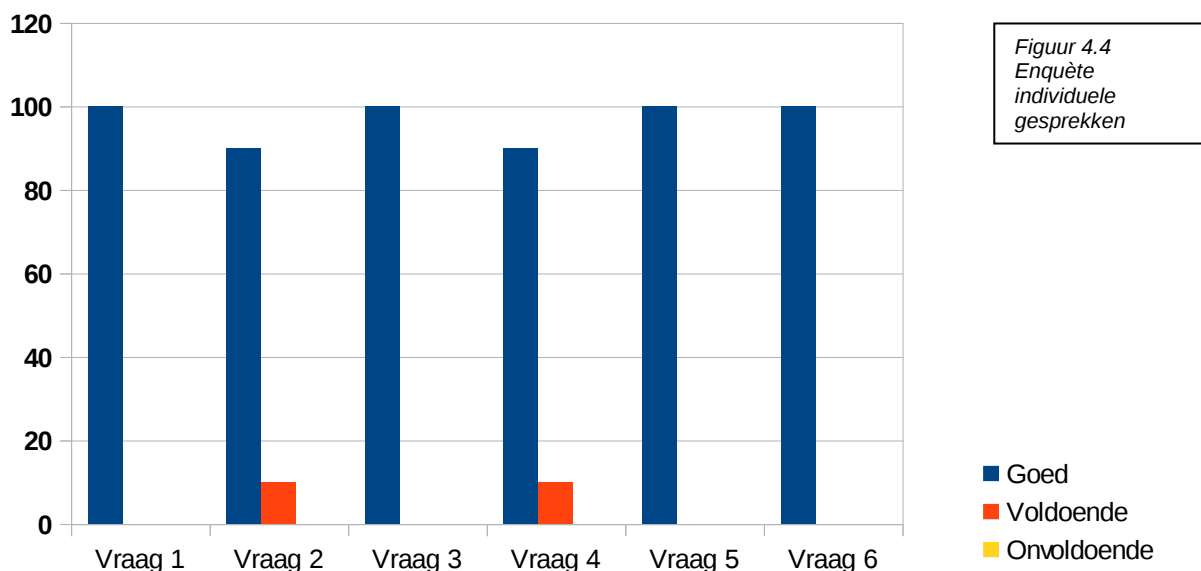
de uiteindelijke opbrengst voor de leerling/ouder. Ik heb deze enquête uitgevoerd in de periode tussen november 2012 en januari 2013.

In deze periode heb ik aan alle leerlingen en ouders waarmee ik een individueel LOB gesprek voerde de volgende vragen voorgelegd na afloop van ons gesprek.:

1)Er werd naar mij geluisterd in het gesprek	
2)Ik kreeg nuttige informatie in het gesprek	
3)De gespreksruimte was geschikt	
4)Er was sprake van een positieve sfeer	
5)Ik heb iets aan dit gesprek gehad	
6)Ik voelde me op mijn gemak tijdens het gesprek	

Over deze periode hebben twintig personen de vragenlijst uitgereikt gekregen en van die twintig vragenlijsten is 100% ingeleverd.

De resultaten per vraag (Figuur 4.4):



Op alle ingeleverde formulieren werden de zes vragen beantwoord met goed of voldoende.

In het gedeelte opmerkingen stond de volgende feedback:

- “Communicatie en informatieverstrekking zeer positief bevonden in de afgelopen vier jaar”
- “Erg goed dat er voor een leerling zo wordt meegedacht en duidelijke communicatie richting ouders.”
- “Goede ondersteuning in het maken van een keuze”.

Conclusie:

Persoonlijk vind ik het belangrijk aandacht te besteden aan deze gesprekken, dat heb ik eerder in mijn toetsing aangegeven. Erg prettig om terug te krijgen dat de waardering voor deze gesprekken hoog is. Voor mijn onderzoek vormt dit geen aanleiding voor verdere diepgang.

Hieraan koppel ik wel de doelstelling om dit niveau voor individuele gesprekken vast te houden, onder meer door te blijven evalueren en reflecteren op gevoerde gesprekken met leerlingen en ouders.

Hoewel ik eerder aangaf het onderzoek te willen richten op LOB in de algemene zin, wilde ik toch dit buitenkansje niet laten liggen om te kijken naar de individuele gesprekken met mij als decaan. De uitkomsten van de enquête gehouden onder de verschillende leerjaren rechtvaardigden ook het houden van deze gespreks enquête (zie 4.3). Bovendien vormen deze gesprekken een belangrijk onderdeel van onze loopbaanbegeleiding

4.3 Enquêtes leerlingen

Om veel leerlingen te kunnen bereiken binnen het VMBO heb ik er voor gekozen om een enquête uit te schrijven voor alle leerjaren die afgelopen jaar een keuze hebben moeten maken binnen het VMBO. Het gaat hierbij om alle 3VMBO leerlingen en de leerlingen binnen de Gemengd/Theoretische leerweg leerjaar 4.

De voornaamste reden voor deze enquêtes ligt natuurlijk bij het belang voor mijn onderzoek, maar ook eerder afgenomen tevredenheidsonderzoeken onder onze leerlingen zetten mij er toe om zelf nader te bezien hoe het gesteld is met de mening van de leerling over het keuzebeleid. Nadat ik door de uitvoerende van eerder onderzoek werd aangesproken op het feit dat de scores betreffende de tevredenheid afnamen nam mijn motivatie toe om dit zelf nader te onderzoeken. (Bijlage 4, vensters voor verantwoording).

De uitkomst uit het tevredenheidsonderzoek was gebaseerd op één vraag bij een totaal van zesenvestig vragen. Bovendien was ik van mening dat een dergelijke vragenlijst niet altijd even duidelijk is voor de leerling en niet altijd serieus wordt ingevuld. Tenslotte vond ik dat in de resultaten ook leerlingen werden meegenomen die in het betreffende jaar niet bij het maken van een keuze betrokken zijn geweest. Ik ben me echter ook bewust van het feit dat al deze argumenten kunnen voortkomen uit een defensieve reactie van mijn kant.

Voor mij in elk geval genoeg reden om de vragenlijst van mijn onderzoek ook te gebruiken om de tevredenheid onder de leerlingen te peilen. Voor de leerlingen heb ik de volgende vragenlijst samengesteld (Bijlage 3 voor volledig format):

Vragen:

0: geen ervaring mee 1: zeer ontevreden 2: ontevreden 3: tevreden 4: zeer tevreden

Reageer op:	0	1	2	3	4	Ruimte voor je eigen opmerkingen
1.voorlichting in de klas over de keuze.						
2.werken met de beroepskeuze test op school.						
3.bereikbaarheid van de decaan.						
4.individueel gesprek met de decaan.						
5.informatie via mijn mentor (bijv. in mentorles).						
6.ervaring in de "stromen"						

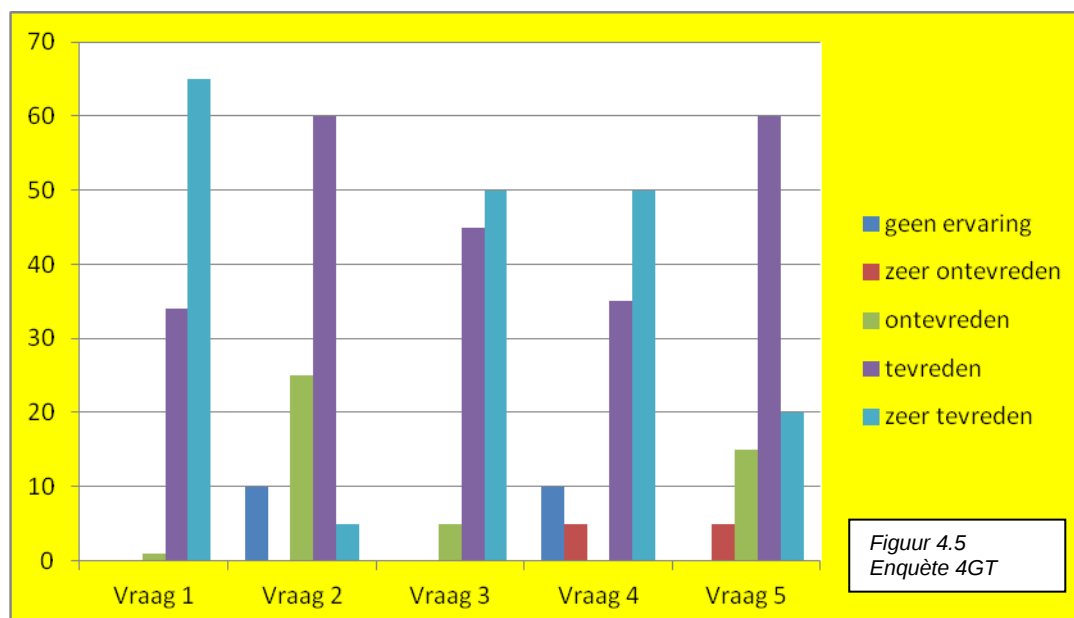
(vraag 6 : Stromen = praktische sector oriëntatie/ alleen toegevoegd bij leerlingen die stromen gevolgd hebben)

4.3.1 Resultaten per leerjaar:

Leerlingen enquête **4GT**. (Figuur 4.5)

De leerlingen zijn bevraagd over het keuzetraject in klas 3GT.

Uitgegeven september '12 aan 74 leerlingen, respondenten 20. (27%)
Gesloten en verwerkt 26-11-'12.

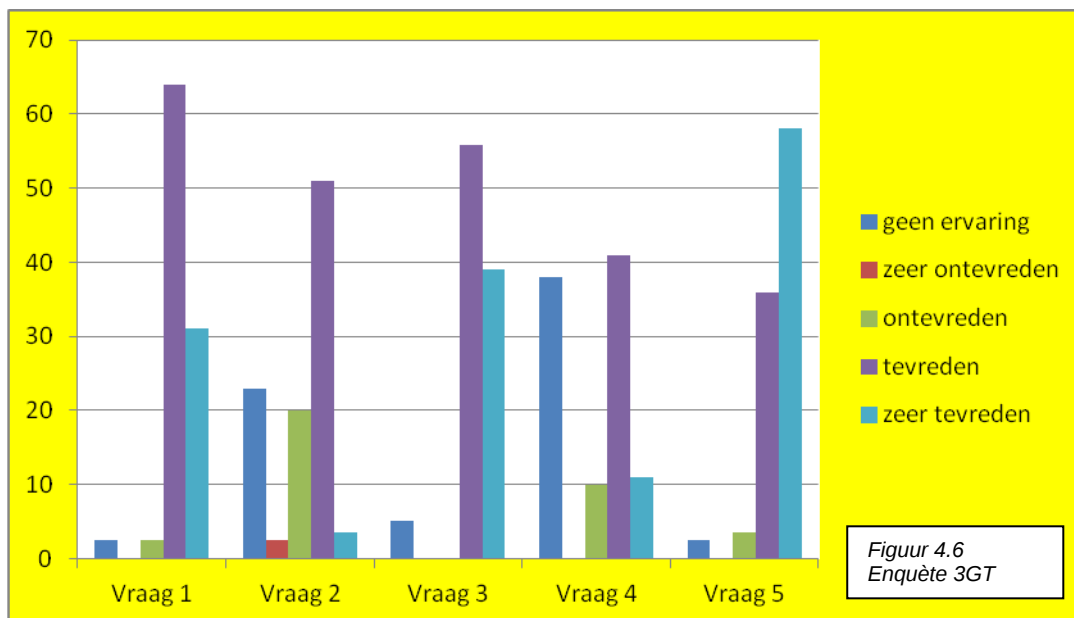


Leerlingen enquête **3GT** (Figuur 4.6)

De leerlingen zijn bevraagd over het keuzetraject in klas 2VMBO.

Uitgegeven september '12 aan 59 leerlingen, respondenten 39. (66%)

Gesloten en verwerkt 26-11-'12.

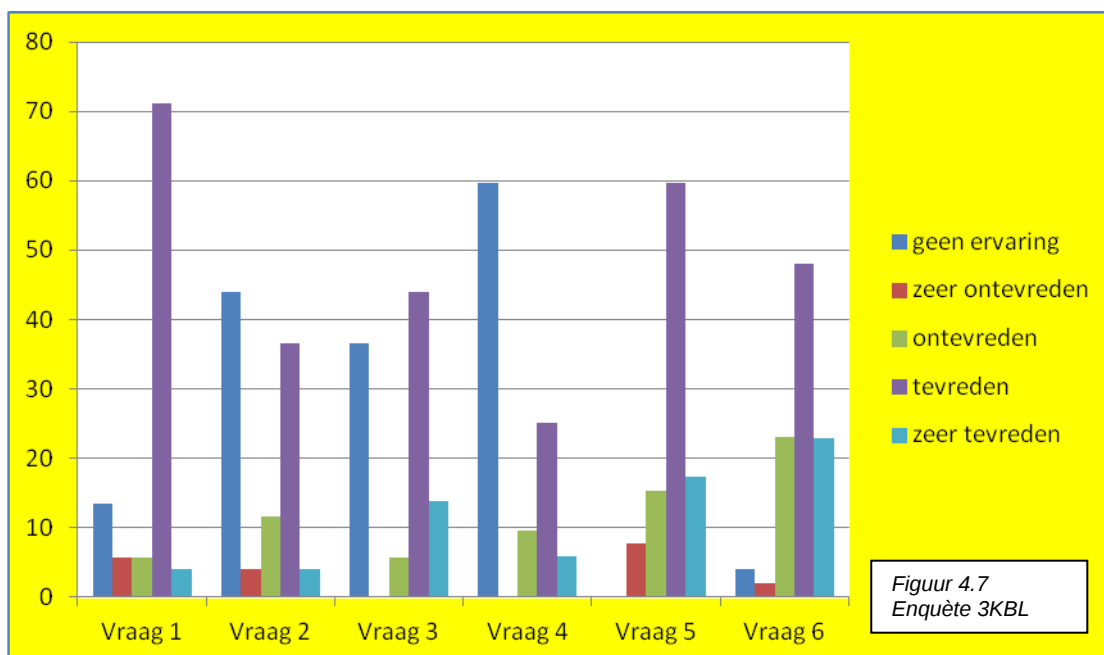


Leerlingen enquête **3KB**. (Figuur 4.7)

De leerlingen zijn bevraagd over het keuzetraject in klas 2VMBO.

Uitgegeven september '12 aan 60 leerlingen, respondenten 52. (87%)

Gesloten en verwerkt 27-11-'12.

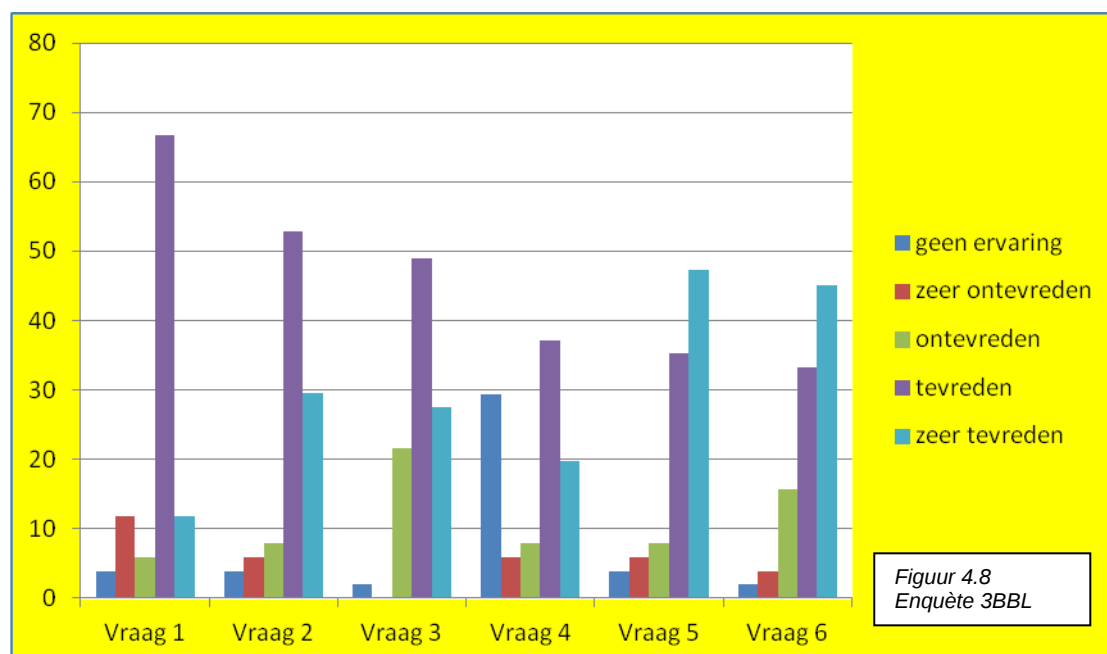


Leerlingen enquête **3BB** (Figuur 4.8).

De leerlingen zijn bevraagd over het keuzetraject in klas 2VMBO.

Uitgegeven september '12 aan 61 leerlingen, respondenten 51. (85%)

Gesloten en verwerkt 27-11-'12.



Figuur 4.8
Enquête 3BBL

4.3.2 Conclusies naar aanleiding van de afgenomen enquêtes.

Gezien het niet verplichte karakter van de gehouden enquêtes ben ik tevreden met het aantal respondenten. Alleen de leerweg 4GT viel enigszins tegen.

Als ik naar de reacties en de gegevens kijk per vraag wil ik daar ten bate van mijn onderzoek het volgende over kwijt:

Vraag	opmerkingen
1.voorlichting in de klas over de keuze.	Algeheel zeer tevreden, essentieel onderdeel in keuzeprocess: HANDHAVEN*
2.werken met de beroepskeuze test op school.	Enkele keren ontevreden/zeer ontevreden, Aanleiding om op terug te komen in onderzoek.*
3.bereikbaarheid van de decaan.	Algeheel zeer tevreden, proberen zo te houden gezien toename aantal lessen Engels van de decaan in 2013-2014. (beperking tijd)
4.individueel gesprek met de decaan.	Gezien aantal ontevreden, opnieuw onderzocht, zie H4.2
5.informatie via mijn mentor (bijv. in mentorles).	Wisselvallige score, ook vaak ontevreden/zeer ontevreden. Aanleiding om op terug te komen in onderzoek.*
6.ervaring in de "stromen"	Veel leerlingen ontevreden over ervaring in de afdelingen. In herontwerp wordt dit anders ingevuld.

* Verdieping volgt.

4.4 Verdieping naar aanleiding leerlingenquêtes.

De gegevens zoals die gegenereerd zijn uit de enquêtes tonen over het algemeen een positief beeld en waarin de leerlingen tevreden zijn over onze loopbaanbegeleiding. De antwoorden binnen een aantal gebieden zoals de voorlichting in de klas, de rol van de mentor, de beroepskeuzetest geven echter aanleiding voor verdieping. Om een beeld te krijgen waar het nu precies aan schort heb ik door middel van dialogische interviews met leerlingen, mentoren en teamleiders getracht boven water te krijgen waar behoefte aan is. De eerder vermelde resultaten van de enquêtes deden bij mij al een vermoeden rijzen wat dit zou kunnen zijn, maar ik wilde dit graag van meerdere bronnen bevestigd zien. Tevens was dit een mooie gelegenheid om tussentijds feedback te krijgen voor mijn onderzoek.

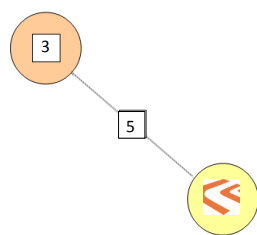
Voor wat betreft de **voorlichting in de klas** geven leerlingen die een ontevreden/zeer ontevreden scoren de volgende redenen:

1. *Erg veel informatie ineens.*
2. *Te veel leerlingen aanwezig tijdens voorlichting.*

De hoeveelheid informatie is absoluut veel, vandaar dat het belangrijk is dat de mentor/coach dit verder oppakt in de lessen en dat de voorlichting verder in het schooljaar wederom wordt aangeboden voor leerlingen en ouders.

De opmerking: *“Te veel leerlingen aanwezig”* komt uit de 4GT afdeling en is terecht. Dit schooljaar hier op verzoek van de mentoren groepen gecombineerd en dat is geen goed idee gebleken.

Voor de **rol van de mentor** en de **beroepskeuzetest** hebben een aantal mentoren het planetenspel (Amse 2001) ingevuld.



Figuur 4.9: Planetenspel Den Hulster mentoren.

Hierbij wordt binnen een score van 0-5 eerst in de buitenring de visie op de huidige situatie aangegeven en daarna met eveneens een score van 0-5 de urgentie om actie te ondernemen binnen de straal. Samenvattend komen deze mentoren tot het cijfer 3 voor huidige situatie en 5 voor de urgentie tot actie.

In gesprek met de leerlingen over de uitkomsten van de enquête viel net als in de grafische weergave de diversiteit op in reacties op bijvoorbeeld de rol van de mentor.

Enkele voorbeelden:

“Wij hebben heel veel opdrachten samen met onze mentor gedaan”.

“Ik kon altijd bij mijn mentor terecht”.

“Mijn mentor heeft me heel veel uitleg gegeven”.

“Wij hebben nooit over de keuze gehad”.

“Mijn mentor zei altijd, vraag maar aan de decaan”.

Uit de interviews met leerlingen ontstaat op dit onderdeel ook het beeld van verschillende benadering binnen de lessen, dit beeld wordt bevestigd door de mentoren. Iedere docent mentor is een individu en gaat anders om met de mentorles en daarbinnen loopbaanbegeleiding. Binnen de onderbouw was er, in tegenstelling tot het bij mij ontstane vermoeden, geen sprake van het als team werken met een gezamenlijke methode. Er wordt echter wel op eigen initiatief van de docenten gewerkt met opdrachten uit oude methodes die nog bruikbaar zijn. Binnen alle teams zijn er initiatieven van individuele docenten die zelf opdrachten verzinnen of vinden en gebruiken. Daar zitten heel goede opdrachten bij. De generale tendens in de gesprekken is het aangeven van een behoefte aan gerichte opdrachten om mee te werken.

Voor de beroepskeuzetesten zijn werken we momenteel met de LC data test (www.lcdata.nl) welke alleen op enkele lokale computers op school gemaakt kan worden. Met name afgelopen schooljaar zijn er enkele keren problemen geweest met de werking van de test, bovendien zijn mentoren/coaches afhankelijk van de beschikbaarheid van de computers. Beide argumenten worden door de mentoren bevestigd in de interviews.

4.5 Portfolio.

Het portfolio is op College Den Hulster nooit volledig tot wasdom gekomen.

Leerlingen in de teams onderbouw Basis beroeps en Theoretisch-kader werken nog wel aan hun portfolio. De overige teams, met name de bovenbouw teams hebben het portfolio meer en meer links laten liggen.

Leerlingen geven hierover onder meer aan:

“Wij hebben daar in de 4^e niets meer aan gedaan”

“Portfolio, had ik in de onderbouw...”

“Zal ik dat nu gaan maken, meneer?”

Ons portfolio was/is paper-based en vergde met name van de mentor nogal wat inzet en legde veel beslag op beschikbare tijd. In combinatie met de wetenschap dat er vanuit het MBO weinig met ons portfolio werd gedaan, leerlingen gaven dit aan na intake gesprekken, heeft het binnen onze organisatie steeds minder aandacht gekregen. Deze situatie leidt er echter wel toe dat ongeveer 85% van de leerlingen uit klas 4 die op een intake gesprek gaan dit moeten doen zonder een portfolio waar de vraag daarnaar vanuit MBO er de laatste jaren wel steeds vaker ligt. Als decaan adviseer ik ze dan om maar de handelingsopdracht mee te nemen die ze voor mij

maken in het 4^e jaar. Naar mijn mening zou een portfolio, liefst in digitale vorm, juist de basis moeten vormen waarop een intake bij een vervolgopleiding gestoeld is.

4.6 SWOT analyse.

Alvorens in het volgende hoofdstuk terug te keren naar de onderzoeksvraag en te komen tot een afronding en aanbevelingen volgt nu eerst een SWOT analyse op basis van de resultaten tot nu. Deze fungeert tevens als samenvatting van de conclusies in dit hoofdstuk. (Figuur 4.10)

SWOT analyse LOB



Figuur 4.10:
SWOT analyse

Hoofdstuk 5: beantwoorden van de onderzoeksvraag, aanbevelingen en reflectie.

5.1 Beantwoorden van de onderzoeksvraag.

Hoe gaan we binnen het VMBO van College Den Hulster om met loopbaanoriëntatiebegeleiding ?

Wij hebben een goede structuur van keuzebegeleiding als het gaat om de voorlichting en de mogelijkheid tot gesprekken met de decaan, op deze punten is onze “service” aan alle leerlingen gelijk. Er is structuur om tot het daadwerkelijk maken van een keuze te komen. Het ontbreekt echter aan structuur voor de lessen die hiervoor worden aangeboden. Juist hierin zit nu het belang voor adequaat loopbaanbeleid, zoals al aangegeven in hoofdstuk 2.

De opdrachten die een mentor met zijn leerlingen kan doen, of door hen kan laten uitvoeren, vormen juist de aanleiding tot de zo essentiële dialoog binnen het proces dat de leerling doormaakt. Het belang hiervan wordt ook benadrukt in het document: *“10 componenten voor doelmatiger loopbaanbegeleiding”* (J.Bruil, Cinop verkregen op 1-3-2013 via www.cinop.nl).

In dit document wordt bij “wat werkt” als eerste genoemd het belang van hechting en binding binnen de loopbaanbegeleiding, waarop in hoofdstuk 2 vanuit andere literatuur ook al is gewezen. Voor zowel de leerling die nog moeite heeft met een keuze, maar ook voor degene die al duidelijkheid lijkt te hebben in de te maken keuze. De rol van reflectie op deze activiteiten hoort centraal te staan. Deze opdrachten moeten in ruim aanbod vertegenwoordigd te zijn om zo te borgen dat elke leerling op dit gebied gelijke kansen krijgt en elke mentor in staat te stellen hetzelfde aanbod te bieden. In de huidige situatie is een leerling afhankelijk of hij terecht komt bij een mentor die de moeite doet om zelf opdrachten te vinden, alleen of samen met collega’s uit het team. Dat is geen goede zaak.

Waar de leerlingen behoefte hebben aan een goede invulling van de begeleiding daar ligt de behoefte van de mentoren bij bruikbaar materiaal en handreikingen hoe die begeleiding in te vullen. De conclusie voor onze organisatie lijkt mij dan ook op zoek te gaan naar middelen om deze structuur te implementeren in onze huidige werkwijze en dat kan gerealiseerd worden.

5.2 Aanbevelingen.

Een manier om meer structuur te verkrijgen voor onze mentoren en leerlingen is de aanschaf van een ondersteunend programma voor de sectorkeuze. Op 31 januari 2013 heeft een vertegenwoordigster van Qompas sectorkeuze voor onze decanenkring een presentatie gehouden. Voor het inhoudelijke deel wil ik hier graag verwijzen naar de volgende sites:

<http://www.sectorkeuze.qompas.nl/>

http://www.sectorkeuze.qompas.nl/1sectorkeuze-home_V3.html

Pluspunten van werken met **Qompas sectorkeuze** zijn vanuit mijn oogpunt:

VMBO breed

Aanbod vanaf klas 2

Integratie portfolio

Doorlopend portfolio (dossier)

Volgsysteem

Integratie informatie sectoren en beroepen

Groepsopdrachten, individuele opdrachten, extra opdrachten

Integratie beroepentest

Trainingsaanbod

Koppeling met magister (leerlingvolgsysteem)

Preventieve werking voortijdig schoolverlaten

Digitaal aanbod met mogelijkheid terug te grijpen naar printable aanbod

Hoewel de opsomming van pluspunten aanzienlijk is wil ik wel benadrukken dat het werken met een dergelijke methode geen wondermiddel is. Het biedt ondersteuning binnen loopbaanbegeleiding, maar veel valt of staat met de individuele inzet van betrokken begeleiders. Het schept in elk geval wel de randvoorwaarden om onze begeleiding te optimaliseren.

Het invoeren van Qompas heeft natuurlijk gevolgen voor de financiële huishouding en daarop zijn eerdere voorstellen in het verleden al afgewezen. Navraag bij onze VSV makelaar (Voortijdig School Verlaters) leerde mij echter dat het invoeren van deze ondersteuning een legitieme aanwending van VSV gelden is. Deze kunnen hiervoor dus ook worden ingezet.

Een **alternatief** is om aan de slag te gaan met de aanwezige middelen en competenties en dit uit te bouwen naar een andere structuur voor de begeleiding. Daarvoor kunnen wij ons LOB per leerjaar koppelen aan een vast thema (Figuur 5.1).



Hierin keren ook de elementen uit het carrièrewiel terug als aanknopingspunt voor reflectie op loopbaanbegeleiding.

Dit zou voor de mentoren een stuk duidelijkheid bieden waar aandacht aan besteed kan worden. Voor de invulling van de lessen met opdrachten kunnen we meer gebruik maken van de aanwezige expertise.

Vervolgens per leerjaar een databank samenstellen met, voor het betreffende thema, geschikte opdrachten. Decaan stelt databank samen, mentoren bieden opdrachten aan per leerjaar. Uit de gesprekken met de mentoren blijkt in ieder geval dat er voldoende motivatie en vindingrijkheid bij het zoeken naar opdrachten is.

Binnen dit alternatief ben ik voor een kleinschalig digitaal portfolio per leerjaar, dat telkens met de leerling meegaat naar een volgend jaar en jaarlijks wordt aangevuld. Hierin kan een beknopte weergave staan wat de leerling heeft gedaan en op basis daarvan kunnen voortgangs- of reflectiegesprekken gehouden worden.

Decaan stelt portfolio op, mentoren en leerlingen werken hiermee.

Voor de invoering van Qompas heb ik een PDCA check gemaakt (Figuur 5.2)

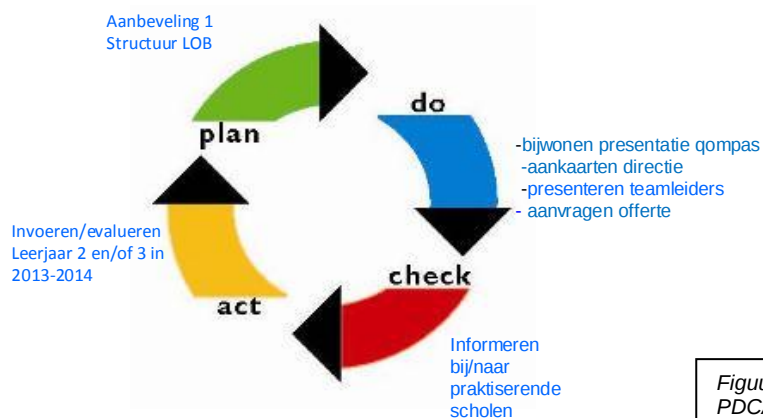
Persoonlijk heb ik een voorkeur voor de aanschaf van deze methode, omdat dat het invoeren ervan meer garantie biedt op een structurele verbetering.

Meer structuur LOB door:

1. Invoeren qompas (programma sectorkeuze VMBO)

2. Zelf ontwikkeld alternatief.

PDCA



Figuur 5.2:
PDCA check
Invoeren Qompas

Eventuele weerstand tegen invoering van Qompas vanuit financieel oogpunt heb ik in een eerder stadium al aangekaart.

Voor de docenten die ermee gaan werken dient rekening gehouden te worden met:

Negatieve ervaringen uit verleden met keuzemethoden. (weerstand)

Bereidheid tot investeren in training.

Overtuigen van de voordelen van Qompas.

5.3 Slotwoord.

Middels dit onderzoek heb ik getracht een beeld te schetsen van loopbaanbegeleiding binnen ons VMBO. Hoewel het een omvangrijk document is geworden ben ik me terdege bewust van het feit dat de materie zo immens is dat er ook punten zijn die wellicht onvoldoende belicht zijn. Voor mij persoonlijk ligt de winst bij het uitvoeren van dit onderzoek vooral in de inzichten die ik heb opgedaan. Een dergelijk grootschalig onderzoek uitvoeren was voor mij nieuw en de grootste uitdaging die ik tegenkwam was om een koppeling te maken tussen de bestudeerde literatuur en de zaken die uit onderzoek in de praktijk naar voren kwamen. Vooral het formeren van deze aspecten tot een goedlopend geheel heb ik als lastig ervaren. De manier waarop ik het onderzoek heb uitgevoerd heeft mij opgeleverd dat ik veel feedback over ons LOB heb mogen ontvangen vanuit veel geledingen binnen onze organisatie, dat is wel het grootste winstpunt. Ik wil hier de verwachting uitspreken dat een andere werkwijze binnen LOB alleen maar een positieve uitwerking kan hebben op de samenwerking tussen de betrokkenen bij LOB binnen onze school. Vanuit mijn rol als decaan kan ik me nu al verheugen op de rol die ik daar zelf in kan spelen. Naast de bestaande rol als verlengstuk van de eerstelijns functionaris zie ik veel uitdaging in een participerende rol bij de uitvoering van een van beide aanbevelingen.

Het adagium van onze school luidt:

“College Den Hulster, gewoon een goede school die onderwijs persoonlijk maakt”.

Hier zou ik aan toe willen voegen:

“met gewoon goede, persoonlijke loopbaanbegeleiding”.

5.4 Reflectie.

- **Beschrijvende reflectie:**

Ik heb in dit onderzoek beschreven wat mijn visie op loopbaanbegeleiding is en hiervoor een onderbouwing verstrekt vanuit de literatuur. Vervolgens ben ik gaan kijken hoe het in de praktijk van mijn organisatie gesteld is met loopbaanbegeleiding. Op de gebieden waar ik dat nodig achtte heb ik verdieping van het onderzoek uitgevoerd. Naar aanleiding van beide componenten ben ik uiteindelijk tot conclusies en aanbevelingen gekomen.

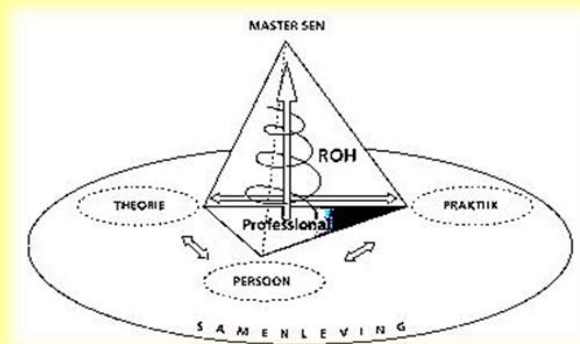
- **Technische reflectie:**

Voor wat de literatuurbeschouwing aangaat heb ik getracht zo breed mogelijk bronnen aan te boren. Daar het aanbod gigantisch is ontkwam ik er niet aan om enige selectie toe te passen en me vooral te richten op informatie die gerelateerd is aan mijn praktijksituatie binnen het VMBO van College Den Hulster. Het daadwerkelijke onderzoek heb ik uitgevoerd met een variatie aan methodologiën en door een ruime vertegenwoordiging van de school erin te betrekken. Ook de ouders heb hierin meegenomen.

- **Biografische reflectie:**

Zoals ik in het slotwoord al aangaf was het lastig om een goedlopend verhaal samen te stellen vanuit de theoretische onderbouwing en de gegevens uit het onderzoek.

Gezien de uitkomsten en een eventuele verandering binnen LOB ben ik me bewust van het feit dat ik daarin een bijdrage moet leveren. Daartoe ben ik ook zeker bereid. Ook ik zal moeten werken met Qompas of een alternatief en daartoe ben ik niet alleen bereid, ik heb er ook nog eens veel zin in. Voor de gesprekken met de mentoren was ik ervan bewust dat ik nog niet zo lang geleden zelf in die rol zat (en binnenkort waarschijnlijk weer). Het voelde lastig omdat ik voor mijn gevoel met kritiek kwam. Door een hele informele sfeer tijdens de gesprekken viel dit achteraf mee. Heb ze niet benaderd vanuit een heel formeel standpunt, wat de openheid tijdens de gesprekken ten goede kwam. Het volgen van COM1 en SEO1, maar ook VER1 kwam me hierin goed van pas. Hiermee doel ik op onder meer het vooraf inschatten van eventuele weerstand, tijdens de gesprekken bewust zijn van mijn eigen rol en hoe de gesprekspartner die kan interpreteren. Door duidelijk aan te geven dat we samen op zoek zijn naar verbetering en de informele status van de gesprekken heb ik hierin kunnen bereiken wat ik voor mijn onderzoek nodig had.



Voor het overige heb ik voor dit onderzoek dankbaar gebruik gemaakt van de opgedane ervaringen binnen LOB1,2 en 3 alsmede LGV1 en BOO1. Deze onderwijseenheden verwerk ik officieel in toets 6.

Ik heb getracht voor de dialogische reflectie de feedback uit toets 4 op te pakken en in deze toets adequaat te verwerken.

- **Meta reflectie:**

Gezien de omvang van het onderzoek heb ik voortdurend feedback gezocht tijdens de uitvoering. Daarvoor heb ik dankbaar gebruik gemaakt van de diensten van mijn studiebegeleider van Fontys, J.Jeninga. Verder heb ik mijn oor te luister gelegd bij W.Hendriks, onze VSV makelaar, die goed is ingevoerd in de materie en mijn collega decanen uit mijn decanenkring. Voor de opzet van de toets heb ik waar mogelijk gebruik gemaakt van het handboek studiebegeleiding. Door voortdurend zelf ook met een kritische blik te kijken naar het product ben ik uiteindelijk tot deze definitieve versie gekomen. Ik ben mij ook bewust van het gegeven dat er meer aspecten binnen LOB aandacht verdienen. In het stuk *10 componenten voor doelmatiger loopbaanbegeleiding* wordt bijvoorbeeld naast de structuur ook nadrukkelijk gewezen op het belang van opdoen van praktijkervaring door leerlingen.

Daarvoor lopen op onze school hele interessante projecten zoals deelname aan techniek wedstrijden binnen de techniek en kunstwedstrijden binnen CKV2 (handvaardigheid). Ik heb absoluut oog voor deze projecten maar heb, gezien de maximale hoeveelheid woorden, gekozen om de structuur van onze loopbaanbegeleiding binnendit onderzoek voorrang te geven.

Enkele beelden van wat onze leerlingen presteren wil ik u echter niet onthouden.

- **Projecten leerlingen Den Hulster (aanvulling meta reflectie)**



Junior vakkanjers taxi team 2



Junior vakkanjers taxi team 1



CKV2 deelname Kunstbende



CKV2 masterclass fashion

**Op de foto's afgebeelde leerlingen hebben toestemming verleend voor gebruik.*

- **Kritische reflectie:**

In dit onderzoek ben ik niet weggelopen voor de conclusie dat er iets ontbreekt binnen onze organisatie. Daarin ook bewust van het feit dat ik hierin zelf ook een rol heb. De kansen liggen er nu om hiermee aan de slag te gaan. Dit is tevens de reden dat ik duidelijk stelling neem in het stuk aanbevelingen waar ik verder in het onderzoek getracht heb om, ook als betrokkene, een neutrale positie in te nemen. Ook ben ik mij bewust van het feit dat welke verandering dan ook weerstand oproept, het belang van onze leerlingen dient voorop te staan en in mijn ogen is dat: **structurele aandacht binnen de les voor loopbaanbegeleiding.**



Literatuurlijst

- Amse,M.(2001). *Handleiding planetenspel – de overgangsfase van leerlingbegeleiding naar leerlingen zorg*. 's-Hertogenbosch : VSLPC.
- Alforto: *Wat is emotionele intelligentie?* Via: http://www.alforto.nl/index.html?emo_intel.html op 13-1-2013.
- Bannink, F. (2006). *Oplossingsgerichte vragen, handboek oplossingsgerichte gespreksvoering*. Amsterdam: Harcourt.
- Beekers P. (2006). *Kiezen is een kunst*. Amersfoort Wilco Drukkerij.
- Boonstra, J. (2005). *Weloverwogen kiezen van veranderstrategieën. Iedereen ziet veranderen vanuit een ander perspectief*. In: Management en Consulting. Nr. 5., 21-23.
- Bruil J. *10 componenten voor doelmatiger loopbaanbegeleiding*. www.cinop.nl.
- Covey S. (2009) *De zeven eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Business Contact.
- De Lange,R. , Schuman,H.&, Montesano Montesorri,N. (2011) *Praktijkgericht onderzoek van reflectieve professionals*. Antwerpen–Apeldoorn: Garant.
- Didaktief (2006) nr 10.
- Dingemanse,S.(2009) *De loopbaanadviseur in actie – Werken met de Holland theorie*. Amsterdam: Pearson Assessment and Information.
- Gottfredson. *Circumscription and Compromise - Gottfredson's Theory of Career Development*. <http://ezinearticles.com/?Circumscription-and-Compromise---Gottfredsons-Theory-of-Career-Development&id=3197774>.
- Huijgevoort, H., Admiraal, D. en Vloet, K. (2006). *Verder bouwen op vruchtbare grond. Zelfkennis in loopbanen*. Leuven/Apeldoorn: Garant.
- Kloosterboer,P. (2005). *Voor de verandering*. Den Haag: SDU uitgevers.
- Kuijpers, M., Meijers, F & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: Hoe werkt het?* Driebergen: Het platform beroepsonderwijs.
- Kuijpers M, Meijers F, (2008). *Loopbaanleren*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Kunsskapskolan: (www.kunskapsskolan.com 2013, <http://innovatie.kennisnet.nl/podcast-10-kunskapsskolan-en-hyper-island> 2013, , <http://innovatie.kennisnet.nl/leren-op-maat-in-de-kunskapsskolan/> 2011 <http://www.slideshare.net/meneerpeters/verslag-bezoek-kunskapsskolan-20110203>).
- Luken, T. (2011). *Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij* . <http://home.planet.nl/~tluken/discussiestukLOB.pdf>
- Meijers,F.Kuipers,M. & Winters,A. *Leren kiezen/Kiezen leren literatuurstudie*.Utrecht :Ecco.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006) *Over leerloopbanen en loopbaanleren, loopbaancompetenties in het (v)mbo*, Driebergen: Het Platform Beroepsonderwijs
- Miedema W. *Portfolio in VMBO* . www.intra.ehva.nl . Centrum Nascholing Amsterdam.
- Mittendorf,K. Via : <http://home.kpn.nl/tluken/IsLoopbaanreflectieGevaarlijk.pdf> en <http://www.mittendorffonderwijsadvies.nl/wp-content/uploads/2011/12/Paper-Loopbaanleren-ORD-2010-Enschede.pdf>
- Oost,H. (2002). *Een onderzoek uitvoeren*. Baarn: HB uitgevers.
- Oost H.,Markenhof A. (2002). *Een onderzoek voorbereiden*. Baarn: HB uitgevers.
- Patton,W. & McMahon,M. *The systems theory framework of career development and counseling: connecting theory and practise*. Via: http://eprints.qut.edu.au/2621/1/2621_1.pdf
- SLO, studie loopbaanbegeleiding 2011. Via: www.slo.nl op 25 januari 2013.
- Spijkerman R.,Admiraal D. (2000) *Loopbaancompetentie, management van mogelijkheden*. ApPhen aan den Rijn: Samson.
- Reader Communicatie OSO (2011).
- Van den Brand,A. (2010). *Gesprekscommunicatie*. Bussum: Coutinho.

-Verbiest, E., & M. Timmermans (2008). *Ontwikkeling van professionele leergemeenschappen: wat en hoe?* In Fanchamps J., Gardeniers J. & Smulders F. (red.), *Leren in het Beroepsonderwijs* (pag. 57-70). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Update + Feedback:

Update:

Gezien de overlap in tijd tussen het afronden van mijn onderzoek en het tijdstip van inleveren en de ontwikkelingen die zich in die tijdspanne hebben voorgedaan, heb ik gekozen om hier een korte update in te voegen. Daarin een kort overzicht van de stappen die vanuit de PDCA check zijn gedaan en vervolgstappen daarop. Ik heb ervoor gekozen om dit op deze manier te doen, omdat deze stappen een vervolg zijn op de presentatie van mijn afgeronde onderzoek in het overleg met mijn onderwijsdirecteur en de teamleiders. Ik ben van mening dat dit overzicht voor de volledigheid bij de toets hoort, maar om bovengenoemde reden niet inhoudelijk verwerkt dient te worden in de toets. Het gaat per slot van rekening om een overzicht van **vervolgstappen** op het onderzoek dat ik heb gehouden.



Korte update: "Loopbaanbegeleiding College Den Hulster onder de loep".

Gezien de overlap tussen de afronding van het onderzoek en het tijdstip van inleveren een overzicht van stappen vanuit de PDCA-check:

- *Onderzoek gepresenteerd in MT (overleg directie en teamleiders)
- *Allen eens over de invoer van een programma als Qompas. (aanbrengen meer structuur in LOB)
- *Qompas verzocht om een bijeenkomst waarin wij met het programma kunnen werken.
- *Na negatief antwoord Qompas (niet mogelijk), de aanschaf voorlopig uitgesteld.
- *Qompas verzocht om zo spoedig mogelijk gelegenheid te bieden om te werken met demo (of komend schooljaar bij andere scholen te kunnen kijken).
- *Gesprekken met teamleiders gestart om voor komend schooljaar stappen te zetten met eigen alternatief. Dit als "tussenjaar" alvorens eventueel alsnog Qompas aan te schaffen.
- *Op zoek naar andere digitale sectorkeuze methoden voor VMBO.

Feedback:

Voor het verkrijgen van feedback heb ik me gewend tot:

J.Jeninga, studiebegeleider Fontys – *M.Peters*, onderwijsdirecteur VMBO College Den Hulster Venlo - *W.Hendriks*, VSV makelaar OGVO Venlo - *J.Peeters*, decaan VMBO Blariacum College Venlo – *J.Smit*, medestudente LOB3 en LOB2 – *J.Schmitz*, medestudent Fontys Master SEN 2011-2013 en *M.Gommans*, teamleidster Theoretisch-Kader onderbouw College Den Hulster Venlo.

Feedback J.Jeninga deel I:

Tijdens het realiseren van dit onderzoek heb ik voortdurend met mijn studiebegeleider John Jeninga contact gehad over feedback. Elke keer als ik een hoofdstuk geschreven had heb ik het aan John voorgelegd voor feedback. Hij vroeg enkele keren om verduidelijking van gedeeltes van de tekst. Inhoudelijk had ik me bij hoofdstuk 4 naar John's zin te strak aan het format uit het handboek studiebegeleiding gehouden. Hierdoor lag het moment waarop ik met conclusies kwam te ver weg van het daadwerkelijke onderzoek. Tenslotte gaf John aan de koppeling naar het MBO te missen.

Reactie op de feedback:

De fragmenten waarin John om verduidelijking vroeg betroffen enkele te lange zinnen, waarin ik vaak verzand als ik tracht op academisch niveau te formuleren. Dat is een valkuil en ik was dan ook blij met deze feedback. Heb dit naar mijn mogelijkheden aangepast. Na nogmaals herlezen van de hoofdstukken 4 en 5 heb ik besloten om inderdaad de conclusies naar voren te halen en me in hoofdstuk 5 vooral te richten op de onderzoeksvraag en de aanbevelingen. Ik heb geen koppeling met het MBO gemaakt. Ik ben van mening dat ik me dan te inhoudelijk op het niveau van de schoolvakken zou begeven en het onderzoek daarmee veel te groot zou maken. Dit onderwerp alleen zou al een geheel nieuw onderzoek kunnen vullen, maar het is niet het onderwerp dat ik heb gekozen voor deze toets. Bovendien vind ik dat het MBO of welke vervolgopleiding automatisch mee zal profiteren bij een verbetering in onze loopbaanbegeleiding, vanwege het feit dat leerlingen bewuster zullen kiezen en vanwege preventieve werking op VSV.

Feedback J.Jeninga deel II:

Dag Koen,

Blijft een goed leesbaar en interessant stuk.

Ik heb wel nog een paar opmerkingen en een voorstel voor een aanpassing (aan het einde)

Je gebruikt veel schema's en afbeeldingen. Goede functionele illustraties. Het is gebruikelijk dat elke schema/afbeelding een nr krijgt. (Figuur 1, enz) In de tekst verwijst je dan (zie figuur 1) Onder de afbeelding komt dan te staan om welke figuur het gaat met de naam van de afbeelding en de bron (als het een gebuikte afbeelding is) In hoofdstuk 1 heten de figuren dan figuur 1.1. , figuur 1.2. enz In hoofdstuk 2: figuur 2.1., figuur 2.2. enz.

Je noemt je onderzoek een ontwerponderzoek. Ik zie echter aan het eind van je onderzoek geen ontwerp. Het is zeker meer dan een evaluatieonderzoek (dat geef je zelf ook aan). Je komt tot aanbevelingen op grond van je onderzoek. Ik denk dat het een sterker onderzoek wordt wanneer je eindigt (na de aanbevelingen) met een ontwerp (prototype). Hierin beschrijf je jouw keuzes (opgrond van vooronderzoek). Dit kan kort en schematisch: organisatie, inhoud, taken, methodes, enz. Het gaat om een prototype. Dat kan later weer worden voorgelegd aan het team, collega's en vervolgens eventueel op grond van ervaringen weer worden aangepast. Dat natuurlijk allemaal niet binnen het kader van dit onderzoek. Maar je geeft wel aan dat ontwerponderzoek een cyclisch proces is met regelmatig formatieve evaluaties. Verder: Maar ik had gelezen dat je hier nog aan gaat werken: de bronvermeldingen. Kijk nog eens goed hoe bronnen van site aangeduid worden.

Reactie op de feedback:

Ik heb de afbeeldingen op advies van John genummerd per hoofdstuk en de verwijzingen naar de websites aangepast. Voor wat betreft de opmerkingen over het einde en het ontwerp onderzoek heb ik bij het eigen alternatief enkele taken binnen dit ontwerp toegevoegd. Voor de invoering van Qompas beschouw ik de PDCA check ook als ontwerp, het beschrijft het proces om deze methode in te voeren. Daarvoor heb ik ook een update toegevoegd van de ontwikkelingen na de interne presentatie van het onderzoek. Dit geeft weer dat er inmiddels een proces met cyclische evaluaties bezig is. Hoewel het om een bestaande situatie gaat beschouw ik de weergave van de huidige situatie ook als een ontwerp, aangezien hier nog geen documentatie van voor handen was. Dit is dus ook een opbrengst van het onderzoek.

Feedback J.Peeters:

Vanwege haar achtergrond als decaan en recent afgestudeerde aan de toenmalige decanenopleiding van Fontys heb ik Joke gevraagd naar feedback voor Hoofdstuk 1 t/m 3. Zij heeft mij hierin gewezen op verduidelijking van termen in de tekst om helder om voor minder ingevoerde lezers de begrijpelijkheid te bevorderen. Ook had ik in een enkel geval de APA normen niet correct toegepast. Verder had zij een aantal taalkundige aanmerkingen, met name over mijn zinsbouw.

Reactie op de feedback:

De feedback van Joke heb ik aangepast in mijn tekst, op een enkele opmerking na waarin zij vroeg naar verduidelijking die terugkomt in hoofdstuk 4. Deze heb ik dan ook niet aangebracht. Voor wat betreft de zinsbouw heb ik de hoofdstukken kritisch doorgelezen. Joke gaf mij de tip dit hardop te doen. Ik heb inderdaad de neiging als ik zakelijk/wetenschappelijk moet formuleren om mijn zinnen erg lang te maken wat de leesbaarheid niet ten goede komt.

Dit is een van de aspecten die ik erg moeilijk vind en ik was dan ook erg blij met de feedback van Joke. Had dit ook al van John Jeninga vernomen, het komt met name terug in de eerste drie hoofdstukken. Hierin gaat het meer over de theoretische onderbouwing en dat vind ik lastiger om te beschrijven dan hoofdstukken als 4 en 5 welke meer over mijn praktijksituatie gaan.

Feedback M. Gommans:

Ha DeKoen,

Interessant stuk! Je hebt nogal wat ontdekkingen gedaan. Moeten we eens samen over babbelen hoe we dit verder vorm gaan geven, wat mij betreft.

Heb als enige de opmerking over de visie. Ik zou er van maken "Gewoon een goede school, die onderwijs persoonlijk maakt".

Groetjes en succes,

Miranda Gommans

Teamleider VMBO theoretisch- kaderberoepsgerichte leerweg onderbouw

College Den Hulster

Tel. 077-3590300

E-mail gmm@denhulster.nl

Reactie op de feedback:

Positieve reactie waarin aangegeven wordt dat het onderzoek aanleiding en aanknopingspunten biedt voor vervolggesprekken. Ook andere teamleiders hebben die wens te kennen gegeven en de eerste gesprekken zijn inmiddels gepland. Voor wat betreft de inhoudelijke opmerking, de slogan die Miranda aanhaalt is de nieuwe slogan gerelateerd aan de nieuwe visie. Ik had in mijn onderzoek onder 5.3 de oude slogan geciteerd. Deze is inmiddels vervangen door de nieuwe zoals in de feedback werd voorgesteld.

Feedback W.Hendriks:

Hoi Koen,

Beide hoofdstukken geven duidelijk weer, dat het belang van LOB binnen het VMBO (CDH) steeds nadrukkelijker tegen het licht moet worden gehouden van de individuele leerling.

LOB is geen eenheidsworst, maar zoals je aangeeft een traject vanuit algemene voorlichting en individueel maatwerk.

Omdat te bereiken, zit er een duidelijke lijn in de twee hoofdstukken.

Dat er nog de nodige stappen gemaakt moeten worden en daaraan gekoppeld het juiste digitale instrument van groot belang is mag duidelijk zijn.

Het investeren in LOB is ook investeren in het voortijdig school verlaten en ook investeren in de juiste inbedding binnen het MBO.

Dit geldt trouwens ook voor Havisten en Vwo'ers.

Met vriendelijke groet,

Wilbert Hendriks. Voortijdig SchoolVerlaters-makelaar

Reactie op de feedback:

Fijn dat Wilbert deze feedback geeft. Zijn mening als goed ingevoerde collega is mij veel waard. Vanuit zijn taak als VSV makelaar werken wij veel samen. Tijdens mijn studie aan de master is hij voor mij een hele steun geweest in het bekijken van mijn toetsen en door aanwezig te zijn als klankbord.

Feedback J.Schmitz:

Feedback van medestudent John ontvangen als tekstdocument, reacties in blauw toegevoegd.

Specifiek en inhoudelijk:

Inhoudsopgave:

Kijk nog eens naar de layout van de inhoudsopgave, soms sla je een regel over, soms doe je dat niet, zorg voor eenheid. (aangepast)

Samenvatting:

“Binnen deze categorie blijft het lastig om keuzes te maken voor de lange termijn”, wat bedoel je hiermee? (aangepast naar “leeftijdscategorie”)

Hoofdstuk 2:

2.2.1 “Samenwerking tussen de betrokken professionals is binnen loopbaanbegeleiding van groot belang.” Waarom en hoe ziet die samenwerking eruit?

“Dit is logisch gezien het feit dat een vertrouwensband tussen de begeleider en de leerling eerst opgebouwd dient te worden.” Hoe doe je dat?

2.2.2 “Het ontwikkelen van de juiste strategie op adolescent leeftijd kan dit voorkomen.” Doen jullie dat? Zo ja, hoe ziet dat er dan bij jullie uit?

2.2.3 “Hoe zo’n portfolio er fysiek uit ziet hangt weer af van de wensen van de school zelf. Hierbij kan men denken aan een papieren versie, een powerpoint presentatie, een verzameling foto’s, verslagen, terugblik op een stage. De mogelijkheden zijn legio.” Hoe doen jullie dat op Den Hulster? Gebruik jij als decaan dit portfolio ook om een betere indruk van de leerling te krijgen?

(Ik heb hoofdstuk 2 ingezet als een algemene beschouwing op de theorie over loopbaanbegeleiden en informatie over de eigen praktijk weergegeven in hoofdstuk 4 en 5. Bovendien kregen wij van Fontys de tip om in het literatuurdeel niet te veel eigen aandeel in te voegen, maar ons te beperken tot een analyse van de literatuur.)

Hoofdstuk 3:

3.2 “Op welke theoretische aspecten teruggevallen wordt om deze onderzoeksgegevens te interpreteren.” Ik begrijp deze zin niet (als lezer). (aangepast in “op welke theoretische aspecten ik kan terugvallen om onderzoeksgegevens te interpreteren”).

3.4.2 Vermeld ook het begrip “critical friends” als bron. (Niets mee gedaan, vermoed dat John hier onder critical friends medestudenten verstaat. Deze zijn pas geraadpleegd voor feedback op mijn onderzoekstoets en niet gedurende de uitvoering ervan).

Hoofdstuk 4:

4.3 “Ik ben me echter ook bewust van het feit dat al deze argumenten kunnen voortkomen uit een defensieve reactie van mijn kant.” Hoe bedoel je dit (“defensieve kant”)? (Niets mee gedaan, bedoeld wordt defensieve reactie op de opmerkingen n.a.v. de uitkomsten vensters voor verantwoording die niet gunstig waren voor mij. Vind dit duidelijk).

4.5 “Naar mijn mening zou een portfolio, liefst in digitale vorm, juist de basis moeten vormen waarop een intake bij een vervolgopleiding gestoeld is.” Ga je/jullie hier nog iets aan/mee doen? (Niets mee gedaan, in beide aanbevelingen in hoofdstuk 5 wordt dit aangehaald).

Hoofdstuk 5:

Geen opmerkingen

Algemeen:

Bij het lezen van het stuk heb ik me bij elke (veronder)stelling afgevraagd “waarom?”. Daardoor kon ik zien of jij hetgeen je schrijft ook goed dichttimert met sterke argumenten. Dat heb je inderdaad grotendeels gedaan. Daar waar ik goede argumenten miste, heb ik bij de inhoudelijke feedback mijn commentaar gegeven.

- Een goed onderbouwde conclusie.
- Lay-out: enkele keren heb je aan het eind van een regel ‘ge-enterd’ en daarna op de volgende regel een nieuwe zin begonnen. Zolang het geen nieuwe alinea is, blijf dan doortypen op dezelfde regel, daar letten ze erg op. (aangepast)
- De later ingevoegde bladzijde (45) heeft zeker een meerwaarde voor je onderzoek. Het zou zelfs een optie zijn om hem in je onderzoek te verwerken (niet als een update, zoals nu). Denk er eens over na, want ik vind het een belangrijke toevoeging. (Niets mee gedaan, ik vind het een toevoeging op het onderzoek welk ik reeds gepresenteerd heb binnen eigen praktijk. Inderdaad van belang, maar wel een toevoeging. Zat bovendien ook nog aan te hikken tegen maximum woorden).
- Je taalgebruik is zeer professioneel.
- Sommige zinnen zijn iets moeilijker te lezen vanwege de lengte van de zin in combinatie met het academisch taalgebruik. Ik kan zelf geen verbetervoorstellen voor die zinnen geven, omdat anders de context van de zin verloren gaat. Onze docenten zullen er, denk ik, minder moeite mee hebben.
- Je hebt je erg goed verdiept in de bestaande situatie op jullie school, waardoor je een helder beeld hebt gekregen van LOB in het verleden. Daardoor heb je ook de manco’s blootgelegd en speel je daar erg goed op in met je voorstellen en mogelijkheden om LOB op Den Hulster te optimaliseren. Ik denk dat de introductieperiode die je hebt gehad in het eerste jaar een heel goede zet geweest is, omdat jij je goed hebt kunnen inwerken.
- De lezer van dit stuk zal zich een goed beeld kunnen vormen van de situatie op jullie school, want alles is goed beschreven, prima!
(met bovenvermelde niets gedaan inhoudelijk, wel fijn om te lezen).

Koen ig dingk dass e en good ongerzeuk hubs verricht, kins trots zeen op dig zellef!!!

John.

*Van M.Peeters en J.Smit heb ik de feedback vanwege drukke werkzaamheden van hun kant helaas niet kunnen toevoegen. Desondanks meen ik met de verwerkte feedback vanuit een brede invalshoek naar mijn toets te hebben laten kijken.

Bijlage 1: Concept beleidsplan Blariacum College-Venlo.

PRAATPAPIER: Concept beleidsplan LOB op VMBO Blariacumcollege

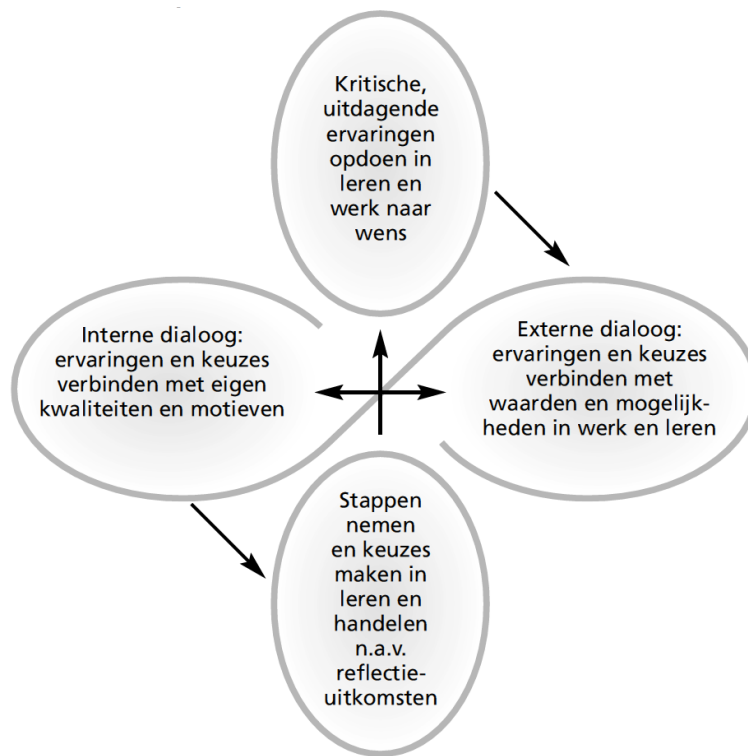
Het voor u liggende concept beleidsplan t.a.v. LOB (Loopbaan oriëntatie en begeleiding) heeft als grondslag de missie van OGVO zoals geformuleerd in het Strategisch beleidsplan 2010 - 2015 van de Onderwijsgemeenschap Venlo met als titel *“Leren leren, leren leven en leren kiezen”*. Hierin is als hoofddoelstelling geformuleerd: *“Door de juiste begeleiding te bieden maken wij de leerling bewust van de verbinding tussen zichzelf, de school en de maatschappij”*.

Het doel van loopbaan oriëntatie en keuzebegeleiding is te komen tot zelfsturing en het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit. Binnen de VMB-setting kan hiertoe een eerste aanzet gegeven worden.

De gangbare visie van LOB gaat uit van 5 loopbaancompetenties. Zie illustratie:



Het LOB proces wordt gezien als een doorlopend proces waarbij de leerling bij zichzelf ontdekt wat hij kan en hij wil. Dit leert hij door te reflecteren op zijn werk / leerervaringen. Deze dialoog heeft twee aspecten, een interne dialoog en een externe dialoog. De school kan en moet ondersteuning bieden in deze dialoog en met name bij de externe dialoog kan deze een cruciale rol spelen. Het uiteindelijke doel van de LOB binnen het VMBO is leerling een succesvolle keuze te laten maken voor het vervolgonderwijs, MBO of HAVO. Een illustratie van dit doorlopende proces ziet u hieronder.



Omdat het een doorlopend proces is het belangrijk dit proces al in de onderbouw te starten.

Bovenstaande visie ligt ten grondslag aan het overzicht van taken op diverse gebieden binnen LOB met de daarbij behorende functionarissen. Het document "Taken binnen de LOB" uitgegeven door de NVS in 2002 vormt hierbij de leidraad.

De taken worden verdeeld in:

- instroom
- doorstroom / voortgang
- uitstroom / nazorg

Vanuit dit globale overzicht kan dan een (meerjaren) activiteitenplan opgezet worden. Vervolgens zou de LOB scan van de VO-raad er als maatlat naast gelegd kunnen worden om te kijken hoever we zijn in de ontwikkeling van LOB.

Taken binnen de LOB

instroom					
	Vakdocent	Mentor /	Teamleider	Decaan	Zorgteam
Voorlichting en PR ten behoeve van de instroom					
1				Lever een bijdrage aan schriftelijk en digitaal voorlichtingsmateriaal t.b.v. toeleverende scholen	Lever een bijdrage aan schriftelijk en digitaal voorlichtingsmateriaal t.b.v. toeleverende scholen
2	Lever een bijdrage aan open dagen	Lever een bijdrage aan open dagen	Lever een bijdrage aan open dagen	Lever een bijdrage aan open dagen	Lever een bijdrage aan open dagen
3	Lever een inhoudelijke bijdrage aan oriëntatiedagen / meeloopdagen / doe dagen	Lever een inhoudelijke bijdrage aan oriëntatiedagen / meeloopdagen / doe dagen		Lever organisatorisch en inhoudelijke een bijdrage aan oriëntatiedagen / meeloopdagen / doe dagen	
4		Warme overdracht vanuit PO-VO	Schept de randvoorwaarden voor de warme overdracht		Indien nodig betrokken bij overdracht PO-VO
5			Voorlichting op toeleverende scholen (PO)		
Instroom					
6			Inlichtingen inwinnen over toekomstige II.		
7		Intakegesprekken houden Zonodig info doorspelen aan zorgteam	Evt. terugrapportage van de uitkomsten van intakegesprekken / indien nodig contact met zorgteam		Toelatingscommissie, dossierbespreking, preventief HGPD t.b.v. instroomleerlingen

	Vakdocent	Mentor /	Teamleider	Decaan	Zorgteam
Doorstroom / voortgang					
8	Heeft aandacht voor emancipatorische aspecten binnen LOB	Heeft aandacht voor emancipatorische aspecten binnen LOB	Heeft aandacht voor emancipatorische aspecten binnen LOB	Heeft aandacht voor emancipatorische aspecten binnen LOB	Heeft aandacht voor emancipatorische aspecten binnen LOB
9			Biedt ondersteuning en houdt supervisie over de LOB activiteiten	Initieert, coördineert en begeleidt de werkzaamheden van vakdocenten en mentoren op het terrein van LOB	Initieert, coördineert en ondersteunt de werkzaamheden van vakdocenten en mentoren op het terrein van begeleiding
10				Bevorderen van het procesmatige	

				karakter van LOB binnen begeleidingsstelsel van school	
11	Begeleidt alle leerlingen procesmatig en preventief in het zich eigen maken van items rondom LOB vanaf leerjaar 1	Begeleidt alle leerlingen procesmatig en preventief in het zich eigen maken van items rondom LOB vanaf leerjaar 1	Biedt ondersteuning en houdt supervisie over de LOB activiteiten en onderhoudt contacten met zorgteam en decanaat	Coördineert alle procesmatige en preventieve taken van de mentor t.a.v. items rondom LOB vanaf leerjaar 1	Coördineert procesmatige en preventieve taken van de mentor t.a.v. items rondom LOB vanaf leerjaar 1 die voortvloeien uit de zorgbehoefte
12				Zorgt voor inhoudelijke afstemming van de verschillende LOB onderdelen	
13				Zorgt voor adequaat materiaal voor vakdocent en mentor ter ondersteuning van de te maken keuzes tijdens schoolloopbaan	
14	Relaties van het vak met beroepen en studies duidelijk maken en de mogelijkheden / interesses van de leerling hierbij		Stimuleert de vakdocenten bij het positioneren van hun vak binnen studie en beroep en dit ook in relatie met de mogelijkheden en interesses van de leerling	Rust vakdocenten toe voor de maatschappelijk relevantie van hun vak	
	Vakdocent	Mentor /	Teamleider	Decaan	Zorgteam
15	Signaleert - binnen zijn eigen vakgebied - bij de II. problemen die in relatie staan tot de te maken keuzes tijdens de schoolloopbaan	Begeleidt de leerling bij de studie en bij de te maken keuzes tijdens de schoolloopbaan. Aandachtspunten in begeleiding zijn: Verzuim, te laat komen / gedrag / resultaten Bespreekt risicoleerlingen met team / decanaat / zorgcoördinator	Teamleider houdt supervisie over de leerlingen en heeft aandacht voor Verzuim, te laat komen, gedrag en resultaten. Neemt contact op met decanaat / zorgteam in geval van problemen	Begeleidt een individuele leerling bij specifieke problemen die in relatie staan tot de te maken keuzes tijdens de schoolloopbaan	Begeleidt een individuele leerling bij specifieke problemen die in relatie staan tot de te maken keuzes tijdens de schoolloopbaan
16	Informeert leerlingen over aan zijn vak gerelateerde opleidingen	Informeert leerlingen (en ouders) over specifieke vervolgoopleidingen, over arbeidsmarkt, beroepen, beroepsprofielen en functies		Informeert leerlingen ouders en mentor (vakdocent) over specifieke vervolgoopleidingen, over arbeidsmarkt, beroepen, beroepsprofielen en functies	
17	Geeft aan de leerling aan welke onderdelen belangrijk zijn voor een portfolio	Bouwt met de leerling aan een portfolio t.b.v. studie en beroepskeuze	Houdt supervisie over het vullen van portfolio	Stimuleert het ontwikkelen en bijhouden van portfolio t.b.v. LOB traject	

18				Doet voorstellen om wettelijke verplichtingen t.a.v. LOB vast te leggen in curriculum	
19	Geeft advies m.b.t. keuze t.a.v. eigen vakgebied	Heeft eigen inbreng bij de totstandkoming van determinatieadviezen	Begeleidt het proces van de totstandkoming van de determinatieadviezen	Coördineert het proces van de totstandkoming van de determinatieadviezen	Brengt t.b.v. specifieke (zorg) leerlingen een determinatieadvies uit.
20	Informeert en adviseert ouders of betreft ouders bij de advisering individueel of op afspraak	Informeert en adviseert elke ouder en betreft elke ouder bij de advisering individueel of op afspraak	Houdt supervisie over de advisering	Informeert en adviseert ouders of betreft ouders bij de advisering individueel of op afspraak	Informeert en adviseert ouders of betreft ouders bij de advisering individueel of op afspraak t.b.v. specifieke (zorg) leerlingen
21				Draagt zorg voor informatie over studiefinanciering e.d.	
	Vakdocent	Mentor /	Teamleider	Decaan	Zorgteam
22		Inventariseert behoefte aan testen bij leerlingen en geeft leerlingen informatie over de meest gangbare testen en betreft de uitslag bij de advisering		Geeft informatie over gangbare testen aan mentoren. Draagt zorg voor het afnemen van specifieke testen en de bespreking daarvan en betreft de uitslag inde advisering	Draagt zorg voor het afnemen van specifieke testen en de bespreking daarvan en betreft de uitslag inde advisering
23				Informeert ouders tijdens (algemene) ouderavonden en / of via eigen publicaties en via dedecaan.net	
24	Geeft inhoud aan de PSO	Begeleidt de ll. tijdens zijn binnen schoolse oriëntatie	Ondersteunt de PSO-activiteiten	Coördineert en organiseert PSO activiteiten in het kader van LOB	
25	Geeft i.v.m. overgang naar leerjaar 3 relevante informatie aan mentor	Verzorgt de warme overdracht van de onderbouw naar de bovenbouw	Ondersteunt de warme overdracht onderbouw - bovenbouw	Initieert, coördineert en organiseert warme overdracht onderbouw - bovenbouw VMBO	Geeft waar nodig extra info bij warme overdracht onderbouw – bovenbouw bij zorg leerlingen
26	Beroepsgerichte vakdocent bespreekt ervaringen m.b.t. buiten en / of binnen schoolse activiteiten met leerling in de loopbaanreflectiegesprekken	Stimuleert de ll. tot buitenschoolse oriëntatie op studie arbeid en beroep en funktie en bespreekt ervaringen (ook van binnen schoolse activiteiten) in loopbaanreflectiegesprekken	Draagt zorg voor de uitvoer van buitenschoolse oriëntatie Ondersteunt en stimuleert de mentor en beroepsgerichte vakdocent voor het houden van loopbaanreflectiegesprekken	Organiseert en coördineert de buitenschoolse oriëntatie	
27	Beroepsgerichte vakdocent ondersteunt het stageproces met zoeken naar stageplaatsen, voorbereiding en evaluatie	Begeleiden van leerling op stage gebied	Coördineert de stage, Benoemt verantwoordelijke voor stage	Onderhoudt contacten met bedrijfsleven en teamleiders i.v.m. arbeidsoriëntatie en stages enz.	

28				Neemt deel aan netwerken en aansluitingsprojecten	
	Vakdocent	Mentor /	Teamleider	Decaan	Zorgteam
29		Ondersteunt de decaan bij organiseren van oud-leerlingenavonden, beroepenmarkten binnen de school en terugkomavonden	Ondersteunt de decaan bij organiseren van oud-leerlingenavonden, beroepenmarkten binnen de school en terugkomavonden	Ondersteunt de decaan bij organiseren van oud-leerlingenavonden, beroepenmarkten binnen de school en terugkomavonden	
30				Geeft invulling aan leerlingvolgsysteem met aan LOB gerelateerde gegevens.	
31			Lever t.b.v. schoolgids gegevens aan m.b.t. afdeling	Lever t.b.v. schoolgids gegevens aan m.b.t. LOB	Lever t.b.v. schoolgids gegevens aan m.b.t. begeleiding
32	Geeft invulling aan een planning / een plan van aanpak m.b.t. LOB-activiteiten	Geeft invulling aan een planning / een plan van aanpak m.b.t. LOB-activiteiten	Ontwikkelt als deel van het teamplan, een planning / een plan van aanpak m.b.t. LOB-activiteiten en de daarbij behorende budgettering	Ondersteunt elk team bij het maken van een jaarplanning / plan van aanpak LOB-activiteiten en de daarbijbehorende budgettering	Maakt een jaarplan met activiteiten van het zorgteam
33				Stelt een jaarverslag samen m.b.t. LOB-activiteiten	Stelt een jaarverslag samen m.b.t. begeleidings- activiteiten
Uitstroom: ongediplomeerd					
34	Signaleert dreigende uitval en probeert dit o.m. door gesprekken met leerlingen en de ouders te voorkomen	Signaleert dreigende uitval en probeert dit o.m. door gesprekken met leerlingen en de ouders te voorkomen en informeert zorgteam en decanaat	Houdt supervisie en signaleert dreigende uitval en probeert dit o.m. door gesprekken met leerlingen en de ouders te voorkomen Heeft het overzicht van de oorzaken van voortijdige uitstroom en initieert structurele oplossingen, binnen het team	Heeft het overzicht van de oorzaken van voortijdige uitstroom en initieert structurele oplossingen, zoals assessments, aansluitingsprojecten, met het doel de uitval te voorkomen	Heeft het overzicht van de oorzaken van voortijdige uitstroom en initieert structurele oplossingen, zoals assessments, aansluitingsprojecten, met het doel de uitval te voorkomen
35		Draagt bij voortijdige uitstroom relevante gegevens van de leerling over aan de decaan	Geeft advies aan decanaat m.b.t. vervolgtraject	Adviseert over het vervolgtraject mede a.d.h. gegevens van het team testen en stages enz.	Biedt ondersteuning aan het geven van advies bij VSV
36				Neemt contact op met alle betrokkenen (ouders, leerling, mentor enz.) en de VSV-makelaar over het mogelijk vervolgtraject	Ondersteunt het decanaat in overleg met leerling en ouders bij het zoeken naar een goed vervolgtraject

Uitstroom: gediplomeerd					
37	Invullen van nulmetingskaart t.b.v. MBO samen met team	Invullen van nulmetingskaart t.b.v. MBO samen met team	Ziet toe op het juist invullen van de nulmetingskaart (alle collega's die de lessen aan de leerling verzorgen)	Wikkelt procedures af die samenhangen met overgang naar een vervolgopleiding zoals het doorgeven van ingevulde nulmetingskaarten	

38	Geeft belangrijk info m.b.t. de warme overdracht door aan de mentor	Geeft aan welke leerlingen in aanmerking komen voor warme overdracht en verzorgt de overdracht met betrokken vervolgopleiding	Ondersteunt de warme overdracht	Onderhoudt relaties met vervolgopleiding en regelt warme overdracht tussen mentoren en vervolgopleiding	Neemt waar gewenst deel aan warme overdracht tussen VMBO-MBO. Regelt overdracht HGPD info met ouders en vervolgopleidingen
39		Geeft gemaakte keuzes voor vervolgopleiding door aan decanaat	Houdt supervisie m.b.t. doorstroom van leerlingen naar MBO /HAVO	Registreert de gemaakte definitieve keuzes van leerling	
40		Geeft aan welke leerlingen risicoleerlingen zijn m.b.t. VSV	Geeft aan welke leerlingen risicoleerlingen zijn m.b.t. VSV	Registreert de doorgegeven mogelijke risicoleerlingen m.b.t. VSV en geeft die door aan VSV-makelaar	
41	Neemt kennis van gegevens van vervolgonderwijs gebruikt deze om evt. studieadviesing bij te stellen	Neemt kennis van de gegevens van vervolgonderwijs en gebruikt deze om het proces van studieadviesing zonodig bij te stellen	Verwerkt de leerling gegevens die door het vervolgonderwijs zijn verstrekt en gebruikt deze om het proces van studieadviesing zonodig bij te stellen	Verwerkt de leerling gegevens die door het vervolgonderwijs zijn verstrekt en geeft dit door aan de diverse teams en ondersteunt de teams in een evt. wijziging van het beleid.	Verwerkt de leerling gegevens die door het vervolgonderwijs zijn verstrekt en gebruikt deze om beleid van LOB zonodig bij te stellen
42	Neemt kennis van gegevens van oud-leerlingen en gebruikt deze om in overleg het LOB-beleid van het team bij te stellen	Neemt kennis van gegevens van oud-leerlingen en gebruikt deze om in overleg het LOB-beleid van het team bij te stellen	Gebruikt de uitkomsten van de jaarlijkse enquête om het teambeleid m.b.t. LOB bij te stellen	Houdt jaarlijks een enquête onder de (oud) leerlingen en geeft uitkomsten ervan door aan de diverse teams en ondersteunt hen bij een evt. bijstelling van LOB-beleid	Neemt kennis van gegevens van oud-leerlingen en gebruikt deze om in overleg het LOB-beleid bij te stellen m.b.t. zorg
43				Adviseert incidenteel oud-leerlingen	
	Vakdocent	Mentor /	Teamleider	Decaan	Zorgteam

Deskundigheidsbevordering

44				Verzamelt, rubriceert en actualiseert het documentatiemateriaal	Verzamelt, rubriceert en actualiseert het documentatiemateriaal
45				Neemt kennis van inhoud van documentatiemateriaal	Neemt kennis van inhoud van documentatiemateriaal
46				Maakt documentatiemateriaal toegankelijk voor leerlingen, ouders en collega's	Maakt documentatiemateriaal toegankelijk voor leerlingen, ouders en collega's
47	Houdt zich op de hoogte van actuele ontwikkelingen in vervolgonderwijs (arbeidsmarkt)	Houdt zich op de hoogte van actuele ontwikkelingen in vervolgonderwijs (arbeidsmarkt)	Houdt zich op de hoogte van actuele ontwikkelingen in vervolgonderwijs (arbeidsmarkt)	Houdt zich op de hoogte van actuele ontwikkelingen in vervolgonderwijs (arbeidsmarkt) en geeft dit door aan collega's	Houdt zich op de hoogte van actuele ontwikkelingen in vervolgonderwijs
48			Laat zich informeren over belangrijke ontwikkelingen omtrent LOB en geeft dit door aan team	Houdt zich op de hoogte van relevante publicaties en ontwikkelingen op terrein van LOB	Houdt zich op de hoogte van relevante publicaties en ontwikkelingen van leerlingbegeleiding en geeft dit door aan directie, teamleiders.

49		Houdt zich in het algemeen op de hoogte van actuele ontwikkelingen op psychosociaal gebied	Houdt zich in het algemeen op de hoogte van actuele ontwikkelingen op psychosociaal gebied	Houdt zich in het algemeen op de hoogte van actuele ontwikkelingen op psychosociaal gebied	Houdt zich in het algemeen op de hoogte van actuele ontwikkelingen op psychosociaal gebied
50				Bezoekt regelmatig regionale en landelijke decanenbijeenkomsten en studiedagen	
	Vakdocent	Mentor /	Teamleider	Decaan	Zorgteam
Coaching en ondersteuning					
51			Laat zich informeren over belangrijke ontwikkelingen omtrent LOB en geeft dit door aan tea	Informeert teamleiders (de mentoren en vakdocenten) over actuele ontwikkelingen op terrein van LOB	
52			Draagt zorg voor deskundigheidsbevordering van mentoren en vakdocenten op terrein van LOB in overleg met decanaat	Draagt zorg voor deskundigheidsbevordering van mentoren en vakdocenten op terrein van LOB in overleg met teamleider	Zorgt voor kennisoverdracht / scholing in het kader van passend onderwijs
53			Vult samen met decaan en sectordirecteur en in overleg met het team het takenpakket van de mentor in	Vult samen met teamleiders en sectordirecteur het takenpakket van de mentor in	Vult samen met teamleiders en sectordirecteur het takenpakket van de mentor in en adviseert over facilitering daarvan.
Beleidsontwikkeling					
54				Ontwikkelt LOB-beleid als onderdeel van het totale schoolbeleid	
55				Legt jaarlijks verantwoording af van zijn werkzaamheden bijv. aan de hand van een jaarverslag en vertaalt e.e.a. in nieuw te ontwikkelen LOB-beleid	
56				Vertaalt LOB-beleid (elders ontwikkeld) naar LOB-beleid binnen de onderwijsinstelling	
57	Ontwikkelt een LOB-activiteitenplan in samenhang met het teamplan en met ondersteuning van decanaat	Ontwikkelt een LOB-activiteitenplan in samenhang met het teamplan en met ondersteuning van decanaat	Ontwikkelt een LOB-activiteitenplan in samenhang met het teamplan en met ondersteuning van decanaat	Ondersteunt ontwikkeling LOB-activiteitenplan	

VISIEDOCUMENT -LOB – Vmbo BOUWENS VAN DER BOIJECOLLEGE
versie oktober 2011

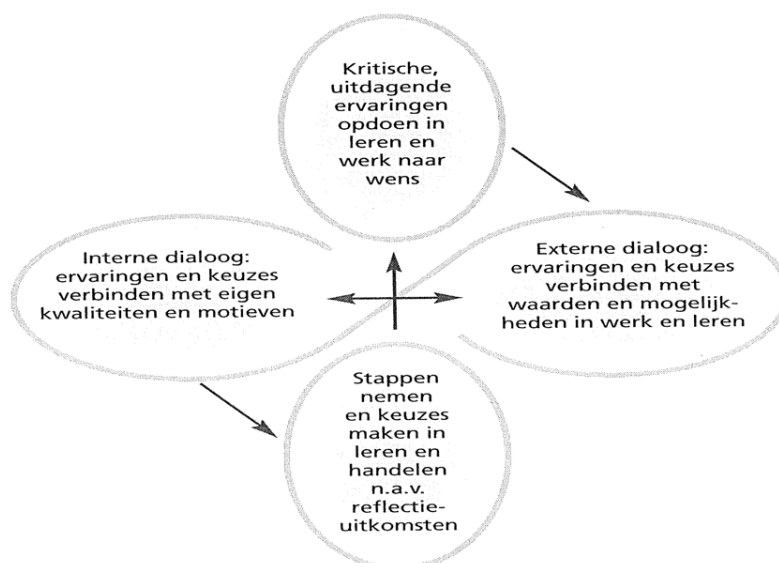
Inleiding

Veel leerlingen hebben moeite met het vormen van een realistisch beroepsbeeld en kunnen daardoor niet gefundeerd tot een keuze van een beroepsopleiding komen. Daarnaast bestaat “de baan voor het leven” niet meer: “Employment” (een leven lang werken voor dezelfde baas) is veranderd in “Employability” (als werknemer aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt). Het is aan de school om leerlingen voor te bereiden op hun toekomst die moeilijk te voorspellen valt door een snel veranderende maatschappij. Daarnaast zullen zij toegerust moeten zijn op het zelf sturen van hun loopbaan. LOB dient daarom een belangrijke plek te krijgen in de school en wordt beschouwd als een proces dat gedurende hun hele (levens)loopbaan blijft bestaan.

Doel LOB Vmbo Bouwens van der Boijecollege

Het doel van loopbaanoriëntatie en begeleiding is dat de leerling zicht krijgt op zichzelf en op opleidingsmogelijkheden. Daarbij zijn praktijkervaringen essentieel onderdeel van dit leerproces. Het reflecteren op deze ervaringen is daarbij van groot belang. De leerling kan zo leren nadenken over eigen normen, waarden en de gewenste positie in de maatschappij (**zelfconceptverheldering = betekenis geven aan levenservaringen**). LOB is ook gericht op **horizonverruiming**: het inzichtelijk maken van de maatschappij en de wereld van arbeid en opleidingen.

Het kiezen staat daarbij minder centraal, het gaat meer om bewustwording: “wat wil ik en waarom wil ik dit”. Uiteindelijk kan hij/zij hierdoor de juiste loopbaancompetenties verwerven.



Uitgangspunten bij LOB

Belangrijk is daarvoor dat leerlingen loopbaancompetenties ontwikkelen.

Vragen die daarbij van belang zijn:

- wat kan ik?
- wat wil ik en waarom wil ik dat?
- waar kan ik dat doen?
- hoe doe ik dat?
- wie kan mij daarbij helpen?

De leeromgeving moet daarbij voldoen aan 3 kenmerken:

- het onderwijs is praktijkgericht (zoveel mogelijk levensechte problemen centraal);
- het is vraaggericht (leerlingen moeten reële keuzemogelijkheden hebben);
- het is dialogisch (leerlingen moeten de kans krijgen een loopbaangerichte dialoog te voeren over hun ervaringen in het praktijkgerichte onderwijs).

Bron: F. Meijers, M. Kuijpers & J. Bakker, feb. 2006, over leerloopbanen en loopbaanleren, loopbaancompetenties in het (v)mbo

De mentor is degene die de dialoog met de leerling aangaat en de 1^e lijns-

verantwoordelijkheid draagt voor de keuzebegeleiding. Docenten van zowel de beroepsgerichte als avo-vakken zullen hierbij aanvullend bezig zijn.

Het decanaat is met specialistische kennis bereikbaar in de 2^e lijn en ondersteunt activiteiten van de mentor.

Verankering LOB in de organisatie

In schooljaar 2011-2012 wordt met LOB gestart in het eerste leerjaar. LOB wordt verankerd in het curriculum en zal de jaren daarna opeenvolgend in leerjaar 2, 3 en 4 worden geïntegreerd.

Verankering door:

1. curriculum
 - vast onderdeel in isp-modules
 - LOB-activiteiten (in handelingsdeel van PTA benoemen)
2. IPB (Integraal personeelsbeleid)
 - LOB is opgenomen in het integraal personeelsbeleid
 - LOB is een onderwerp tijdens FG-POP gesprekken
3. Portfolio opbouw leerlingen incl. loopbaanreflectiegesprekken
4. Onderwerp bij functioneringsgesprekken
5. Kwaliteitscyclus
6. Beleidsagenda's

Betrokken functionarissen, rollen, taken en verantwoordelijkheden

1. Sectorleiding/teamleiders
 - *aansturen mentoren
 - *signaleren/inventariseren problemen bij mentoren in de begeleiding van hun leerlingen
 - * agenderen half jaarlijks overleg met decanen

2. Mentoren
 - *uitvoeren begeleiding leerlingen rondom LOB
 - a. motiveren leerlingen tot actief participeren in LOB-activiteiten
 - b. opdrachten en verslagen LOB-activiteiten nakijken en bespreken
 - c. loopbaanproces monitoren en op gang houden
 - d. leerlingen doorverwijzen naar decaan bij stagnatie loopbaanproces
3. Decanen
 - * Ondersteuning bieden aan mentoren
 - * Individueel gesprek aangaan met leerling, indien loopbaanproces is gestagneerd of op indicatie mentor
 - * organiseren en verzorgen LOB activiteiten
 - sturing geven aan loopbaanproces door het verzorgen van opdrachten en activiteiten
 - zorgen dat benodigde informatie omtrent LOB bij mentoren/leerlingen terecht komt.
4. Docenten

Docenten ondersteunen het LOB programma en geen hier inhoud aan al naar gelang het programma

Ketenpartners (in de regio) LOB

Met ketenpartners zullen concrete afspraken worden gemaakt over invulling en vervolg van LOB. Het portfolio is een belangrijk onderdeel waarmee de leerling zijn leerloopbaan aantoonst. Dit portfolio is voor de vmbo leerling met diploma de basis waarmee hij in het mbo of havo zijn loopbaan voortzet.

Relaties die van groot belang zijn voor een goede uitvoering van LOB zijn o.a.

- Bedrijven en instellingen
- ouders
- vervolgopleidingen

Bedrijven en instellingen in de regio zullen een prominente rol spelen in LOB, zodat de leerling veel praktijkervaring kan opdoen en op basis daarvan passende keuzes kan maken.

Kwaliteitszorg LOB (o.a. zelfevaluatie, PDCA-cyclus, intervisie, scholing)

Er is een implementatieplan LOB. Deze wordt jaarlijks met de schoolleiding geëvalueerd en bijgesteld.

LOB-activiteiten zijn als een keten aan elkaar verbonden, zodat voor de leerling duidelijker wordt waarom hij bepaalde activiteiten uitvoert. Het daarbij reflecteren op diverse leerervaringen wordt daarbij een vanzelfsprekendheid voor leerling en mentor. Op deze manier krijgt de leerling een beter beeld van zichzelf en van zijn toekomstmogelijkheden. Om kwaliteit van LOB te waarborgen zijn alle mentoren geschoold in het voeren van loopbaanreflectiegesprekken. Mentoren zijn in de 1^e lijn verantwoordelijk voor LOB en worden in hun activiteiten ondersteund door de decaan en gefaciliteerd door de schoolleiding.

LOB zal de rode draad binnen het VMBO zijn. Dit zal moeten worden uitgedragen voor en door iedereen.

Planning van activiteiten:

1. Visie en doelen
2. Draagvlak en leiderschap
3. Beleid
4. LOB werkplan
5. Inhoud van LOB
6. de vorm van LOB in curriculum
7. leeromgeving
8. determinatie en advisering
9. rollen en taken in de school
10. IPB professionalisering

	Wat	Waarom	Wie stuurt aan	Wie doet het	tijdsplanning	Wat moet er concreet bereikt zijn.
1-3	LOB-routekaart	Ondersteuning in implementeren van LOB	Tg	LOB werkgroep	Sept 2012 bundelen Oktober 2012 presentatie	Visiedocument en doelen LOB bundelen, Vervolgens presentatie aan team vmbo Presentatie nog geven.
	LOB doelen per leerjaar SMART formuleren	Helderheid voor mentoren/docenten e.a. wat de rol van LOB is De manier waarop veranderd. Elk jaar nieuw overzicht	We/Zd/gk	LOB werkgroep		Voltooid 2011 Voltooid dec 2012
3	Voorstel tot facilitering mentoren	Maar 1 mentorles beschikbaar. Is dit voldoende? Met LOB-groep bespreken	Zd	LOB werkgroep	Mei 2013	Voltooid, maar evalueren en evt. aanpassen mei 2013
3	Evalueren en bijstellen lob leerjaar 1	Kinderziekte uit de programma's te halen en de kwaliteit van lob te borgen	Zd	Lob + ISP werkgroep	September 2012	Verbeterde programma's
5	LOB binnen ISP leerjaar 1	Binnen het nieuwe ISP verplichte LOB activiteit en evaluatie	We-Gk	LOB werkgroep in samenwerking met ISP-werkgroep		Voltooid 2012
5	LOB in dapter	Hoe willen wij dapter inzetten om portfolio op te bouwen. In dit portfolio komt LOB aan bod Dit schooljaar Portfolio op papier, omdat dapter (nog) niet werkt	Gk/ds	Ds-We-Gk	Sept 2011-dec 2011 Jan 2012 ev. Met digitaal portfolio Vertraagd: sept 2012 scholing mentoren	Portfolio op papier is uitgewerkt. 2011 Format voor dapter gereed met verplichte en vrijwillige lob activiteiten Controleren hoe en of het gedaan.

5	Lesbrieven	Huidige methode uit mentorles bevat vele onderdelen LOB. Hoe bieden we ze volgend jaar aan.	Zd Gk uitleg aan mentoren We	LOB werkgroep	Oktober 2012- januari 2013	Lesmateriaal: voor leerjaar 1 voltooid 2011 Leerjaar 2 en 3: voltooiën maart 2013 Uitleg tijdens mentorenoverleg voor de herfstvakantie Overzicht activiteiten op s-drive
6						
6	LOB in pto	Lob als handelingsdeel opnemen in pto om voortgang te bewaken. Nog doen Ovg kolom in magister	We – Lw	We – Lw	april 2013	PTO LOB (is dit niet onderdeel van de ISP-modules opm. zd/gk juni 2012)
10	Loopbaanreflectiegesprekken	Training in loopbaanreflectie-gesprekken	We-Gk We-Gk	We-Gk mentoren lj 3 +4 Overige docenten	Feb 2012- juni 2012 Maart 2013? – juni 2013	Voltooid voor mentoren 1 ^e en 2 ^e jaar. 3 ^e en 4 ^e jaars mentoren zijn gestart: 1 ^e scholingsdag feb 2012, Vervolg sept 2012 (2 ^e deel loopbaanreflectiegesprekken) Jan. 2013 herhalingsdag Opzetten.
	Vorbereiding leerjaar 2:	- Dapter - beroepeninteresseset - isp - activiteiten - isp-keuze - vakkenpakketkeuze (gt) - mbo of havo variant (gt)	Zd	LOB werkgroep	Sept 2012- dec 2012	Vertraagd doordat Dapter nog niet werkte. September 2012 starten!
	Portfolio leerjaar 3	Leerlingen leerjaar 3 beginnen volgend schooljaar met portfolio Evt optie hierin integreren.	Zd	Mentoren leerjaar 3	okt 2012 tot januari 2013	Voor de herfstvakantie 2012 mentoren inlichten (mogelijkheden methodes onderzoeken – een methode?)
	Keuze 2basis/kader	Duidelijke afspraken hoe en wat 2 basis en kader kan kiezen	Zd	Schoolleiding of kartrekker ISP	Sept 2012	Duidelijkheid wat er te kiezen is
	Oriëntatiedagen: Vaststellen data. En vermelden in datalist. Brief opstellen voor ouders en	Kennismaken met een beroep	Zd	LOB werkgroep	November 2012 (voorbereiden)	Voltooid in 2011: 2x In nieuwe schooljaar 1 dag is gepland op 21-3-2013

	leerlingen					
	Bedrijvenexcursie	Voor brugklasleerlingen	Zd/Gk/	LOB werkgroep en ISP werkgroep	Oktober 2012 voorbereiden	Vindt plaats 6-2-2013
	Dienstverleningsdag	Voor 2 ^e klas leerlingen	Zd/Gk	LOB werkgroep	Oktober 2012	Vindt plaats op 25-2-2013
	Speeddaten	Pilot van vorig jaar opnieuw uitvoeren voor zorg en welzijn. Uitbreiden naar andere sectoren Leerlingen laten kennismaken met verschillende beroepen. Voor 3 ^e leerjaar.	Zd	Gk en sectievoorzitters sectoren	Februari maart 2012	Speeddate activiteit voor alle sectoren? Alleen 3 ^e jaars leerlingen. Waar?

NB: Ouderbetrokkenheid vergroten : in LOB werkgroep bespreken hoe. We kunnen een voorstel maken en aan ouderraad voorleggen.

Bijlage 3: Enquêtes

1: Enquête individuele gesprekken.



**Decaan VMBO
College Den Hulster**

**Gespreksevaluatie
2012-2013**

Ingevuld door:

☐	Ouder/verzorgende	☐	leerling
--------------------------	-------------------	--------------------------	----------

Datum:

--

Vragen beantwoorden met goed (G) voldoende (V) onvoldoende (O)

Er werd naar mij geluisterd in het gesprek	
Ik kreeg nuttige informatie in het gesprek	
De gespreksruimte was geschikt	
Er was sprake van een positieve sfeer	
Ik heb iets aan dit gesprek gehad	
Ik voelde me op mijn gemak tijdens het gesprek	

Opmerkingen (niet verplicht)

--

2: Leerlingen enquête voor 3 en 4 GT.



Decaan VMBO

Vragenlijst voor leerlingen over de keuze afgelopen schooljaar
(keuze vak in klas 2 en keuze leerweg-sector-examenpakket-vmbo+ in klas 3)

Alvast bedankt, SME !!

Instructie: Vragenlijst over de keuze afgelopen schooljaar.

Lees de zin en geef deze je eigen waardering. Je mag achter elke zin een opmerking invullen.

Het werkt als volgt:

0: geen ervaring mee 1: zeer ontevreden 2: ontevreden 3: tevreden 4: zeer tevreden

Reageer op:	0	1	2	3	4	Ruimte voor je eigen opmerkingen
1.voorlichting in de klas over de keuze.						
2.werken met de beroepskeuze test op school.						
3.bereikbaarheid van de decaan.						
4.individueel gesprek met de decaan.						
5.informatie via mijn mentor (bijv. in mentorles).						

Heb je nog wensen/tips voor een andere keuzebegeleiding?

Schrijf ze hier op:

Deze vragenlijst maakt onderdeel uit van de opleiding die ik momenteel volg.

Het invullen gebeurt anoniem, tenzij je zelf je naam wilt noteren.

Bedankt voor de moeite...

SME

3: Leerlingen enquête voor 3 basisberoeps en 3 kaderberoeps.



Decaan VMBO

**Vragenlijst voor leerlingen
over de keuze afgelopen
schooljaar
(afdelingskeuze)**

Alvast bedankt, SME !!

Instructie: Vragenlijst over de keuze afgelopen schooljaar.

Lees de zin en geef deze je eigen waardering. Je mag achter elke zin een opmerking invullen.

Het werkt als volgt:

0: geen ervaring mee 1: zeer ontevreden 2: ontevreden 3: tevreden 4: zeer tevreden

Reageer op:	0	1	2	3	4	Ruimte voor je eigen opmerkingen
1.voorlichting in de klas over de keuze.						
2.werken met de beroepskeuze test op school.						
3.bereikbaarheid van de decaan.						
4.individueel gesprek met de decaan.						
5.informatie via mijn mentor (bijv. in mentorles).						
6.ervaring in de "stromen"						

Heb je nog wensen/tips voor een andere keuzebegeleiding?

Schrijf ze hier op:

Deze vragenlijst maakt onderdeel uit van de opleiding die ik momenteel volg.

Het invullen gebeurt anoniem, tenzij je zelf je naam wilt noteren.

Bedankt voor de moeite...

SME

Bijlage 4: Vensters voor verantwoording, leerlingtevredenheidsonderzoek.

School CDH t.o.v. BM = alle andere scholen (totaal 261 scholen)

Waardering

School

BM

12. Ik word geholpen bij het maken van belangrijke keuzes (beroepsrichting, sector, leerweg, niveau, profiel).

zeer oneens (1)	2 %	3 %
oneens (2)	3 %	8 %
zowel eens als oneens (3)	17 %	23 %
eens (4)	58 %	49 %
zeer eens (5)	20 %	17 %

3Basis CDH t.o.v. BM = de andere deelnemende Basis-scholen (totaal 84 scholen)

Waardering

School

BM

12. Ik word geholpen bij het maken van belangrijke keuzes (beroepsrichting, sector, leerweg, niveau, profiel).

zeer oneens (1)	7 %	6 %
oneens (2)	7 %	10 %
zowel eens als oneens (3)	16 %	27 %
eens (4)	55 %	43 %
zeer eens (5)	16 %	14

3Kader CDH t.o.v. BM = de andere Kader-scholen (totaal 87 scholen)

Waardering

School

BM

12. Ik word geholpen bij het maken van belangrijke keuzes (beroepsrichting, sector, leerweg, niveau, profiel).

zeer oneens (1)	2 %	4 %
oneens (2)	6 %	12 %
zowel eens als oneens (3)	22 %	30 %
eens (4)	54 %	43 %
zeer eens (5)	16 %	11

3Gem/Theor. CDH t.o.v. BM = de andere GT-scholen (Totaal 166 scholen)

Waardering

School

BM

12. Ik word geholpen bij het maken van belangrijke keuzes (beroepsrichting, sector, leerweg, niveau, profiel).

zeer oneens (1)	2 %	4 %
oneens (2)	3 %	10 %
zowel eens als oneens (3)	24 %	24 %
eens (4)	53 %	46 %
zeer eens (5)	18 %	15 %

3HAVO CDH t.o.v. BM = de andere HAVO-scholen (Totaal 147 scholen)

Waardering

School

BM

12. Ik word geholpen bij het maken van belangrijke keuzes (beroepsrichting, sector, leerweg, niveau, profiel).

zeer oneens (1)	1 %	3 %
oneens (2)	3 %	7 %
zowel eens als oneens (3)	18 %	21 %
eens (4)	59 %	51 %
zeer eens (5)	19 %	18 %

Hier de resultaten van Vensters voor verantwoording: De mening over de school door de ouders VWO/HAVO 2010-2011.

Mening over CDH volgens de ouders (264 deelnemende scholen / gemiddeld aantal ouders per school die reageerden 55 / aantal ouders CDH die reageerden 75).

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm R-B Rang
	7,75 7,22 0,53 38

Mening over CDH volgens de ouders t.o.v. OGVO (2 scholen –Valuas / gemiddeld aantal ouders per school die reageerden 50 / aantal ouders CDH die reageerden 75)

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm. R-B Rang
	7,75 7,48 0,27 1

Mening over 3VWO volgens de ouders (128 deelnemende VWO-scholen / gemiddeld aantal ouders per school die reageerden 26 / aantal ouders 3VWO die reageerden 33)

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm. R-B Rang
	8,23 7,30 0,93 5

Mening over 3VWO volgens de ouders t.o.v. OGVO (2 scholen – Valuas / gemiddeld aan ouders per school die reageerden 24 / aantal ouders 3VWO die reageerden 33)

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm. R-B Rang
	8,23 7,54 0,69 1

Mening over 3HAVO volgens de ouders (149 deelnemende HAVO-scholen / gemiddeld aantal ouders per school die reageerden 26 / aantal ouders 3HAVO die reageerden 22)

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm. R-B Rang
	7,34 7,22 0,12 68

Mening over 3HAVO volgens de ouders t.o.v. OGVO (2 scholen – Valuas / gemiddeld aantal ouders per school die reageerden 14 / aantal ouders 3HAVO die reageerden 22)

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm. R-B Rang
	7,34 7,55 - 2 0,21

Hier de resultaten van Vensters voor verantwoording: De mening over de school door de ouders VMBO 2010-2011.

Mening over 3GT volgens de ouders (160 deelnemende GT-scholen / gemiddeld aantal ouders per school dat reageert 19 / aantal ouders 3GT CDH dat reageerde 13)

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm. R-B Rang
	7,40 7,01 0,39 47

Mening over 3GT volgens de ouders t.o.v. OGVO (2 scholen – Valuas / gemiddeld aantal ouders per school dat reageert 8 / aantal ouders 3GT CDH dat reageerde 13)

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm. R-B Rang
	7,40 7,58 - 2
	0,18

Algemene opmerking vooraf m.b.t. de Kader- en Basisberoepsgerichte leerweg:

Om een rapportage van het C&T te ontvangen is het minimale aantal van vijf ouders nodig. Aan dit minimale aantal voldoet zowel de Kader- als de Basisberoepsgerichte leerweg niet. Bij Kader hebben 4 ouders, bij Basis 3 ouders deel genomen aan het onderzoek. Vandaar dat ik in dit geval de beide leerwegen heb samengevoegd.

Mening over 3Basis/Kader volgens de ouders (87 deelnemende Basis/Kaderscholen / gemiddeld aantal ouders per school die reageert 24 / aantal ouders 3 Basis/Kader CDH dat reageerde 7)

V16. De school zorgt voor een goede begeleiding op keuzemomenten.	Res. Bm. R-B Rang
	7,43 7,08 0,35 26

De mening over 3Basis/Kader volgens de ouders t.o.v. OGVO (2 scholen – Valuas / gemiddeld aantal ouders per school dat reageert 0 / aantal ouders 3Basis/kader CDH dat reageerde 7)

Ook hiervan is geen rapportage omdat van het Valuas College niemand van de ouders Basis/Kader heeft gereageerd.