



Praktijk Gericht Onderzoek

Student : Ilse van Gaal

Studentnummer : 2584107

Master Educational Needs (M-EN)

Lesplaats : 's - Hertogenbosch

Begeleidster : Mevr. D. Admiraal

Datum : Juni 2017

Hoe implementeren we LOB binnen Praktijkonderwijs, reflecteren we op de gezette stappen om vervolgens weer een voorwaartse stap te kunnen zetten?

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Hoofdstuk 1 Inleiding en probleemanalyse	5
1.1 Inleiding	5
1.1.1 Schoolvisie	6
1.1.2 Visie Big Picture Learning	7
1.2 Probleemstelling	7
1.3 Doel onderzoek	8
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	9
2.1 Kiezen en keuzeprocessen	9
2.2 Loopbaanontwikkeling	10
2.3 (Loopbaan)competenties	11
2.4 Big-Picture-Learning	12
2.5 Coaching	14
2.6 Zelfsturing	15
2.7 Samenvatting theoretisch kader	16
2.8 Onderzoeksvraag	17
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethode	18
3.1 Onderzoeksstrategie	18
3.2 Onderzoeksinstrumenten	19
3.3 Respondenten	22
3.4 Valide, betrouwbaarheid en triangulatie	23
3.5 Ethiek	23
Hoofdstuk 4 Data analyse, conclusies en aanbevelingen	24
4.1 Deelvraag 1	24
4.1.1. Data analyse & resultaten deelvraag 1	24
4.1.2. Conclusies & aanbevelingen deelvraag 1	28
4.2. Deelvraag 2	32
4.2.1. Data analyse & resultaten deelvraag 2	32
4.2.2. Conclusies & aanbevelingen deelvraag 2	37
4.3. Deelvraag 3	39
4.3.1. Data analyse & resultaten deelvraag 3	39
4.3.2. Conclusies & aanbevelingen deelvraag 3	40

Hoofdstuk 5 Reflectie	42
5.1 Procesreflectie	42
5.2 Productreflectie	44
Literatuurlijst	45
Bijlage 1 : Model van actieonderzoek van Schuman (2009)	49
Bijlage 2 : Logboek actieonderzoek	50
Bijlage 3 : Staafdiagram LOB-Scan	51
Bijlage 4 : Uitwerking LOB-scan	52
Bijlage 5 : Focusgroep interview 13 april 2017	59
Bijlage 6 : Semigestructureerd interview PrO-scholen	61
Bijlage 7 : Stellingenlijst KPC PrO-scholen	66
Bijlage 8 : Verwerking data-analyse stellingenlijst PrO-scholen	67
Bijlage 9 : Artikel ' Verbindend samenwerken' (p.10-11)	71
Bijlage 10 : Samenwerking met uitgever LOB methode	74
Bijlage 11 : PowerPoint eindpresentatie	77
Bijlage 12 : Verwerkingsopdracht BLOB2	81
Bijlage 13 : Beoordelingslijsten	90

Samenvatting

Op mijn huidige werkplek, een school voor Praktijkonderwijs staat de leerling centraal, leveren we individueel maatwerk en leiden we op naar een volwaardige plek in de maatschappij. Ver voordat het Loopbaan-Oriëntatie-Begeleiding (LOB) traject als zodanig werd geïmplementeerd werd er al een soortgelijke begeleidingsmethode binnen onze praktijkschool toegepast; namelijk vanuit visie Big Picture Learning (BPL). BPL gaat ervan uit dat leerlingen van binnenuit leren, op ontdekking gaan naar waar hun interesses liggen en wat zij belangrijk vinden (Littky & Grabelle, 2004). Op zoek naar waar zij moeite voor willen doen (gepersonaliseerd en competentie gericht leren). Uit onderzoek van Kuijpers (2005) komen vijf competenties naar voren die je loopbaanontwikkeling beïnvloeden. Door bewustwording van kwaliteiten, motieven, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken wordt de leerling LOB-competent en leert doordachte keuzes te maken. Het team ervaart dat we al veel activiteiten aanbieden rondom arbeidstoeleiding. De vraag is echter of dit gelijk is aan LOB en in hoeverre het huidige LOB programma aansluit bij de pijlers van BPL? Door actieonderzoek heb ik getracht, samen met de werkgroep LOB, de huidige methode werkbaar te maken voor leerlingen van het Praktijkonderwijs.

Dit onderzoek heeft positief bijgedragen aan het implementeren van de LOB methode maar we zijn er nog niet. Voordat we de derde cyclus ingaan is het raadzaam eerst gezamenlijk de LOB visie en doelen vast te stellen, hierbij draagvlak te creëren bij alle betrokkenen om vervolgens verder te gaan met het concretiseren van de loopbaancompetenties. LOB is vernieuwend en geeft richting aan toekomstig onderwijs 2032 maar is slechts een aanpassing voor de praktijkscholen met een BPL visie. Een 'aanpassing' waar we met een gezamenlijke stem en vanuit een empowerment gedachte vorm aan kunnen en moeten geven.

Ilse van gaal, Juni 2017

Hoofdstuk 1 Inleiding en probleemanalyse

1.1 Inleiding

Dit praktijkgerichte onderzoek doe ik in het kader van mijn studie M-EN vanuit het domein Begeleiden. Het vindt plaats binnen een scholengemeenschap van 2700 leerlingen, onderverdeeld in twee sectoren, namelijk: HAVO-VWO en VMBO-Praktijkonderwijs. Ik ben werkzaam binnen de sector Praktijkonderwijs, hierna te noemen PrO als docent en mentor. De leerlingen van PrO hebben een beperkt cognitief vermogen (TIQ¹ tussen 60-80) en stromen uit naar arbeid, begeleid werk of Entree onderwijs. Dit schooljaar telt PrO totaal 122 leerlingen, waarvan 20 leerlingen in het eerste leerjaar, 26 leerlingen in tweede leerjaar en 27 leerlingen in leerjaar 3. Deze klassen behoren tot de onderbouw en de klassen 4 en 5 tot de bovenbouw. In het kader van mijn onderzoek geef ik sturing aan het implementeren van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) binnen het PrO. Dit doe ik samen met mijn teamleider. Het is een taak van het onderwijs leerlingen te helpen zich optimaal te ontwikkelen en hen goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs (Ministerie van OCW, 2016). LOB vormt een rode draad rondom arbeidstoeleiding en is bedoeld om leerlingen te helpen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties (Elde College, 2016). In een kamerbrief over Loopbaan Oriëntatie en (loopbaan)begeleiding informeerde het Ministerie van OCW in september vorig jaar een vervolgaanpak voor LOB. Dit omdat leerlingen- en studentenorganisaties ontevreden zijn over de kwaliteit van LOB. Ook de Onderwijsraad pleit voor meer aandacht aan LOB; te vaak vallen leerlingen uit of maken een verkeerde loopbaan keuze en men pleit voor een doorgaande LOB leerlijn (Ministerie van OCW, 2016).

In februari van het vorig jaar heeft Meng (Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt) in een congres LOB aangegeven dat ruim 45% van de toekomstige banen op de huidige arbeidsmarkt nog niet bestaan. Als we 'vandaag' niet weten welke banen er 'morgen' zijn dan wordt het voor PrO leerlingen een lastig gegeven juiste loopbaankeuzes te maken. Dit betekent dat deze kwetsbare jongeren binnen

¹ TIQ is gemiddelde van een performale en verbale score gebaseerd op de Wechsler Intelligence Scale for Children (WISC-III) intelligentietest.

hun school op een professionele wijze ondersteund moeten worden en dat zij zich moeten voorbereiden op een leven lang leren (Euro Guidance, 2015).

De Boer (2009) geeft in zijn lectoraat Keuzeprocessen aan dat kennis, opgedaan tijdens een schoolloopbaan, nog maar vijf jaar zijn relevantie kent. Tot enige decennia geleden was dit nog twintig jaar. Dit maakt duidelijk hoe complex het maken van keuzes is en hoeveel flexibiliteit en aanpassingsvermogen er van jongeren verwacht wordt bij het kiezen. De focus van dit onderzoek is gericht op begeleiding van PrO leerlingen bij hun loopbaan oriëntatie met name waar het gaat om het leren kiezen en het keuzeproces leren doorgronden. Dit onderzoek is van belang voor mijn professionele ontwikkeling tot M-EN, voor de leerlingen en voor de school omdat actualisatie van de huidige begeleidingsmethode gewenst is. Dit onderzoek is relevant op micro- (persoonlijk), meso- (organisatie) en macroniveau vanwege de overheidsbepalingen. Een succesvolle loopbaansturing en de juiste keuzes leren maken zijn kostenbesparend voor de huidige maatschappij (Den Boer, 2009; Kuijpers, 2008).

1.1.1 Schoolvisie

Tot op heden kent het PrO geen specifiek LOB beleidsplan. In de LOB visie van het PrO (Elde College, 2016) beschrijft men het belangrijk te vinden om leerlingen te begeleiden naar een succesvolle uitstroom richting de arbeidsmarkt of Entreeonderwijs. In feite loopt LOB als een rode draad door het onderwijsproces, bieden we veel LOB activiteiten aan en voeren met name stagedocenten in de bovenbouw loopbaangesprekken met hun leerlingen. PrO is een partner in de ontwikkeling van de leerling, waarbij de levensloopbaan centraal staat. Het onderwijs wordt gestuurd door de ontwikkelingsvraag en de passie van de leerling (Donkers, Kloks & Spijkers, 2009). Deze onderwijs visie en missie zijn gestoeld op het concept 'One Kid at a Time', dat in de praktijk wordt gebracht in Big Picture scholen (Van den Brand, Donkers & Schouten, 2008). In het 'One Kid at a Time'-concept zijn de drie-R's verankerd; rigor, relevance en relation. Deze staan voor een passende en theoretische diepgang, een persoonlijke en maatschappelijke relevantie en betekenisvolle relaties bij de leerlingen. (Levine, 2001 in: Littky & Gabrelle, 2004). De drie basisbehoeften autonomie, competentie & sociale verbondenheid (Stevens, 1997) en de Self-Determination theorie van Ryan & Deci (2000) vormen de pijlers van onze onderwijsvisie.

Weliswaar is de visie van de school dat LOB activiteiten als een rode draad door de hele opleiding plaats zouden moeten vinden maar dit wordt niet zo ervaren en uitgevoerd door docenten.

1.1.2 Visie Big Picture Learning

BPL vindt haar oorsprong in een Amerika afkomstige onderwijsfilosofie. De leerling staat centraal; passie en interesse zijn hierin het vertrekpunt voor het vormgeven van een persoonlijke schoolloopbaan. Deze vorm van persoonlijk onderwijs (gepersonaliseerd leren) met tien samenhangende kenmerken leidt ertoe dat leerlingen leren sturing te geven aan hun eigen leerproces (Levine, Peters, & Sizer, 2001; Big Picture Nederland, (z.j.)). In begin jaren negentig had het voortgezet onderwijs in de Verenigde Staten te maken met een hoge uitval en een slechte aansluiting op het vervolgonderwijs. Ondanks de conventionele maatregelen van de Amerikaanse overheid slaagde men er toen niet in de hoge uitvalpercentages terug te dringen. Littkey en Washor kozen voor een diepgaande verandering en startten in 1995 een eerste Big Picture Learning² school. Gedreven door de vraag wat leerlingen nu eigenlijk van hun school verwachtten, zochten deze onderwijspioniers naar evidence based-antwoorden: 'Wat werkt goed in de verschillende onderwijsaanpakken?' Om zo het leren aan te laten sluiten bij de persoonlijke leervraag van de leerling. Ook Korthagen (2009) onderstreept het belang om aan te sluiten bij wat de leerlingen bezighoudt en vandaar uit persoonlijke talenten, kwaliteiten en ontwikkelingsmogelijkheden te onderzoeken. Ik vind dat Korthagen (2009) en Levine et al. (2001) ten aanzien van BPL elkaar versterken. Deze vernieuwde stroming zorgde voor succes en is gebaseerd op een onderwijskundige theorie vanuit de Gestaltpsychologie, ervaringen en ondernemerschap (Levine et al., 2001).

1.2 Probleemstelling

Vorig schooljaar ben ik als mentor gestart in klas 1, ik begeleid deze leerlingen nu in klas 2 en zal hen tot en met leerjaar 3 ondersteunen bij het maken van keuzes. Als mentor en onderzoeker ben ik verantwoordelijk voor het inrichten, uitvoeren, monitoren en waarborgen (De lange, Schuman & Montesano Montessori , 2011; Ponte 2012) van LOB in de onderbouw. Hierbij is gekozen voor de LOB methode KeuzeDossier. Een methode die ontwikkeld is voor het VMBO. Deze wordt in

² In hoofdstuk 2 wordt het begrip BPL nader uitgelegd.

samenspraak met de uitgeverij nu bewerkt voor toepassing binnen het PrO. Er is voor KeuzeDossier gekozen (2014) omdat ten tijde van dit besluit deze methode gebruik maakte van een digitale portofolio.

Invoering van de LOB-methode KeuzeDossier kent een procesmatig karakter: door veranderingen geleidelijk te realiseren en medewerkers op verschillende niveaus te betrekken trachten we samen vorm te geven aan LOB in de onderbouw. Een complex vraagstuk want het werkboek sluit onvoldoende aan bij de doelgroep van het PrO. Daarnaast hebben collega docenten niet om deze vernieuwingsslag gevraagd, is LOB in de onderbouw nog onvoldoende gekaderd en ervaren een aantal collega's het als extra ballast.

Mijn voorlopige onderzoeksvraag:

‘Hoe kan ik als mentor collega’s ondersteunen bij het werken met een LOB aanbod voor de onderbouwleerlingen van leerjaar 1, -2 en -3 van het Praktijkonderwijs in Schijndel waarbij zelfsturing van de leerlingen bevordert wordt?’

Mijn collega's en ik zijn ons ervan bewust dat we onze PrO-leerlingen een scala aan arbeid voorbereidende activiteiten aanbieden. We doen dus al veel aan LOB alleen noemen we het niet zo. Op dit moment willen we de methode “Keuzedossier” verder ontwikkelen en aanvullen met activiteiten en opdrachten die aan de leerlingen van PrO zijn aangepast. De methode “Keuzedossier” is een hedendaagse methode, die theorie afwisselt met real-life-learning.

1.3 Doel onderzoek

Het doel van dit onderzoek is het verbeteren van LOB in mijn huidige beroepspraktijk waarbij de inzichten uit de eerste fasen (bijlage 10) de aanzet vormen voor de tweede fasen. Concreet betekent dit een samenhangend geheel maken van het geen we al doen zodat leerlingen goed begeleid worden bij het kiezen van de juiste beroepsrichting. Voor dit onderzoek richt ik mij op het ontwikkelen van een samenhangend LOB aanbod voor leerjaar 1 tot en met leerjaar 3 (onderbouw) waarin de LOB activiteiten aansluiten bij de beleavingswereld van leerlingen PrO-Schijndel. Anderzijds is de vraag hoe ik mijn collega's bij deze vernieuwingsslag kan ondersteunen.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

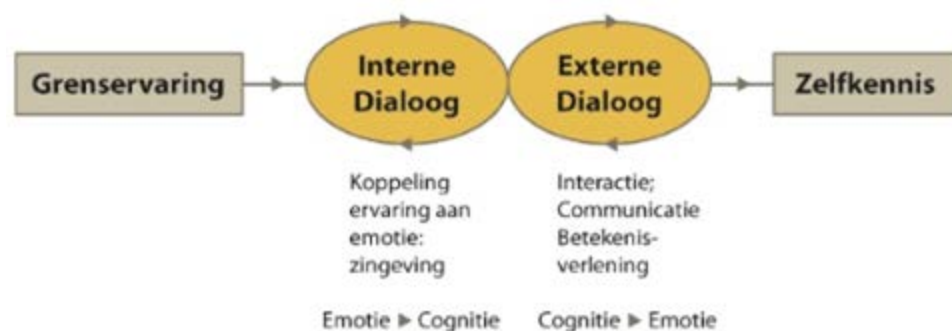
Om een antwoord te kunnen geven op mijn onderzoeksvraag verken ik in dit hoofdstuk de theoretische achtergronden van LOB aan de hand van de volgende kernbegrippen: *kiezen en keuzeprocessen*, *loopbaanontwikkeling*, *loopbaan(competenties)*, *Big-Picture-Learning*, *zelfsturing* en *coaching*.

“Op basis van ervaringen vanuit real-life-learning maakt men in de nabije toekomst beslissingen.” aldus Meijers tijdens een studiemiddag in 2015. Meijers richt zich op onderzoek en op de relatie tussen educatie, arbeid en levensloop. Volgens hem gaat het er vooral om dat leerlingen ervaringen opdoen. “Ervaringen vormen een essentieel onderdeel in het LOB-proces, want op basis van ervaringen maakt men keuzes.” (Meijers, 2015). Op basis van deze kennis denk ik dat ervaringen betekenisvol zijn bij een actieve **loopbaanontwikkeling**. Ervaringen bijdragen aan het ontwikkelen van **LOB-competenties** (Kuijpers, 2005), waarbij de leerling door **coaching** leert reflecteren en leert benoemen waar hij goed in, wat hij wil bereiken en wil leren. Ik denk in mogelijkheden waar het gaat om **BPL** en het opdoen van ervaringen. Ervaringen die **zelfsturing** bevorderen om vervolgens de juiste **keuze** te kunnen maken.

2.1 Kiezen en keuzeprocessen

Donkers et al. (2009) geven in hun boek ‘Leren vanuit je passie: het vervolg!’ aan dat bij PrO-Schijndel de leerling en zijn loopbaan centraal staan, de ‘loopbaan’ in de jongeren zelf zit en daarbij voortdurend keuzes worden gemaakt. “Het coachen van leerlingen waardoor men de juiste keuzes leert maken is hierbij cruciaal.” (p.14) Den Boer (2009) geeft in zijn lectoraat aan dat het maken van weloverwogen keuzes en door daar consequenties aan te verbinden richting geeft aan zelfsturing. In dit proces is coaching onlosmakelijk verbonden. De kracht van reflecteren zit in de verwerking van opgedane ervaringen (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Een interne dialoog is het proces waarin de leerling de ervaring aan emotie koppelt. Door in dialoog te gaan met de buitenwereld kan de opgedane ervaring van betekenis worden (Meijers & Wardekker (2001) in: Den Boer, 2009). Kuijpers (2003) wijst op het gevaar van inefficiënt reflecteren. Reflecteren op motieven en capaciteiten zonder daar ‘actie’

aan te verbinden is niet bevorderend voor de ontwikkeling van zelfkennis, en de mate van zelfsturing. De schematische weergave van Meijers en Wardekker (2001) toont het ontwikkelproces aan dat van (grens)ervaring naar zelfkennis leidt. Cyclische processen van interne en externe dialogen dragen bij aan zelfkennis met het doel weloverwogen keuzes te leren maken. Ervaringen zijn bepalend om te reflecteren en betekenis te kunnen geven aan ervaringen. Het citaat van Donkers et al. (2008) geeft het belang van keuzeprocessen aan.



Figuur 1: Van grensverkeer naar zelfkennis (bron: Meijers en Wardekker, 2001).

Keuzeprocessen kennen niet alleen een persoonlijke maar ook een maatschappelijke betekenis. Door de collectieve kosten van opleidingswisselingen, onderbenutting van kwaliteiten (capaciteiten) en inflexibiliteit van het onderwijssysteem heeft de Nederlandse overheid miljarden uitgegeven. Op basis daarvan is er publieke aandacht ontstaan voor LOB. (Den Boer, 2009; Kuijpers, 2008)

2.2 Loopbaanontwikkeling

Het PrO begeleid haar leerlingen naar arbeidstoeleiding of vervolgonderwijs. De drie belangrijkste actoren voor deze loopbaanontwikkeling zijn volgens Martens & Spijkerman (2000) :

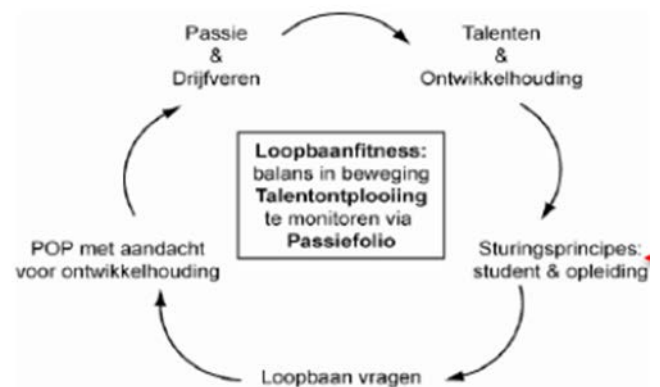
- 1) De leerling en zijn directe omgeving
- 2) Organisatie (school of bedrijf)
- 3) De Samenleving

Zij geven aan dat het interactieproces tussen bovengenoemde actoren de uitkomst van loopbaanontwikkeling is.

In dit permanent proces hebben (onderwijs)professionals een rol en zijn er volgens Spijkerman en Admiraal (2000) een viertal factoren (sturingsprincipes) van belang; Identiteit, competenties, motivatie en het inzicht dat verschillen tussen mensen van waardevolle betekenis kunnen zijn.

Admiraal (2010) toont in haar 'Loopbaanfitness'-model aan dat het ontdekken van passies en talenten het startpunt is van een te doorlopen cyclus. Een proces dat zich blijft herhalen tijdens een schoolloopbaan, gedurende een loopbaanontwikkeling ofwel een heel leven lang. Vanuit talenten en ontwikkelhouding worden de sturingsprincipes aangeboord.

Loopbaanfitness & passiefolio



Figuur 2 : Talent-ontplooiingsmodel Admiraal (2010).

Het voeren van begeleidingsgesprekken draagt bij aan een actieve loopbaanontwikkeling. In dit ontwikkelproces ontdekt en reflecteert de loopbaanprofessional samen met de leerling de krachtbronnen, persoonlijke waarden en het toekomstbeeld van de leerling (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Zowel in haar 'loopbaanfitness'-model (2010) als in een aangepaste weergave hiervan (figuur 3, talentontplooiings-model, 2011) toont Admiraal aan dat het voeren van een dialoog, ofwel het coachingsgesprek op onze school, de leerling in beweging brengt. Met tot doel betekenisgeving aan de loopbaancompetenties.

2.3 (Loopbaan)competenties

Volgens Spijkerman & Admiraal (2000) is Parsons (1909) waarschijnlijk de eerste econoom ter wereld die het belang van 'loopbaanvraagstukken' beschrijft. Een juiste keuze komt volgens Parsons tot stand als de leerling een juist beeld heeft over persoonlijke capaciteiten, interesses en inzicht naar persoonlijke mogelijkheden en beperkingen helder zijn. Kuijpers geeft in haar artikel over 'leren kiezen (en) leren praten' het belang aan dat leerlingen een realistisch zelfbeeld, werkbeeld en toekomstbeeld ontwikkelen. Parsons visie kent overeenkomsten met het artikel van Kuijpers. Door interactie en reflectie oefenen leerlingen in het maken van keuzes om vervolgens hiervan te kunnen leren. Uit onderzoek van Kuijpers (2005) komt naar

voren dat een vijftal loopbaancompetenties relevant zijn voor loopbaanontwikkeling. Competenties die richting geven aan dit toekomstbeeld ofwel loopbaanvraagstukken zijn:

- **Motievenreflectie:** *Waar ga en sta ik voor?*
- **Kwaliteitenreflectie:** *Waar ben ik goed in?*
- **Werkexploratie:** *Hoe verbind ik persoonlijke kwaliteiten en motieven aan werk?*
- **Loopbaansturing:** *Hoe ga ik mijn doel bereiken?*
- **Netwerken:** *Wie kan mij hierbij helpen?*

Om je loopbaan te beïnvloeden is het van belang om van jezelf te weten wat je wil, wat je kunt en wat je later wil worden. Door gericht te reflecteren op kwaliteiten en motieven doorgrond je dit proces (Luken, 2008; Kuijpers, 2005). Daarnaast zijn er competenties nodig die onderzoeken wat je kunt en wilt worden. Competentie netwerken helpen je doel te realiseren. Ook het ecologisch model van Jeninga en Van Meersbergen (2012) maakt duidelijk dat het systeem rondom de leerling van groot belang is voor de ontwikkeling van leerlingen. De directe omgeving en het sociale netwerk van de leerling zijn van invloed op de mate waarin zij later succesvol de arbeidsmarkt zullen betreden en daarin blijvend kunnen participeren.

(Groeneveld, Hermanussen & Schipperheyn, 2015; Van Meersbergen & Jeninga, 2012). Ik denk dat we binnen het PrO, specifiek PrO-Schijndel al gebruik maken van de loopbaancompetenties van Kuijpers alleen is dit gekoppeld aan BPL.

2.4 Big-Picture-Learning

Binnen het concept van Big Picture heeft PrO-Schijndel gekozen voor de tien onderscheidende kenmerken, die in hun samenhang onderwijs persoonlijk maken.

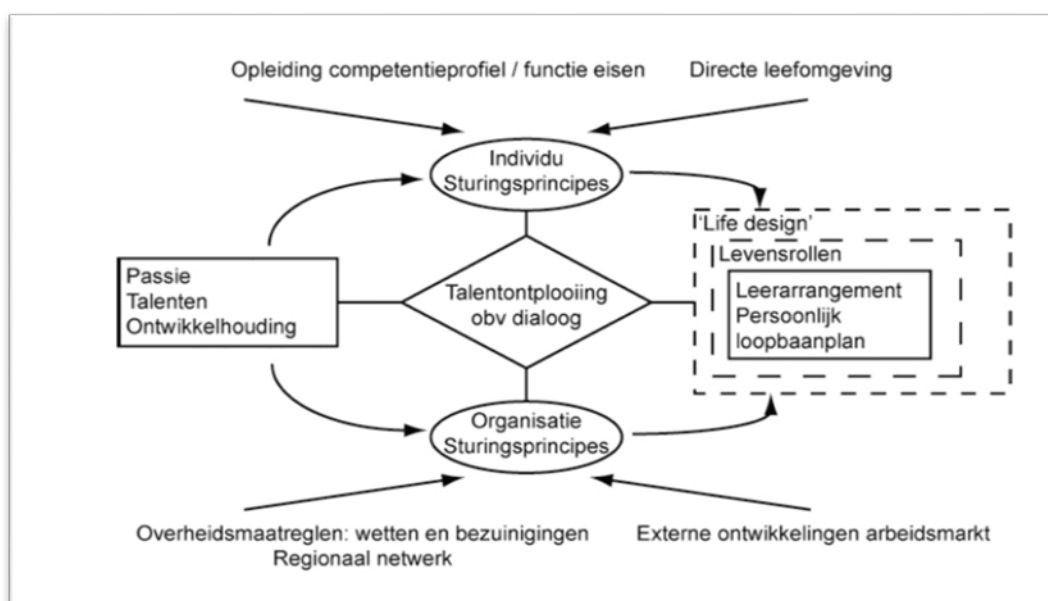
Dit zijn:

- 1 Leren in de echte wereld
- 2 Een persoonlijk leerplan
- 3 Authentieke beoordeling
- 4 Kleine school
- 5 Kleine leergroepen (advisory)
- 6 Veilige schoolcultuur
- 7 Goed leiderschap

- 8 Directe betrokkenheid van ouders
- 9 Concrete loopbaansturing
- 10 Professionele ontwikkeling

PrO-Schijndel maakt onderwijs persoonlijk en werkt sinds 2006 volgens de BPL-filosofie. Dit wil zeggen dat leerlingen sturing kunnen geven aan hun eigen leerproces en keuzemogelijkheden hebben (Van Eck, Heemskerk, Klaassen, & Vreugdenhil, 2013). Onze school gaat ervan uit dat elke leerling persoonlijke talenten en kansen heeft om op eigen kwaliteiten en niveau door te stromen naar vervolgonderwijs en/of andere loopbaan mogelijkheden (Derriks & Vrieze, 2012). Hierdoor wordt de leerling eigenaar van zijn eigen leerproces, met intrinsieke motivatie en zelfverantwoordelijkheid als gevolg (Poell, & Te Braake-Schakenraad, 2009; Ryan & Deci, 2000).

Admiraal (2011) benoemt in haar artikel 'De kritische waarderende dialoog' de belangrijkste taak voor een loopbaanprofessional. Namelijk een interactieproces waarbij de leerling zichzelf leert ontdekken en zelfvertrouwen leert op te bouwen om zo in beweging te durven komen. In het ontplooiingsmodel (2011) van Admiraal wordt dit schematisch weergegeven. Waar BPL het heeft over loopbaansturing uitgaand van talenten en passie, heeft Admiraal het over sturingsprincipes. "Ondersteund vanuit Positieve Psychologie begint LOB met het verkennen van de passie en drijfveren" (Admiraal, 2011, p.72).



Figuur 3: Talent-ontplooiingsmodel Admiraal (2011).

In bovenstaand schematische weergave bepaalt de directe leefomgeving van de leerling welke koers de leerling vaart. Zie ook paragraaf 2.3. Tot dit systeemgericht 'leef-leeromgeving' van de leerling behoren ook de advisors (mentoren en praktijkdocenten) van het PrO.

2.5 Coaching

Sturing in je loopbaan kun je aanbrengen door met anderen te praten. Het gaat volgens Kuijpers (2005), Admiraal (2011), Martens & Spijkerman (2000) en Van den Brand et al. (2008) om de dialoog over kwaliteiten, motivatie en loopbaanplannen. De filosofie hierachter is dat leerlingen zelf in beweging moeten komen en zelf moeten kunnen aangeven wie ze zijn, wat ze kunnen en wat ze willen. Uit empirisch onderzoek van Den Boer, Jager en Smulders (2003) blijkt dat interactie van het opdoen van ervaringen en de verwerking daarvan leiden tot ontwikkeling van een identiteit (persoonlijk/arbeidsidentiteit). Wat uiteindelijk leidt tot een betere zelfsturing van de arbeidsloopbaan. Zelfsturing in de loopbaan vraagt om een ontwikkelde identiteit (Spijkerman & Admiraal, 2000). Een eigen identiteit uit zich in het kennen van persoonlijke kwaliteiten en motieven. 'Kennen' alleen is volgens Korthagen en Lagerwerf (2008) niet voldoende. Het is minstens zo belangrijk de leerling zijn kwaliteit ook te laten 'voelen'. Leerlingen komen in een flow wanneer zij *willen-voelen-denken* inzetten. Wanneer in coachingsgesprekken op bewustwording van succeservaringen (positieve flows) wordt ingezoomd kunnen we spreken van coaching van binnenuit en 'het ui-model' van Korthagen als basis van coaching nemen.

Dit sluit aan bij het talent-ontplooiingmodel van Admiraal (2011), waar de passie en talenten de input vormen voor het coachingsgesprek. Talenten zijn de kwaliteiten die sterk naar voren komen in de ontwikkelhouding van de leerling. En zoals men vanuit de Positieve Psychologie aangeeft is reflectie nodig om verandering te kunnen realiseren. Dit geldt zowel voor de leerling die veranderd van koers (door opgedane ervaringen) dan wel voor mentoren die niet uit eigen keuze tot de werkgroep LOB behoren. Dat collega's persoonlijke weertand tonen heeft te maken met de negatieve externe druk (Korthagen & Vasalos, 2007). Vanuit hun omgeving worden er zaken opgelegd en krijgen zij taken. Er is geen betrokkenheid, de drive komt niet van binnen uit en dan is er onvoldoende draagvlak voor deze vernieuwingsslag. Het enige verschil is dat collega's vanuit de bovenste laag van 'het ui-model' reflecteren

en de gemotiveerde leerling, die leert vanuit zijn interesse en passie, vanuit de binnenste laag (bijlage 11).

2.6 Zelfsturing

Wesdorp et al. (2010) definieert het als een *“proces waarbij een klant, met of zonder hulp van professionals het initiatief neemt, doelen stelt, acties plant en uitvoert en tot slot nadenkt over de uitkomsten van acties”*. (Wesdorp, Hooft, Duinkerken & Geuns , 2010 in: Michon, 2012, p23). Luken (2008) definieert zelfsturing *“als een doorlopend proces waarin men handelingen richt op het bereiken van doelen die men zelf op basis van een eigen visie, kiest en herziet.”* (Luken, 2008 in: Kuijpers & Meijers, 2008). De vraag is echter welke definitie het beste aansluit bij het onderwijssysteem van onze school? Zelfsturing of zelfregulatie?

In het eerste leerjaar starten we met het project ‘Wie ben ik?’. Hier reflecteren we op kwaliteiten. Wanneer we na afronding van dit project ook inzoomen op motievenreflectie en netwerken zullen leerlingen gedurende hun schoolloopbaan hun persoonlijke leerdoelen vasthouden en gerichte keuzes maken. Op basis van veranderde inzichten kunnen zij dan hun leerdoelen bereiken of herzien.

Bij binnenkomst wordt een individueel ontwikkelingsplan (IOP) vastgesteld, waarin het einddoel wordt vastgelegd: uitstroom op arbeid. Nu mag de leerling meebeslissen over de onderdelen in het leer- en productieproces en de leerling heeft een eigen verantwoordelijkheid in de aanpak en uitvoering, alleen het doel staat vast en wordt op basis van cognitieve resultaten bepaald. Hier gaat het om zelfregulering waarbij het vooral gaat om het feedback proces. Zelfsturing impliceert meer autonomie waarbij sprake is van een feed forward proces.

We weten vanuit de neurologie dat de prefrontale cortex, verantwoordelijk voor onder andere cognitieve- en emotionele zelfregulatie en langetermijnplanning in de adolescentie, nog niet volgroeid is. Onderzoek van Crone (2012) schetst een beeld waaruit blijkt dat jongeren zelfregulatie/zelfsturing kunnen leren mits zij voor een taak gemotiveerd zijn (Reekers, 2013). Ik ben van mening dat werken in een BPL-omgeving en de jonge adolescent op basis van het onderzoek van Crone voldoende aansluiting vindt bij LOB. In het artikel van Kuijpers en Van Dinteren (2016) omschrijft men de twee denksystemen van Kahneman (2011). Systeem 1 werkt automatisch en snel, verloopt grotendeels onbewust, terwijl systeem 2

aandacht, concentratie en focus vergt. Door bewuste keuzes te kunnen maken moet je leren reflecteren of te wel 'kiezen moet je kunnen leren' (Kuijpers & Van Dinteren, 2016). Uit onderzoek blijkt dat hersenen zich hierop kunnen ontwikkelen door te oefenen. Begeleiding van docenten is hierbij onontbeerlijk, de begeleiding richt zich op begeleidingsgesprekken waarbij de leerling zich bewust wordt van zijn eigen mogelijkheden en hierdoor leert om bewuste keuzes te maken. Wederom hebben we het hier over zelfsturing waarbij de competentie loopbaansturing centraal staat.

2.7 Samenvatting theoretisch kader

Vanuit BPL denken we oplossingsgericht, coachen we met en niet tegen de leerling, is er sprake van gelijkwaardigheid en wordt zelfsturing mede door intrinsieke motivatie bepaald. Vanaf leerjaar 1 moeten leerlingen nog leren reflecteren op motieven, kwaliteiten en werkexploratie. Coaching afgestemd op de vijf competenties van Kuijpers dragen bij aan het leren doorgronden van keuzenprocessen. Middels het theoretisch kader kan ik nu concluderen dat de mate van betrokkenheid van onderwijsprofessionals (mentoren en vakdocenten) in het LOB-proces een pré is. In feite start loopbaanontwikkeling in de vroege kinderjaren waardoor zelfsturing en begeleiding veranderingen plaatsvinden, een heel leven lang. Sturing en begeleiding vindt plaats vanuit de nabije omgeving van de leerling. Het belang van netwerken moet zowel door leerling als door de onderwijsprofessionals van PrO worden ingezien. De directe omgeving en het sociale netwerk van de leerling zijn van invloed op de mate waarin zij later succesvol de arbeidsmarkt zullen betreden en daarin blijvend kunnen participeren. (Groeneveld, Hermanussen & Schipperheyn, 2015; van Meersbergen & Jeninga, 2012). Staatsecretaris Dekker geeft aan dat 29 procent van de leerlingen, na het doorlopen van PrO een MBO-diploma willen en kunnen halen (Platform Praktijkonderwijs, 2014 in: Ministerie van OCW, 2015Z06523). Uit de jaarlijkse zelfrapportage van PrO-scholen blijkt dat 41 procent van de leerlingen uitstroomt naar een baan, eventueel in combinatie met leren. Dit heeft alles te maken met zelfsturing van de leerling en de innerlijke drive om gestelde loopbaan doel te willen realiseren. Ik onderstreep hiermee de samenhang tussen de onderwijsvisie van PrO-Schijndel, de inhoud van LOB en eerder genoemde paragrafen van dit hoofdstuk.

2.8 Onderzoeksvraag

Naar aanleiding van de gevonden literatuur blijkt dat mijn onderzoeksvraag relevant is.

‘Hoe kan ik als mentor collega’s ondersteunen bij het werken met een LOB aanbod voor de onderbouwleerlingen van leerjaar 1, -2 en -3 van het Praktijkonderwijs in Schijndel waarbij zelfsturing van de leerlingen bevorderd wordt?’

Deelvragen:

- 1: Hoe ervaren leerkrachten het LOB aanbod binnen Praktijkonderwijs Schijndel leerjaar 1, -2 en -3?
- 2: Hoe kan zelfsturing van leerlingen Praktijkonderwijs Schijndel bevorderd worden binnen het LOB aanbod?
- 3: Hoe kan ik collega’s ondersteunen bij het aanbieden van LOB dat de zelfsturing van Praktijkonderwijs Schijndel bevordert?

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethode

3.1 Onderzoeksstrategie

Volgens de Lange et al. (2011) is praktijkgericht onderzoek vooral gericht op het beter begrijpen, verbeteren en het vernieuwen van de beroepspraktijk. Door dit praktijkgericht onderzoek wil ik inzichten krijgen hoe wij omgaan met veranderingsprocessen en hoe ik daarbij de betrokkenen kan ondersteunen. Ten behoeve van mijn onderzoek heb ik gekozen voor een actieonderzoek. Enerzijds omdat hierin de normatieve aspecten van het menselijk handelen expliciet aan de orde komen en ik mijzelf verantwoordelijk acht voor mijn dagelijks professioneel handelen. Anderzijds omdat een actieonderzoek een geschikt methodische aanpak kent om een veranderingsproces te begeleiden naar verbetering en vernieuwing. Veranderingen zijn eerder succesvol wanneer er meer mensen bij betrokken zijn. Waardoor ik gebruik kan maken van de beschikbare deskundigheid van de betrokkenen binnen onze school.

Als grondlegger van actieonderzoek beschrijft Lewin (1946) de cyclische aanpak van onderzoek waarbij de betrokkenen participeren dat tot verandering en ontwikkeling van kennis zal leiden (LEOZ, 2011). Schumans model van actieonderzoek (2009) brengt duidelijk het cyclische karakter in beeld (bijlage1). In dit onderzoek maken mentoren, stagedocenten en ik samen een start met de gekozen LOB-methode en zullen wij nieuwe gegevens verzamelen. In de LOB-werkgroep worden deze geanalyseerd en gereflecteerd. Uit reflectie komen verbeteracties en dit zal het startpunt zijn voor de tweede cyclus. Als onderzoeker en mentor van klas 2 sta ik midden in het onderzoeksproces.

3.2 Onderzoeksinstrumenten

Om de centrale vraag te kunnen beantwoorden beargumenteer ik in deze paragraaf de keuze van onderzoeksinstrumenten.

Deelvraag	Onderzoeksinstrumenten		
1	Theorie	Instrumenten	Respondenten
Hoe ervaren leerkrachten het LOB aanbod binnen Pro Schijndel leerjaar 1, -2 en -3?	Literatuuronderzoek: onderwijsvisie BPL	LOB Scan Werksessies uitgeverij Bevragen van leerkrachten	Mentoren onderbouw Stage docenten Kernteamleider PrO Sector directeur VMBO/PrO Decaan
2			
Hoe kan zelfsturing van leerlingen PrO-Schijndel bevorderd worden binnen het LOB aanbod?	Literatuuronderzoek: naar loopbaantheorie, inclusief zelfsturing	Focusinterview	Focusgroep (mentoren onderbouw-bovenbouw en stagedocenten)
3			
Hoe kan ik collega's ondersteunen bij het aanbieden van LOB dat de zelfsturing van leerlingen PrO Schijndel bevordert?	Literatuuronderzoek: naar coachen, naar omgaan met weerstand	Semigestructureerd interview NPO ³ scholen + PrO-Eindhoven Stellingenlijst 5 PrO Scholen (KPC) Logboek Documentanalyse beleid	Docenten PrO scholen (zorg coördinator, decaan, stage docenten, mentoren bovenbouw) Stagedocenten Decaan

Figuur 4: Schematische weergave onderzoeksinstrumenten en triangulatie (Van Gaal, 2017).

³ NPO (Netwerk Praktijk Onderwijs) wordt gevormd door vijf praktijkscholen uit Noord Oost Brabant die op verschillende manieren samenwerken.

Om vast te stellen hoe ik mijn collega's kan ondersteunen bij het verbeteren van de huidige LOB methode waarbij de zelfsturing van de leerling bevorderd wordt, gebruik ik verschillende onderzoeksinstrumenten. Om te beginnen het semigestructureerd interview aan de hand van stellingen.

Semigestructureerd interview

Het interview als onderzoeksinstrument scoort relatief laag op betrouwbaarheid. Daarentegen is het een flexibel instrument en maakt het de onderzoeker mogelijk om de diepgang op te zoeken omdat er doorgevraagd kan worden op zaken als motivatie, attitude en meningen (De Lange et al., 2011). Als interviewer krijg je zo de kans een beter beeld te krijgen wat er zich afspeelt onder de waterspiegel (ijsbergmodel van McClelland (1917-1998) in: Spencer & Spencer, 1993) en kun je mensen echt hun mening laten geven (Kienhuis, 2008). Juist hierdoor kan ik vanuit een andere invalshoek inzichten verwerven hoe andere PrO-scholen LOB al dan niet geïntegreerd hebben en wat hun bevindingen hiervan zijn.

Het is van belang dat de vooraf gestructureerde stellingen helder en duidelijk zijn, dit voorkomt dat de vragen anders worden geïnterpreteerd dan daadwerkelijk de bedoeling is. Critical friends zijn inhoudelijk vertrouwd met het thema en hebben zich hier voorafgaand kritisch over gebogen. Op basis van mijn literatuuranalyse heb ik een aantal stellingen opgesteld die ik tijdens werkbezoeken aan PrO scholen in de regio heb kunnen voorleggen en kunnen toetsen op hun bruikbaarheid. Dit vergroot de betrouwbaarheid van het onderzoek. Bij het voorleggen van de stellingen aan betrokken docenten heb ik gebruik gemaakt van een vijf puntschaal. Kwantitatieve informatie (stellingenlijst) vanuit verschillende invalshoeken zijn van belang om nieuwe inzichten meetbaar te maken. Aan de hand van de multiple-choice mogelijkheden volgens de Likert-schaal (1932) kan de onderzoeker tot een analyse komen (De Lange et al., 2011). In een later stadium van het onderzoek heb ik er voor gekozen om de stellingenlijst nogmaals uit te voeren. Het doel hiervan is om 'weerstand' van betrokkenen beter te leren begrijpen. Ditmaal bij medecursisten van KPC, allen onderwijsprofessionals die eveneens aan de vooravond van het implementeren van LOB staan. Ik heb gebruik gemaakt van een vragenlijst die ingevuld is door NPO scholen, hierna te noemen Netwerk Praktijk Onderwijs, één PrO school uit de omgeving en een vijftal PrO scholen elders uit het land.

Enquête (vragenlijst)

Ponte (2012) geeft aan dat een vragenlijst in feite een geformaliseerd interview is. Ik heb ervoor gekozen naast het interview een vragenlijst te gebruiken. Op basis van persoonlijke ervaringen, literatuuranalyse en uitkomsten van de LOB-scan heb ik vragen geformuleerd. Om deelvraag 1 te beantwoorden vullen de respondenten een online-vragenlijst in (<http://scan.lob-vo.nl>). Door middel van gesloten vragen kunnen respondenten antwoord geven op een vierpuntschaal (1 tot en met 4). De vragen zijn relatief snel te beantwoorden en voor de onderzoeker gemakkelijk te verwerken en te vergelijken. Als startpunt van dit onderzoek heb ik de LOB-scan laten uitvoeren door collega's en management (kernteamleider en sectordirecteur) vanuit verschillende lagen binnen de organisatie. De LOB-scan brengt overzichtelijk de situatie van school in overzichtelijk beeld als het gaat om visie & beleid, oriëntatie & begeleiding, organisatie en samenwerking met externe partijen.

Documentonderzoek

Door het lezen van diverse beleidsdocumenten heb ik een analyse kunnen weergeven met betrekking tot de visie, missie en beleid van LOB binnen de organisatie.

Focusgroep interview

Het doel hiervan is het verzamelen van gegevens om zo het antwoord op deelvraag twee te vinden. Tijdens een focusinterview worden collega's (vier M-EN collega's) gestimuleerd hun ideeën en denkwijze te formuleren over het kernbegrip 'zelfsturing'. Bieden wij binnen de kaders van de BPL visie (hoofdstuk 1.2.2) voldoende mogelijkheden voor zelfsturing aan? Of behoort het tot zelfregulatie? Dit type interview is ook bedoeld voor verheldering van persoonlijke meningen en opvattingen met betrekking tot de kernbegrippen van 'BPL en Loopbaanontwikkeling' (Ponte, 2012). Deze vragen dragen bij aan de aannemelijkheid en validiteit van deelvraag 1. De focusgroep is gericht op kwalitatieve dataverzameling en wordt op inductieve wijze benaderd (De Lange et al., 2011). Zie uitwerking in hoofdstuk 4.1 en 4.2.

Ik heb gekozen voor een focusinterview waaraan collega's uit het werkveld deelnemen (mentoren en stagebegeleiders) en ik als actieonderzoeker met daarbij een fungerende taak als gesprekleider.

Logboek

Het bijhouden van een logboek draagt bij aan de mate van reflectie en is hiermee een onderdeel van het procesmatige karakter van het onderzoek (bijlage 2).

Vooronderzoek:

Ik heb vooronderzoek gedaan door één Praktijkschool binnen het NPO te bezoeken (2016). Dit vooronderzoek tezamen met de andere bezoeken aan andere NPO scholen en daarbuiten (2017), geven een beeld hoe het huidige LOB al dan niet geïntegreerd is in het onderwijsaanbod. Ook zal het inzicht opleveren hoe de fasen van het implementeren bij andere PrO scholen verloopt. Aan de hand van deze inzichten zal deelvraag 3 beantwoord kunnen worden, zie uitwerking in hoofdstuk 4.3.

3.3 Respondenten

De respondenten in dit praktijkgericht onderzoek zijn:

- Collega's vanuit diverse disciplines; mentoren van de onderbouw (leerjaar -1, -2 en 3), stagebegeleiders van de bovenbouw en decaan
- Management (kernteamleider PrO en sector directeur)
- Docenten van andere PrO scholen met LOB kennis en expertise
- Uitgeverij Keuzedossier
- Onderzoeker
- Critical friends

Door middel van de LOB-scan (VO-Raad), werksessies, evaluaties, focusgroep interview, logboek, semigestructureerde interviews en relevante literatuur zal ik mijn onderzoeksvraag beantwoorden. Critical friends helpen mij met het onderzoeksproces. Hiertoe behoren mijn persoonlijke begeleider vanuit werkveld, collega docenten en critical friends vanuit de opleiding M-EN.

3.4 Valide, betrouwbaarheid en triangulatie

Door triangulatie wordt het onderzoek vanuit verschillende invalshoeken belicht waardoor de mate van betrouwbaarheid wordt gewaarborgd. Er is sprake van triangulatie op het gebied van theorie, onderzoeksmethoden en respondenten (figuur 5 in paragraaf 3.2).

Aan het onderzoek nemen verschillende groepen respondenten deel, allen vanuit het onderwijsveld. Door het aantal respondenten bij het semi gestructureerd interview te vergroten en de stellingenlijst door de 'LOB deskundigen' van andere praktijkscholen buiten de provincie te laten invullen, kan ik mijn verzamelde data (hoofdstuk 4) beter analyseren en voorzien van een gefundeerde conclusie. De respondenten van de werkgroep uit de eerste cyclus zijn niet gelijk aan de respondenten van de tweede cyclus. Dit maakt de uitkomsten van het onderzoek minder betrouwbaar.

3.5 Ethiek

In overleg met het management hebben zij ingestemd de volledige naam van onze school PrO-Schijndel te gebruiken. Op school streven wij naar een open en transparante organisatie. PrO-Schijndel is een kleine organisatie en het kan zich voordoen dat een aantal uitkomsten te herleiden zijn. Binnen de focus- en werkgroep hebben de respondenten hiermee ingestemd. Bij iedere onderzoeksmethode heb ik vooraf navraag gedaan met betrekking tot de anonimiteit. Omdat een transparante werkwijze niet voor iedere respondent wenselijk is, zullen de resultaten anoniem blijven en de onderzoekgegevens worden vernietigd als het onderzoek gereed is. De uitkomsten zijn opvraagbaar.

Verder zal ik zorgdragen dat respondenten vooraf goed geïnformeerd worden, zodat zij zelf een keuze kunnen maken deel te nemen aan dit participerende praktijkgericht onderzoek.

Bij de focusgroep ben ik de gespreksleider, dit vraagt van mij als onderzoeker objectief te handelen. Er wordt vooraf toestemming gevraagd voor audio-opnames aan de respondenten (focusgroep interview en semigestructureerde interviews). Deze opnames worden alleen gebruikt voor verslaglegging en het verzamelen van onderzoeksgegevens.

Hoofdstuk 4 Data analyse, conclusies en aanbevelingen

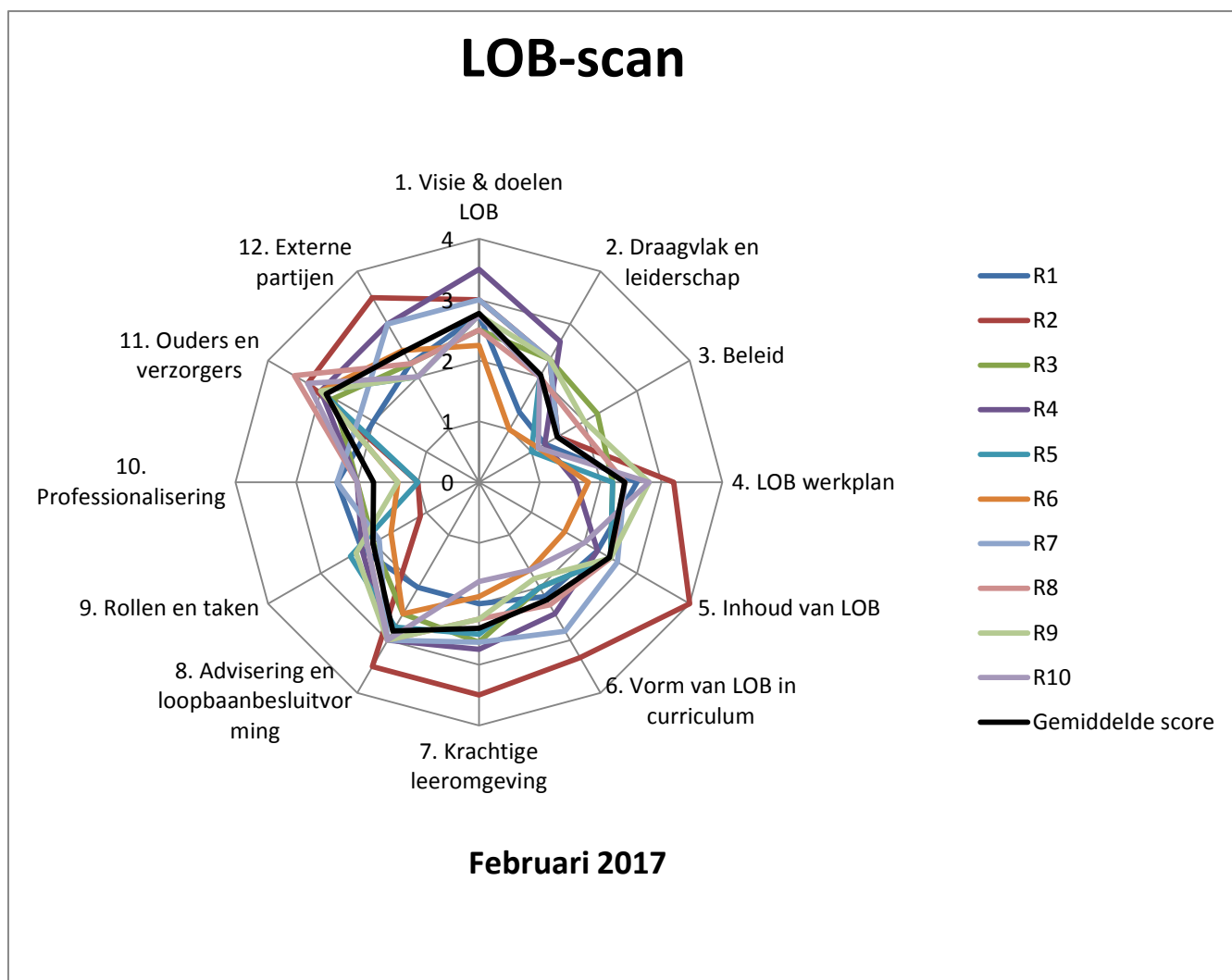
Ik heb ervoor gekozen om de beide fasen van data analyse en conclusies te integreren. Ik doe dit door per deelvraag mijn bevindingen te rapporteren om vervolgens daarmee mijn conclusies en aanbevelingen te kunnen onderbouwen.

4.1 Deelvraag 1

Deelvraag 1: Hoe ervaren leerkrachten het LOB aanbod binnen Praktijkonderwijs Schijndel, leerjaar 1, -2 -3?

4.1.1. Data analyse & resultaten deelvraag 1

Om antwoord te krijgen op deze vraag heb ik de LOB-scan afgenomen. In figuur 6 staan de uitkomsten weergegeven. De respondenten konden een scorewaardering geven op de LOB-scan van 1-4. In de scan van figuur 6 (zie ook bijlage 3 en 4) is de gemiddelde score van de tien respondenten (R1 tot en met R10) opgenomen. In onderstaande uitwerking van de vier clusters, Visie en beleid, Oriëntatie en begeleiding, Organisatie en Samenwerking, staat eerst de gemiddelde score vermeld over de tien respondenten en tussen haakjes omgerekend naar procenten.



Figuur 5: Uitslag LOB-scan Praktijkschool Schijndel (2017).

Visie en beleid

Sub onderdeel	Gemiddelde waarde	
Visie en doelen LOB	2,775	(69,37 %)
Draagvlak en leiderschap	2,032	(50,80 %)
Beleid	1,489	(37,22 %)
LOB werkplan	2,4	(60,00 %)

Figuur 6: Specificatie visie en beleid (2017).

Op cluster **visie en beleid** constateer ik enkele uitschieters. Hiertoe behoort het management en de 'innovator' van de LOB werkgroep. Bij **draagvlak en leiderschap** lopen de waarden ver uiteen (zie ook bijlage 3). Ook hier ervaart met name het management team een expliciete verbinding tussen onderwijsinhouden, de organisatie van school en onze LOB-visie en doelen. Zij ervaren en laten dit zien aan de hand van hun persoonlijke score, dat een van de schoolleiders de

verantwoordelijkheid voor LOB heeft en dat deze samen met managementteam actief gedragen wordt. Op de vraag of binnen onze school daadwerkelijk elke docent betrokken is bij het uitvoeren van LOB activiteiten scoren acht van de tien respondenten lager dan vijftig procent. Bij het onderdeel **beleid** laten alle respondenten een relatief lage score zien. Dit is verklaarbaar omdat er bij ons op school nog geen LOB-beleidsplan is, en LOB nog niet gekoppeld is aan onze visie en doelen in het meerjarenplan. Uit werksessies vanuit LOB werkgroep delen we een gezamenlijke mening namelijk; dat we al veel doen rondom arbeidstoeleiding. Dit ziet het personeel nog niet als LOB, maar dit is het wel. Onze school kent geen **LOB-werkplan** en de respondenten laten een score van zestig procent op dit onderdeel zien. Alle respondenten zijn van mening dat wij binnen de school (optimaal) individueel maatwerk bieden. Zie voor specificatie bijlage 4, onderdeel LOB-werkplan vraag vijf.

Oriëntatie en begeleiding

Sub onderdeel	Gemiddelde waarde
Inhoud van LOB	2,476 (61,90 %)
Vorm van LOB in curriculum	2,233 (55,80 %)
Krachtige leeromgeving	2,402 (60,05 %)

Figuur 7: Specificatie oriëntatie en begeleiding (2017).

Zeven van de tien respondenten (scoren midden tot laag) en vinden de samenhangende activiteiten rondom de **inhoud van LOB** en loopbaangesprekken middelmatig. Doelend op de structurele activiteiten die zich vooral richten op het ontwikkelen van loopbaancompetenties. LOB competent zijn, hangt samen met de vijf competenties van Kuijpers (2005), één daarvan is competentie netwerk. Op de vraag of we op onze school activiteiten aanbieden waarin leerlingen leren wat het doel van netwerken is, geven negen respondenten aan dat we dit onvoldoende doen. Met name (stage)docenten in de bovenbouw delen de mening dat we voldoende activiteiten aanbieden waarin leerlingen leren geleidelijk sturing te geven aan hun loopbaan. Opvallend is dat met name (stage)docenten in de bovenbouw vinden dat **LOB in het schoolcurriculum** zowel individueel als in groepsactiviteiten aan de orde komt. Docenten in de onderbouw ervaren dit anders. Zij vinden de LOB leeromgeving minder functioneel en levensecht dan het management en

stagedocenten. Het merendeel (6 respondenten) vindt dat de leerling een belangrijke rol heeft bij planning, ontwerp, uitvoering en evaluatie van het leerproces. Dit geeft een beeld van de mate van zelfsturing van de leerling.

Organisatie

Sub onderdeel	Gemiddelde waarde	
Advisering en loopbaanbesluitvorming	2,825	(70,6 %)
Rollen en taken	2,01	(50,0 %)
Professionalisering	1,732	(43,3 %)

Figuur 8: Specificatie organisatie (2017).

Bij het **onderdeel advisering en loopbaanbesluitvorming** zoals het in de scan omschreven staat, laten de respondenten zien dat we onze onderwijsvisie (BPL) omarmen. Op onze school noemen we dit het begeleiding- coachingstraject, want binnen BPL hebben docenten een begeleidende rol. Bij ons op school staan de voorkeuren en mogelijkheden van de leerling centraal. De **rollen en taken** zijn onvoldoende duidelijk voor negen van de tien respondenten. Met de stelling “door leidinggevendens wordt in alle lagen van de organisatie gestuurd op het uitvoeren van LOB” ervaren alle respondenten als een matig tot onvoldoende. Docenten vinden dat ambities en kwaliteiten van betrokken medewerkers middelmatig staan binnen het professionalisering plan van LOB om zo sturing te kunnen geven aan de loopbaan van docenten zelf. Hierover ben ik met het management in gesprek gegaan. De organisatie kent een professionaliseringsplan. Dit is echter nog niet specifiek gericht op LOB. Net als de leerlingen maken docenten ook een persoonlijk ontwikkelingsplan en komt dit in een gesprekkencyclus aan bod (POP, -functionering, -beoordelingsgesprek).

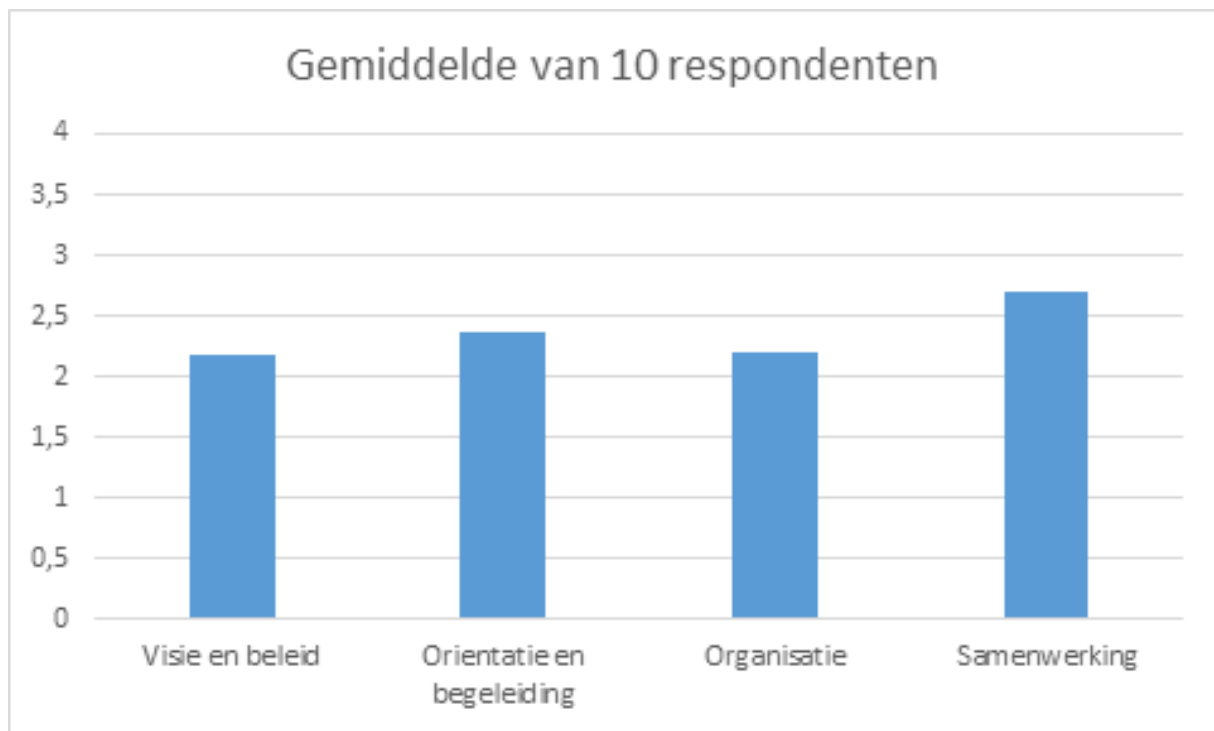
Samenwerking

Sub onderdeel	Gemiddelde waarde	
Ouders en verzorgers	2,9	(72,5 %)
Externe partijen	2,745	(68,6 %)

Figuur 9: Specificatie samenwerking (2017).

In de LOB-scan worden stellingen gegeven met betrekking tot het onderdeel **samenwerking** (ouders en externe partijen). Acht van de tien respondenten geven aan dat ouders actief gestimuleerd worden de leerlingen te ondersteunen bij het

ontwikkelen van hun loopbaancompetenties. Alle respondenten zijn van mening dat ouders ruim voldoende worden voorgelicht over de mogelijkheden in en na de school. Ook delen zij de mening dat de school met betrekking tot LOB ruim voldoende samenwerkt met het bedrijfsleven en instellingen in de regio.



Figuur 10: Grafiek vier domeinen LOB-scan (2017).

Op basis van de bovenstaande grafiek (figuur 11) kunnen we in een oogopslag zien hoe LOB, onder de kapstok BPL, binnen Pro-Schijndel functioneert en welke onderdelen vragen om (door)ontwikkeling.

4.1.2. Conclusies & aanbevelingen deelvraag 1

Concreet laten de uitkomsten van deze onderzoeksmethode (figuur 6 en 11) zien dat Pro Schijndel relatief hoog scoort als het gaat over samenwerking met ouders en externe partijen. Ouderbetrokkenheid is in het ecologisch model van Jeninga en Van Meersbergen (2012) een essentieel element uit de leeromgeving wat aandacht van docenten vergt. Daarnaast behoort ouderbetrokkenheid ook tot één van de tien speerpunten van BPL. Kortom Pro-Schijndel is wat ouder betrokkenheid goed op

weg maar zoals in het artikel 'Samenwerkend verbinden' (Van Gaal, 2016, p.10-11) is vernoemd, kan PrO-Schijndel nog doorgroeien naar een samenwerkingsgerichte school (De Vries, 2007). Zie bijlage 9.

De specificatie van onderdeel Organisatie geeft weer dat we al veel LOB activiteiten aanbieden. Dit is verklaarbaar vanuit de BPL-visie en het onderwijstype. Bij PrO is de uitstroom gericht op arbeid. Het begrip LOB en de rollen en taken zijn minder bekend bij het team. Eerder in dit onderzoek heb ik de centrale vraag gesteld: wat we willen bereiken met LOB? Wanneer deze vraagverkenning vooraf niet voor iedereen helder is, dienen we te starten met een analyse naar mogelijke oplossingen rondom het vraagstuk 'implementeren van de LOB-methode' en dit vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Als in een vroegtijdig stadium rekening wordt gehouden met betrokkenen (diegenen die de methode gaan uitvoeren) en zij vanuit hun perspectief een stem hebben, dan ontstaat er draagvlak en enthousiasme voor deze verandering. Dit draagt bij tot een succesvolle implementatie. De theoretische achtergronden van Covey (1932-2012), de mate van invloed en betrokkenheid kunnen hier goed bij gebruikt worden. De gesprekken tijdens de LOB-sessies en de scanresultaten tonen weerstand aan. Weerstand die in mijn optiek te maken heeft met de kenmerken van de vernieuwing zelf. Dit omdat collega's geen voordeel zien in de nieuwe methode en het niet als een zodanige verbetering beschouwen. Zij ervaren LOB momenteel als 'extra'.

De pijlers Oriëntatie & begeleiding en Samenwerking hebben de meeste raakvlakken met de huidige BPL visie. Voor mij is het nu verklaarbaar waarom deze onderdelen beter scoren dan Visie & beleid en de pijler Organisatie. PrO docenten zijn als het ware de trein ingestapt bij halte 'Oriëntatie en begeleiding'.

Voor het inrichten van LOB is er geen visie en zijn er geen LOB doelen geformuleerd in strategische plannen. Ook is er geen LOB-beleidsplan dat gekoppeld is aan andere plannen. En in het teamplan wordt LOB als een project gezien. Mijns inziens is LOB meer dan een project en loopt het zelfs parallel aan onze onderwijsvisie.

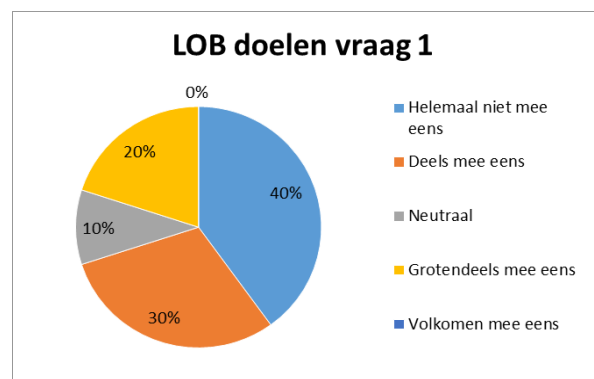
Tijdens werkbezoeken aan een vijftal PrO scholen heb ik een LOB methode (VMBO) gezien door de school zelf ontwikkeld. Zij stemmen deze nu af op huidige doelgroep. Ook zijn er scholen die vooraf een werkgroep zijn gestart, gevormd door medewerkers uit verschillende lagen binnen de organisatie. Zij die eigenaarschap

tonen, draagvlak hebben en gefaciliteerd worden. Vanaf het begin moet er aandacht zijn voor eigenaarschap. R2 (LOB-scan) laat deze eigenaarschap zien. Enkel met motivatie en persoonlijk draagvlak is deze vernieuwingsslag niet succesvol te realiseren.

Inrichten LOB -> visie en doelen -> creëert draagvlak en eigenaarschap -> ruimte voor innovatie en implementatie

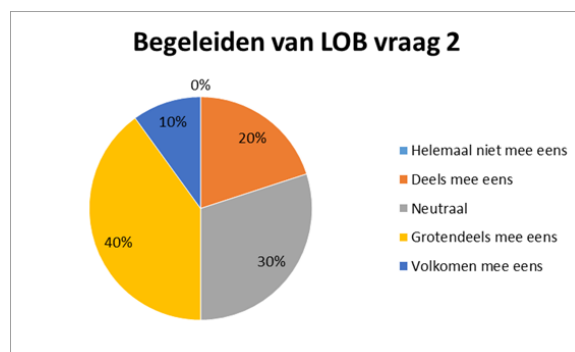
Onderstaand heb ik de relevante vragen uit het semigestructureerde interview eruit gelicht om aan te tonen hoe tien andere PrO scholen staan ten aanzien van de vier pijlers: doelen, begeleiden van LOB, organisatie LOB en samenwerking (bijlagen 6,7,8).

Vraag 1 LOB doelen: *Bij ons op school is er een heldere LOB-visie geformuleerd als middel voor het bevorderen van het einddoel, namelijk uitstroom naar arbeid of dagbesteding.* Bij zeven van de tien scholen is er nog geen heldere visie geformuleerd. Een heldere visie houdt in dat je het grotendeels tot volkomen eens bent met de vraag.



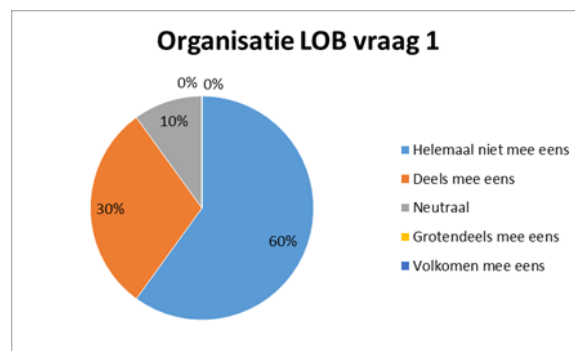
Figuur 11: Weergave PrO-scholen onderdeel doelen (2017).

Vraag 2 Begeleiden van LOB: *Bij ons op school vinden er voldoende loopbaanactiviteiten plaats gedurende alle jaarjaren, ter ondersteuning bij de ontwikkeling van loopbaan loopbaancompetenties.* Vijf van de tien scholen zijn het hier grotendeels tot volkomen mee eens.



Figuur 12: Weergave PrO-scholen onderdeel begeleiden LOB (2017).

Vraag 1 Organisatie: *In onze school wordt LOB door het management opgelegd, ingevoerd zonder inbreng van uitvoerende.* Zes van de tien scholen zijn het hier helemaal niet mee eens.

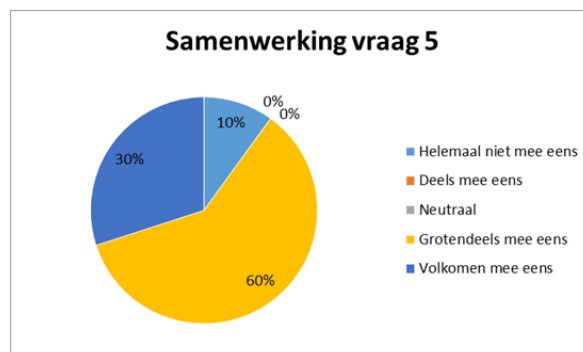


Figuur 13: Weergave PrO-scholen onderdeel organisatie (2017).

Vraag 5 Samenwerking: *Bij ons op school komt de samenwerking met toekomstige werkgevers en externe partijen expliciet in de bovenbouw tot stand.*

Negen van de tien scholen is het hier grotendeels tot volkomen mee eens.

Samenwerking met toekomstige werkgevers in onderbouw bevordert keuzes leren maken.



Figuur 14: Weergave PrO-scholen onderdeel samenwerking (2017).

Aanbevelingen:

- LOB meenemen in het nieuwe strategisch beleidsplan 2017-2022. In het LOB beleidsplan aangeven hoe LOB gerealiseerd kan worden: menskracht, financiën en professionalisering. Door LOB professionalisering op te nemen in het schoolbrede professionaliseringsplan kunnen deze door iedere werknemer binnen de organisatie worden meegenomen in hun Persoonlijk Ontwikkeling Plan en vervolgens in de gesprekkencyclus worden uitgediept. 'Aan LOB daar werken we immers allen aan mee.'
- LOB centraal stellen in het teamplan PrO 2017-2018. LOB is een vernieuwing als het gaat over toekomstig onderwijs 2032 maar vraagt slechts een aanpassing voor de PrO-scholen die vanuit een BPL visie al in die lijn activiteiten uitvoerden, slechts een beperkte aanpassing.
- In dit onderzoek beperk ik mij tot LOB leerjaar 1,-2 en -3 maar één van de vervolgstappen zou het aanpassen van het stagebeleidsplan kunnen zijn voor de latere jaren. Dit draagt bij aan de toekomstige doorlopende leerlijnen voor LOB.
- Samenwerken met ouders en toekomstige werkgevers ook in de onderbouw realiseren. Dit versterkt de competentie netwerken en bevordert het maken van doorgronde keuzes.

4.2. Deelvraag 2

Deelvraag 2 : Hoe kan zelfsturing van leerlingen Praktijkonderwijs Schijndel bevorderd worden binnen het LOB aanbod?

4.2.1. Data analyse & resultaten deelvraag 2

Om op deelvraag 2 een antwoord te kunnen geven maak ik opnieuw gebruik van de LOB-scan, specifiek inzoomend op Oriëntatie en Begeleiding. Onderdelen zoals inhoud LOB, vorm in het curriculum en krachtige leeromgeving dragen mede bij aan de mate van zelfsturing van de leerling. Ook levert het interview van de focusgroep (bijlage 5) resultaten op waarin de werkgroep getracht heeft een eenduidige definitie van zelfsturing te formuleren. Als laatste analyseer ik enkele diagrammen gericht op zelfsturing.

Onderzoeksmethode LOB scan

Het is de bedoeling dat LOB in het schoolcurriculum zowel in individuele zin als in groepsactiviteiten aan de orde komt. Alleen (stage)docenten delen deze mening (zie bijlage 4, onderdeel LOB in curriculum, vraag 1). Figuur 8 concretiseert de sub onderdelen 'inhoud van LOB', 'vorm van LOB in curriculum' en een 'krachtige leeromgeving' en toont aan dat we met de pijler Oriëntatie en begeleiding niet boven de 62 procent uitkomen. Dit betekent dat LOB in de onderbouw nog onvoldoende leeft, nog niet voldoende geïmplementeerd is of dat de betekenisgeving rondom LOB niet helder is. Of dat (stage)docenten in de bovenbouw de stagebegeleidingsgesprekken zien als een persoonlijke LOB-activiteit en de activiteiten rondom het stageassessment als een groepsactiviteit. Vanuit de BPL-visie worden er veel gesprekken gevoerd met de leerling (het streven is één keer per drie weken een coachingsgesprek plannen).

De mate van zelfsturing versterkt de autonomie van de leerling. In onze school hebben de leerlingen een belangrijke rol bij planning, ontwerp, uitvoering en evaluatie van het leerproces. Het verbaast mij dat vier van de tien docenten aangeven dat leerlingen hier een matige rol in hebben (zie bijlage 4, onderdeel krachtige leeromgeving, vraag 7). Dit komt niet overeen met wat we als school vanuit de BPL visie beogen. Zoals Korthagen (2008), Levine et al. (2001) en Littky & Grabelle (2004) aangeven is het belangrijk aan te sluiten bij wat leerlingen bezighoudt en van daaruit hen te leren hun talenten, kwaliteiten en mogelijkheden te onderzoeken. Dit is precies zoals Luken (2008) het begrip 'zelfsturing' definieert. En als leerlingen tenslotte ook nog nadenken over de uitkomst van de persoonlijke zoektocht van talenten, kwaliteiten en mogelijkheden (definitie van zelfsturing van Wesdorp et al., 2010) dan kunnen we spreken van een doorgrond zelfsturingsproces. Dit vraagt van docenten in de onderbouw een professionele ondersteuning in het voeren van LOB begeleidingsgesprekken.

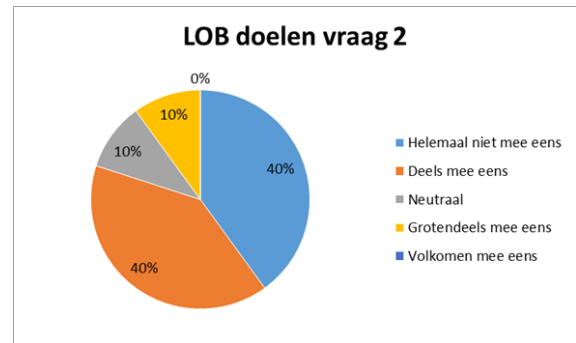
Onderzoeksmethode focusgroep interview

Een focusgroep interview van 1,5 uur met vijf collega's (onderbouw en bovenbouw) was bedoeld om hen een stem te geven, als indicatie voor wat docenten van LOB vinden. Door een grotere groep te interviewen had de betrouwbaarheid verhoogd kunnen worden maar dit zou een te groot appel gedaan hebben op mijn collega's (niet haalbaar). Het doel was hen te bevragen over waar nu LOB eigenlijk voor staat, wat voor overeenkomsten zij zien tussen LOB en BPL en wat zij al doen om zelfsturing van leerlingen te bevorderen. Uitgaande van de definities van zelfsturing en zelfregulering ben ik tot de conclusie gekomen dat leerlingen starten vanuit zelfregulering. Het einddoel, uitstroom naar arbeid wordt gezamenlijk vastgesteld door de leerling, ouders en school en bijgesteld wanneer nodig. Wanneer de intrinsieke motivatie groot is en de wil om te kunnen groeien van binnenuit komt is er sprake van 'mate van zelfsturing'. De filosofie van BPL betekent ook de leerlingen uit zich zelf te laten halen wat erin zit en hen te helpen boven hun eigen verwachtingen uit te groeien (Levine et al., 2001; Van Eck et al., 2013). Staatsecretaris Dekker bevestigt dit in een reactie van het Ministerie van OCW, zie 2.7 Samenvatting theoretisch kader.

Onderzoeksmethode semigestructureerd interview

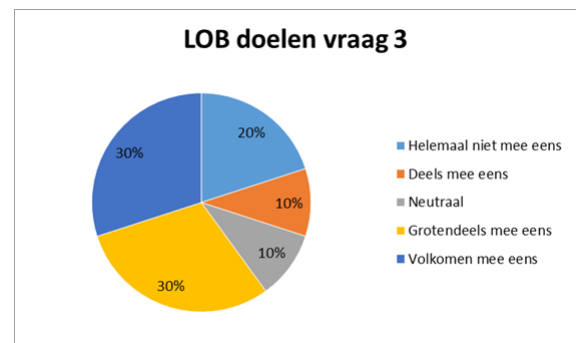
Onderstaand heb ik drie van de vijf sub vragen uit het semi gestructureerde interview er uit gelicht ten aanzien van de pijler LOB doelen (figuur 16,17 en 18) en drie sub vragen ten aanzien van de pijler Begeleiden doelen (figuur 19, 20 en 21).

Vraag 2 LOB doelen: *Op onze school is een heldere LOB-visie geformuleerd om de gewenste uitstroom van de leerling te bevorderen. Met andere woorden: leerlingen hebben hier een eigen inbreng in het formuleren van hun einddoel, en deze is niet leidend aan hand van didactische gegevens.* Het diagram laat zien dat bij vier van de tien PrO scholen het einddoel voor de leerling wordt vastgelegd.



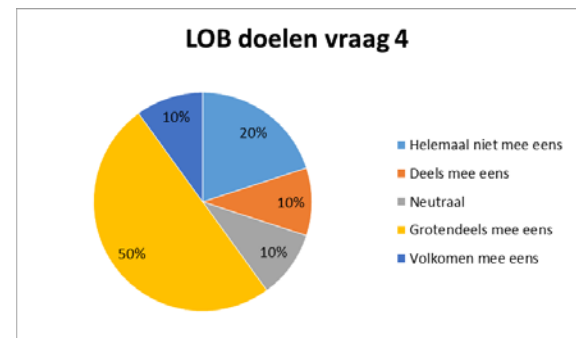
Figuur 15: Weergave PrO-scholen onderdeel doelen (2017).

Vraag 3 LOB doelen: *Bij ons op school is het ontwikkelen van talenten en ambities een belangrijk speerpunt binnen de LOB kaders.* Het diagram toont aan dat zes van de tien scholen hier grotendeels of volkomen achter staan.



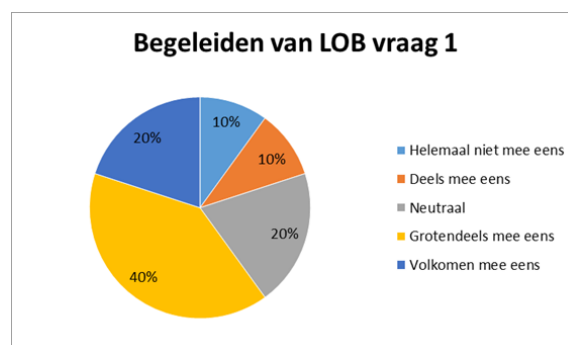
Figuur 16: Weergave PrO-scholen onderdeel doelen (2017).

Vraag 4 LOB doelen: *Bij ons op school is LOB bedoeld om leerlingen te helpen bij het maken van keuzes zodat ze dit steeds beter zelf leren doen.* Bij zes van de tien PrO-scholen leren de leerlingen keuzes te maken, hun autonomie te vergroten en hierdoor meer zelfsturing te geven aan hun persoonlijke loopbaanontwikkeling.



Figuur 17: Weergave PrO-scholen onderdeel doelen (2017).

Vraag 1 Begeleiden doelen: *Bij ons op school bieden we activiteiten aan waarin we leerlingen leren om geleidelijk meer sturing (beter kunnen kiezen) aan hun loopbaan te geven.* Zes van de tien PrO-scholen zijn het hier grotendeels tot volkomen mee eens.



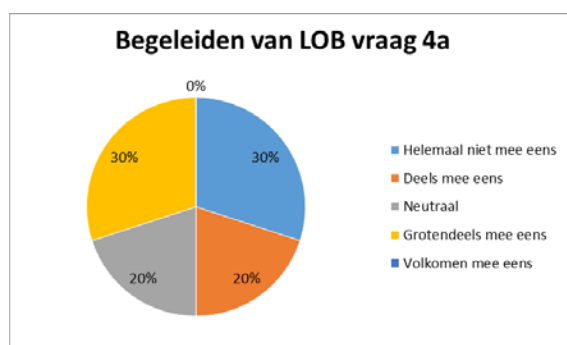
Figuur 18: Weergave PrO-scholen onderdeel begeleiden LOB (2017).

Vraag 4a en 4b Begeleiden LOB:

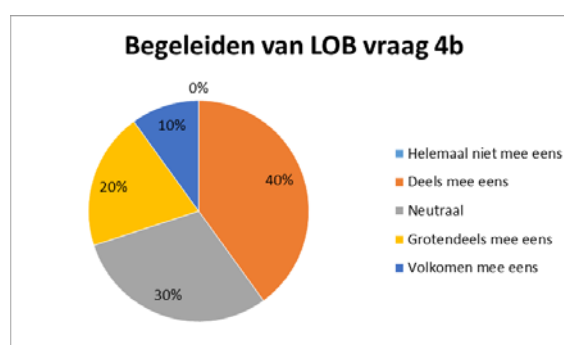
Bij ons op school is er voldoende draagvlak voor LOB vanuit de leerling.

- Leerlingen zien het als een verplicht onderdeel*
- Leerlingen tonen interesse en motivatie*

Vijf van de tien PrO scholen geven het aan met vraag 4a deels tot grotendeels mee eens te zijn. Drie van de tien scholen geven het aan met de vraag 4b grotendeels tot volkomen mee eens te zijn.



Figuur 19: Weergave PrO-scholen begeleiden LOB (2017).



Figuur 20: Weergave PrO-scholen begeleiden LOB (2017).

4.2.2. Conclusies & aanbevelingen deelvraag 2

Zes respondenten vinden dat de leerling een belangrijke rol heeft bij planning, ontwerp, uitvoering en evaluatie van het leerproces. Dit geeft een beeld van de mate van zelfsturing van de leerling. De juiste keuzes maken en sturing geven aan je persoonlijke loopbaanontwikkeling wordt mede bepaald door een krachtige leeromgeving. Uit de LOB-scan komt naar voren dat docenten in onderbouw de LOB-leeromgeving minder functioneel en levensecht vinden ten aanzien van bovenbouw docenten. Real-life-learning betekent ook ervaringen opdoen in leerjaar 1 en 2. Dit kan onder meer gerealiseerd worden door het doen van excursies buiten de schoolmuren. Door deze activiteiten in te zetten geef je richting aan loopbaansturing. Hierdoor zal de interesse en motivatie (vraag 4b) groeien.

Negen van de tien respondenten geven aan dat er onvoldoende activiteiten zijn waarin leerlingen leren wat het doel van netwerken is. Na het eerste pilotjaar is de werkgroep tot conclusie gekomen dat de competentie netwerken (Kuijpers, 2005) veel meer tastbaar aanwezig moet zijn vanaf leerjaar 1. Netwerken wordt onderstreept door het ecologisch model (Van Meersbergen & Jeninga, 2012). De pijlers van BPL visie sluiten hierbij aan en het geven van PMU's⁴ georganiseerd door ouders is hierbij een belangrijk speerpunt. Momenteel worden er nagenoeg tot geen PMU's verzorgd door ouders of toekomstige werkgevers. Enerzijds passen deze activiteiten bij het LOB aanbod (en onze BPL-visie), anderzijds leren leerlingen hierdoor het doel van netwerken. Richting geven aan het project 'Wie ben ik?' is geen compleet LOB-aanbod in leerjaar 1. Vanuit het project 'Wie ben ik?' zullen leerlingen een volgende stap maken. Nu is het project 'Wie ben ik?' een losstaand project en is bedoeld om elkaar beter te leren kennen, een veilig klimaat te creëren om vervolgens tot leren te kunnen komen. Hiervoor is grotendeel de eerste schoolperiode gereserveerd. Mijn persoonlijke visie is dat er binnen loopbaansturing door individuele coachingsgesprekken (in leerjaar 1) geleidelijk ook ruimte moet zijn voor motievenreflectie en niet alleen voor kwaliteitenreflectie. Dat wil zeggen reflecteren op hetgeen waar de leerling moeite voor wil doen.

⁴ PMU Pick Me Up, een gezamenlijke startactiviteit in de breedste zin van het woord gestoeld op interesses vanuit de leerling. Afsluitend door gezamenlijke reflectie (tips en tops).

Aanbevelingen:

- Draaiboek PrO aanpassen waarin vanaf leerjaar 1 LOB betekenis gaat krijgen , inzoomend op alle competenties van Kuijpers (2005).
- Het startproject 'Wie ben ik?' is gericht op kwaliteitenreflectie en is dus een essentieel onderdeel van LOB. Vanaf volgend schooljaar dit project onder de noemer van LOB plaatsen.
- Meer excursies naar toekomstige werkgevers regelen in leerjaar 1 en 2. Dit betekent "verbindend samenwerken" tussen onderbouw en bovenbouw.
- Opnieuw starten met organiseren van PMU's gegeven door ouders. "Zij fungeren als gastdocent die aan de leerlingen informatie geeft over zijn of haar beroep of bedrijf." (Van Eck et al., 2013, p.4).
- Scholing voor professionele ondersteuning van LOB begeleidingsgesprekken in de onderbouw, waarbij men zich focust op competenties van Kuijpers (2005).
- Coaching, reflecties en loopbaangesprekken integreren vanaf leerjaar 1 tot en met leerjaar 5.

4.3. Deelvraag 3

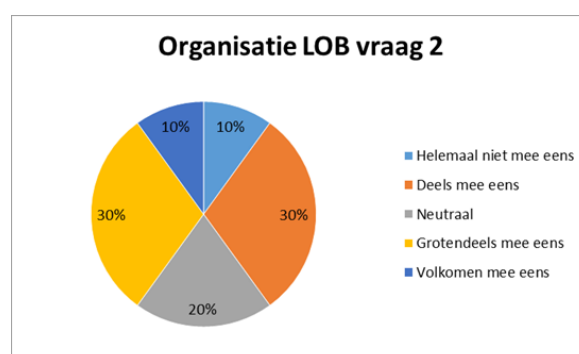
Deelvraag 3 : Hoe kan ik collega's ondersteunen bij het aanbieden van LOB aanbod dat de zelfsturing van leerlingen Praktijkonderwijs Schijndel bevordert?

4.3.1. Data analyse & resultaten deelvraag 3

Onderstaand heb ik drie van de vijf sub vragen uit het semi gestructureerde interview er uit gelicht ten aanzien van de pijler Organisatie (figuur 21,22,en 23).

Vraag 2 Organisatie LOB: *In onze school is er vanuit LOB-visie, -doelen en activiteiten sprake van facilitering voor betrokken medewerkers.*

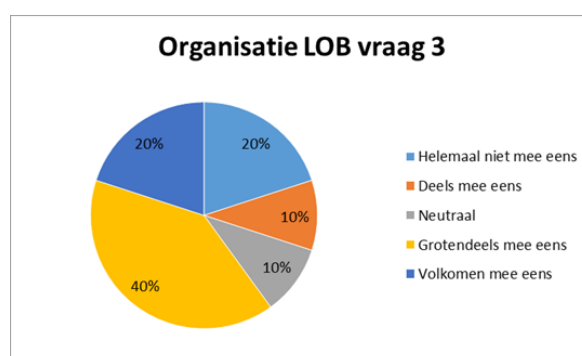
Vier van de tien PrO-scholen zijn het hier grotendeels tot volkomen mee eens.



Figuur 21: Weergave PrO-scholen organisatie (2017).

Vraag 3 Organisatie LOB: *In onze school is LOB een specifieke rol voor de mentor.*

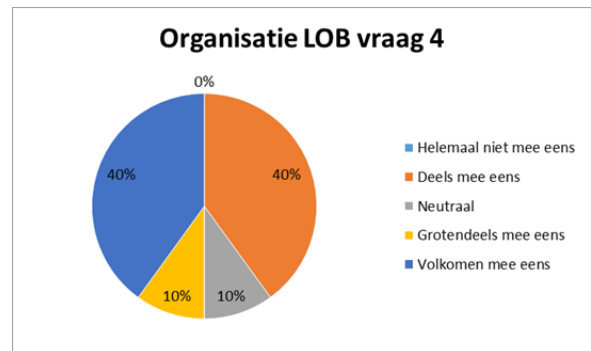
Zes van de tien PrO-scholen is het hier grotendeels tot volkomen mee eens.



Figuur 22: Weergave PrO-scholen organisatie (2017).

Vraag 4 Organisatie LOB: *Op onze school is er behoefte aan professionalisering binnen het team. Bijvoorbeeld aan ondersteuning bij het voeren van loopbaan*

oriëntatie gesprekken. Vijf van de tien Pro-scholen zijn het hier grotendeels tot volkomen mee eens.



Figuur 23: Weergave Pro-scholen organisatie (2017).

4.3.2. Conclusies & aanbevelingen deelvraag 3

Zoals eerder verteld is er een werkgroep gevormd voor het implementatie proces van LOB. Deze keuze is niet vrijwillig geweest en aangestuurd vanuit het management. Omdat mentoren LOB uitvoeren is er gekozen voor een werkgroep bestaande uit mentoren van de onderbouw. Bij een aantal mentoren ontstond er een negatieve focus en zij ervoeren een externe druk. Deze druk vertaalde zich in één van de basispatronen van Rothschild (2000) namelijk *fight, flight of freeze*. Herkenbaar is het actief in verzet gaan, ze 'drukken zich' of raken verkrampt. Enkele collega's uit de werkgroep gingen in verzet; "*Waarom?*", "*Dit doen we toch al vanuit BPL!*" en zetten zich af door het vasthouden aan de huidige methode. Een methode waar persoonlijke kennis en expertise leidend was. Flight, fight of freeze zijn reactiepatronen bij externe druk die het samen leren en daardoor ook het LOB-ontwikkelp proces stagneren.

Door de werksessies vanuit de werkgroep is weerstand ontstaan. Daarbij is niet voor iedere collega bekend waar nu LOB precies voor staat. Reflecterend op het ontwikkelproces mogen we tevreden zijn met wat we tot nu toe hebben bereikt. Ik als onderzoeker ben tot de conclusie gekomen waar LOB en BPL overeenkomsten vertonen. Relaterend aan de LOB-scan zijn dit de pijlers Oriëntatie & begeleiding en Organisatie (zie figuur 3 en 4). Voordat we met de derde cyclus gaan starten is het van belang vooraf te reflecteren. Reflecteren op hetgeen dat wat goed gaat en dat we willen vasthouden. Het team uitleggen wat het doel van LOB is om vervolgens draagvlak te kunnen creëren. Draagvlak creëren is meer dan het doel uitleggen. Mijn voorkeur is dan ook een prominente spreker uitnodigen. Een LOB professional die inzoomt op de inhoud van LOB, de competenties verheldert en door de juiste

vraagstelling het team samenhang laat zien tussen BPL en LOB. Of anders gezegd: Een spreker die het team gaat helpen 'het probleem' om te buigen tot een uitdaging (Cauffman & Van Dijk, 2009). Zodra we het plan van aanpak gezamenlijk dragen gaan we samen de nieuwe uitdaging aan. We starten vanuit zelfregulatie en gaandeweg nemen we een gezamenlijk initiatief, stellen we samen doelen vast, plannen we acties en voeren deze uit en denken tenslotte samen na over de uitkomsten. Nadat we de derde cyclus hebben doorlopen en een tweede LOB-scan positieve ontwikkelingen laat zien kunnen we zeggen "LOB daar werken we allen aan mee!"

Aanbevelingen

- Het nieuw schooljaar starten met een prominente spreker rondom LOB, waarin de loopbaancompetenties van LOB niet alleen centraal staan maar ook de samenhang in relatie tot onze onderwijsvisie.
- Het project 'Wie ben ik?' leerjaar 1 integreren in het LOB programma, het team uitleggen dat Arbeidsoriëntatie in leerjaar 2 vervangen is door LOB lessen en dat we allen eigenaarschap hebben in dit ontwikkelproces om zo LOB op een succesvolle manier kunnen integreren tot aan leerjaar 4 of 5 (afhankelijk van de uitstroom).
- Huidige werkgroep opnieuw vormgeven en de fasen van Schuman nogmaals doorlopen. LOB vraagt om doorontwikkeling.

Kort samengevat kan ik concluderen dat ik in staat ben geweest aanbevelingen te doen voor mijn collega's en de school. Mijn hoofdvraag is hiermee ten dele beantwoord. Als mentor denk ik dat we eerst terug moeten naar het gezamenlijk formuleren van onze visie en hierop op beleid ook specifiek voor LOB uitwerken. Vervolgens zou ik wanneer collega's van de onderbouw hiervoor open staan met hen een werkgroep willen vormen en aan de slag gaan met het concretiseren van de loopbaancompetenties (Kuijpers, 2005) voor onze leerlingen en verder met hen oefenen in het voeren van coachingsgesprekken.

Hoofdstuk 5 Reflectie

5.1 Procesreflectie

Actieonderzoek vergt een intensieve aanpak en is in het algemeen bedoeld als een kritische onderzoeksstrategie. In een eerste stadium richtte ik mij tot het benchmark onderzoek en wilde de invulling van LOB bij andere Pro scholen onderzoeken. Ik ben tot inzicht gekomen dat ik als persoon binnen de triade (theorie-praktijk-persoon) hier onvoldoende Dublin descriptoren⁵ zou kunnen aantonen. Daaropvolgend heb ik mijn onderzoeksvraag aangepast en versmald. Ik heb de keuze gemaakt alleen onderwijsprofessionals in het onderzoek te betrekken. Enerzijds vanwege tijd en de daarbij horende werkdruk, anderzijds heb ik in mijn artikel 'Samenwerkend verbinden' (2016) de samenhang/overeenkomsten tussen LOB, ouderbetrokkenheid en BPL verwoord.

Nu ik van nature een 'denker' ben, ben ik niet geneigd te kaderen. Simpelweg omdat dit voor mij lastig is. Hiervoor heb ik hulp gevraagd van criticals friends vanuit werkveld en medestudenten van Fontys. Een avondje sparren bracht mij dan weer op het juiste pad en zorgde ervoor dat ik mijn onderzoek kon vervolgen. Reflecteren leidt tot integreren van reeds aanwezige kennis met nieuwe kennis (Korthagen 2002, in: Klabbers en Boosten 2013).

De LOB scan heb ik als een krachtig en waarden verhelderende onderzoeksmethode ervaren. Vooraf had ik me niet kunnen bedenken dat ik middels deze scan een veelzijdigheid aan informatie kon verschaffen. De werksessies met de werkgroep speelden zich vooral boven de waterspiegel van de ijsbergmetafoor af. Daarentegen kristalliseerde de LOB-scan wat zich onder de waterspiegel afspeelde (Spencer & Spencer, 1993). Het heeft mij geholpen inzicht te krijgen in welke factoren een veranderingsproces kunnen stimuleren en kunnen laten stagneren (De Lange et al., 2011). Persoonlijke stimulerende factoren zijn denken en handelen vanuit empowerment gedachte, motivatie en de drive van om van 'binnenuit' tot een verbeterde LOB methode te komen. Naar mate mijn onderzoek vorderde groeide mijn intrinsieke motivatie. Door middel van gekozen onderzoeksmethoden heb ik getracht de respondenten een stem te geven in het proces (Kienhuis, 2008). Stagnerende factoren zijn tijd en energie. Daarnaast ben je als onderzoeker

⁵ Kwalificaties Master.

afhankelijk van de welwillendheid van respondenten. Niet iedere respondent heeft dezelfde stimulerende factoren in zich. Een goede samenwerking met omgeving vraagt van mij aanpassings- en inlevingsvermogen. Vanuit onderzoekend handelen (basisdimensie B2.3) heb ik LOB opdrachten van de methode KeuzeDossier uitgetoetst en geanalyseerd. Hiermee heb ik aanwijsbaar een bijdrage geleverd aan de verbetering van het LOB aanbod. Door het kritisch toepassen van nieuwe kennis (basisdimensie B1) uit de eerste cyclus ben ik gestart met het doorlopen van de tweede cyclus (basisdimensie B2). Daarbij heb ik mij aangepast aan nieuwe omstandigheden. De huidige werkgroep veranderde van samenstelling. Door diverse waarden gebonden factoren heeft niet iedere respondent procesmatig gewerkt aan het verbeteren van de LOB-methode. Door dit in een later stadium vanuit het theoretisch kader nader te onderzoeken ben ik het menselijk handelen (natuurlijke weerstand) van mijn collega's beter gaan begrijpen (basisdimensie B2.1). Waardoor mijn normatieve professionaliteit (basisdimensie A2) op de proef werd gesteld.

De TGO-bijeenkomsten (Thema Gecentreerd Onderwijs) hebben er toe bijgedragen dat ik kritischer ben gaan denken. Door ontvangen feedback en door samen te reflecteren heb ik nieuwe ideeën en aanknopingspunten gekregen waardoor ik mijn handelen heb aangepast en bijgesteld (basisdimensie B2.2). Het waren niet enkel voorwaartse stappen. Actieonderzoek kenmerkt zich niet door het louter volgen van een recht pad maar kan ook onverwachte wendingen geven.

Authentiek functioneren (basisdimensie A3) betekent voor mij: Leerlingen begeleiden gedurende hun schoolloopbaan en samen rondom het systeem van de leerling het persoonlijk einddoel realiseren (uitstroom naar arbeid of Entree onderwijs). Hierin heb ik een stimulerende rol. Ik richt mij op de empowerment van de leerling en denk in mogelijkheden. Zo kan ik de leerling ondersteunen op zijn weg naar een zelfsturend individu die kan emanciperen en participeren in onze inclusieve maatschappij (basisdimensie A1). Ik ben het belang (LOB) coachen en de juiste vraagstelling gaan inzien. Het leren doorgronden van keuzes maken vraagt van een advisor juiste coaching-reflectie-begeleidingsvaardigheden. Vanuit de module BOGC1 (oplossingsgericht coachen) heb ik hier een voorwaartse stap gemaakt. Alleen met de kennis van nu ben ik mij ervan bewust dat de kracht in 'het leren de juiste keuzes te maken' zit in het reflecteren van ervaringen. Samenvattend betekent

dit in ieder coachingsgesprek vanaf leerjaar 1 de LOB-competenties verweven. (Claasen, de Bruine, Schuman, Siemons & van Velthooven, 2009).

5.2 Productreflectie

Het geleverde product; een verbeterde LOB methode is niet klaar en vraagt om doorontwikkeling. Met name bij deelvraag 3 is nader onderzoek gewenst. Mijn eigen rol als mentor is momenteel nog ontoereikend om een goede ondersteuning aan collega's te kunnen bieden. Hiervoor is een duidelijke positionering als docentencoach raadzaam. Ook vergt gerichte LOB ondersteuning van collega's de aandacht.

Door het ontwikkelproces opnieuw vanuit vraagverkenning te starten, kunnen we het volgend schooljaar starten met de derde cyclus. Het lijkt raadzaam hiervoor een externe professional in te schakelen (zie sheet ontwikkelproces PowerPoint, bijlage 11). Samenvattend kunnen we zeggen dat dit onderzoek heeft geleid naar nieuwe inzichten waarmee het management '*voorwaartse stappen*' kan zetten. Door nieuwe kennis en expertise kan het proces zich blijven herhalen en verfijnen. Desalniettemin kunnen we oprecht trots zijn met hetgeen wat we tot nu toe bereikt hebben. De aanbevelingen zijn direct toepasbaar en bieden handvatten voor een verbeterde implementatie van LOB binnen PrO-Schijndel.

Literatuurlijst

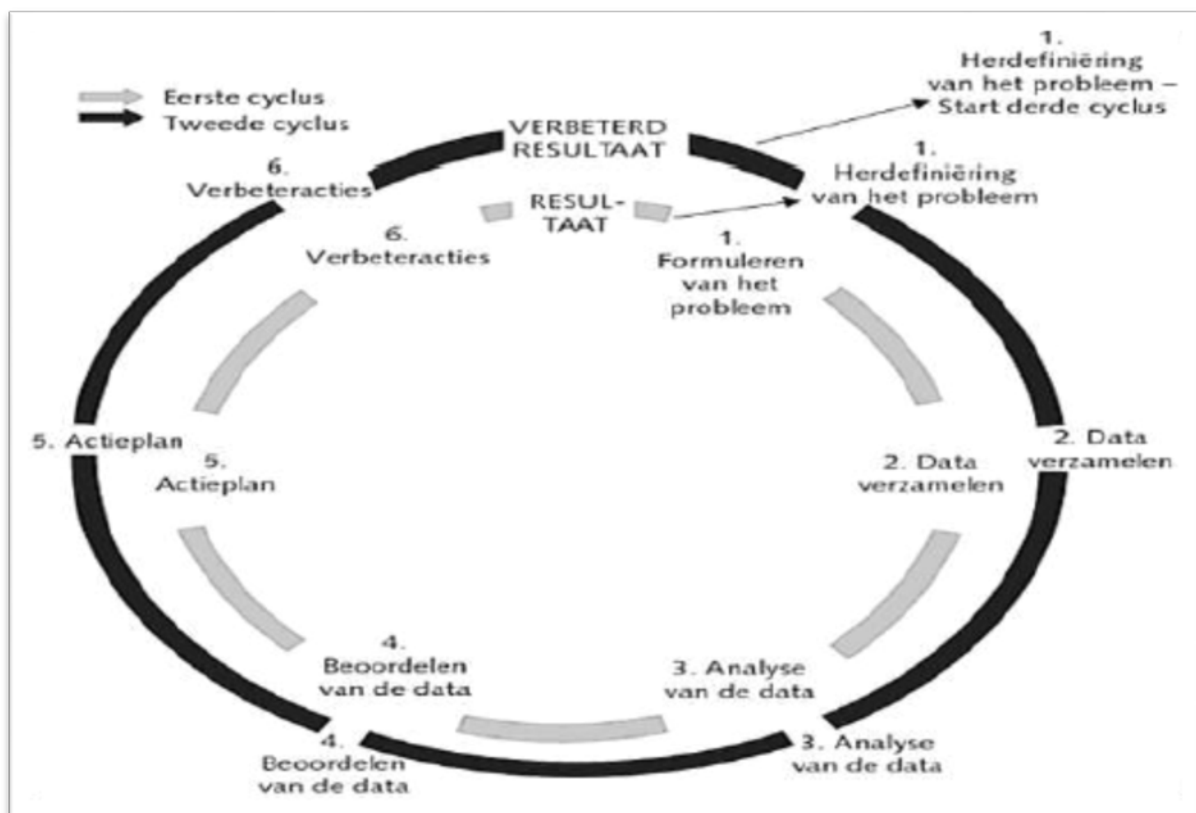
- Admiraal, D. (2010). Loopbaanontwikkeling in relatie tot organisatie. *Loopbaanvisie*, 1, 69-75.
- Admiraal, D. (2011). De kritische waarderende dialoog. Succesfactor in loopbaanbegeleiding?! *Loopbaanvisie*, 2, 71-76.
- Boer, P. den (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing. Can it be done?* Intredeerde als lector keuzeprocessen. Etten-Leur: ROC West-Brabant.
- Bruine, E. de, Everaert, H., Harinck, F., Riezebos de Groot, A., & Ven, van de, A. (2011). *Bronnenboek onderzoeksstrategieën*, Landelijk Expertisecentrum Onderwijs en Zorg.
- Brand, H. van den, Donkers, A. & Schouten. E. (2008). *Leren vanuit je passie. Praktijkonderwijs met de blik op de toekomst*. Apeldoorn: Garant.
- Cauffman, L. & Dijk, D. van, (2009). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Amsterdam: Uitgeverij Boom.
- Claasen, W., Bruine, E. de, Schuman, H., Siemons, H. & Velthooven, B. van, (2009). *Inclusief bekwaam, generiek competentie profiel inclusief onderwijs*. Apeldoorn: Garant.
- Derriks, M. & Vrieze G. (2012). *Big Picture Learning en de competenties van docenten*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut. Geraadpleegd op 24 april 2016, http://www.kortlopendonderzoek.nl/organisatie_pdf/PO95_Big_Picture_Learning_en_de_competenties_van_docenten.pdf
- Eck, E., Heemskerk, I., Klaassen, C. & Vreugdenhil, B. (2013) *Kortlopende onderwijsonderzoek Onderwijs en samenleving. Big Picture Learning en de ondersteuning van ouders*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Elde College. *Strategisch beleidsplan 2013-2017*.
- Elde College. *Teamplan Praktijkonderwijs 2016-2017*.
- Elde College. *Stage beleidsplan 2015-2020*.
- Euro Guidance, (2015). *Briefing European Parliament*. Geraadpleegd op 10 mei 2017, http://www.euroguidance.nl/3_1801_Lifelong-guidance-and-the-role-of-career-guidance.aspx
- Gaal, I. van, (2016). *Samenwerkend verbinden*. 10-11.

- Groeneveld, M., Hermanussen, J. & Schipperheyn, R. (2015). *Jongeren uit vso en pro op weg naar een baan. Een onderzoek naar de Borissystematiek van SBB*. (Projectnummer 30354.02/ECBO 15-231).
- Kienhuis, J. (2008). De stem van de leerlingen. Oplossingsgericht werken: basis voor dialoog en participatie. In Swet, J. van, Huijgevoort, H. Cornelissen, F., Kienhuis, J, Smeets, K. & Vloet, K. *Bouwen aan een opleiding als platform. Interactieve professionaliteit en interactieve kennisontwikkeling*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Klabbers, W. & Boosten, A. (2013). Een reflectieve-onderzoekende houding: een model voor reflectie als mogelijk hulpmiddel? *Nieuw Meesterschap*, 3 (2), 29-33. Apeldoorn-Antwerpen: Garant.
- Korthagen, F. & Lagerwerf, B. (2008). *De sleutel voor onderwijsverbetering: coachen op kwaliteiten en talenten*. Geraadpleegd op 30 april 2017, <http://www.magix-website.com/mpppo27/50/663/663FA9F048F211E2AD1F32F65451776D.pdf>
- Korthagen, F. & Evelein, F. (2009). Presence in onderwijs. Gewaarzijn van denken, voelen en willen in het hier-en-nu, als basis voor professioneel handelen. *VELON-Tijdschrift voor lerarenopleiders* 30 (1), 13-21.
- Korthagen, F. & Vasalos, A. (2007). Kwaliteit van binnenuit als sleutel voor professionele ontwikkeling. *VELON-Tijdschrift voor lerarenopleiders* 28 (1), 17-23.
- Kuijpers, M. & Dinteren, R., van (2016). Loopbaankeuzes en de invloed van het brein. *Loopbaanvisie*, 4, 71-75.
- Kuijpers, M. (2008). *Loopbaandialoog: over leren kiezen (en) leren praten*. In Kuijpers, M. & Meijers, F. *Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je loopbaan*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Lange R. de, Schuman, H. & Montesano Montessori, N. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Levine, E., Peters, T. & Sizer, T. (2001). *One kid at time: Big lessons from a small school (Series on School Reform)*. New York: Teachers College Press.
- Littky, D. & Grabelle, S. (2004). *The Big Picture. Education is everyone's business*. Association for Supervision and Curriculum Development. USA.: Alexandria.

- Luken, T. (2008). *De (on)mogelijkheid van nieuw leren en zelfsturing*. In Kuijpers, M. & Meijers, F. *Loopbaanleren: Onderzoek en praktijk in het onderwijs*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Meersbergen, E. van & Jeninga, J. (2012). De ecologie van de leerling. Een systeemgericht model voor het onderwijs. *Tijdschrift voor orthopedagogiek*, 2012, 51 (4), 175-185.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: HPBO.
- Michon, H. (2012). *Op zoek naar nieuwe krachten, ondersteuning bij arbeidsparticipatie*. Intrederede als lector *Duurzaam werken*. Eindhoven: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie & SBCM/A&O.
- Parsons, F. (1909). *Choosing a Vocation*, New York: Houghton Mifflin company. Geraadpleegd op 10 mei 2017, <https://archive.org/stream/choosingavocati01parsgoog#page/n5/mode/2up>
- Platform Onderwijs 2032. *Eindadvies 2016*. Geraadpleegd op 03 april 2017, <http://onsonderwijs2032.nl/wp-content/uploads/2016/01/Ons-Onderwijs2032-Eindadvies-januari-2016.pdf>
- Poell, J. & Braake, H. te (2009). *The big Picture Learning in Nederland; tien scholen, een gedachte. Onderwijs persoonlijk maken*. 's-Hertogenbosch: KPC groep.
- Ponte, P. (2012). *Onderwijs en onderzoek van eigen makelij, onderzoek met en door leraren*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Project Stimulering LOB. (2009). Geraadpleegd op 24 januari 2016, <http://scan.lob-vo.nl/>
- Reekers, M. (2015), De ontwikkeling van studieloopbaancoaching. *Loopbaanvisie*, 3, 63-66.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, pp.68-78.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at Work*. New York: John Wiley & Sons. Geraadpleegd op 15 mei 2017, <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFpbXpc2JtbGlicmFyeXB1bmV8Z3g6MWZjMTg2ODNhMDQzOWRkYWw>

- Spijkerman, R. & Admiraal, D. (2000). *Loopbaancompetentie, Management van mogelijkheden*. Alphen aan de Rijn: Samson.
- Stevens, L. (1997). *Overdenken en doen: een pedagogische bijdrage aan adaptief onderwijs*. Den Haag: Procesmanagement Primair Onderwijs.
- Ministerie van OCW (2015). *Antwoord op schriftelijke vragen van de leden Siderius en Karabulut*. Geraadpleegd op 4 mei 2017, <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2015/05/19/beantwoording-kamervragen-over-de-toekomst-van-leerlingen-die-het-praktijkonderwijs-succesvol-hebben-doorlopen/beantwoording-kamervragen-over-de-toekomst-van-leerlingen-die-het-praktijkonderwijs-succesvol-hebben-doorlopen.pdf>
- Ministerie van OCW (2016). *Kamerbrief over loopbaan Oriëntatie en Loopbaanbegeleiding*. Geraadpleegd op 5 mei 2017, <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2016/09/28/kamerbrief-over-loopbaanorientatie-en-loopbaanbegeleiding>
- Vereniging Big Picture Nederland (z.d.) *10 manieren om leren persoonlijk te maken*. Geraadpleegd op 14 april 2016, <http://bigpicturenederland.nl/10-kenmerken/>
- Vries, P. de (2007). *Handboek ouders in de school*. Amersfoort: CPS.

Bijlage 1 : Model van actieonderzoek van Schuman (2009)

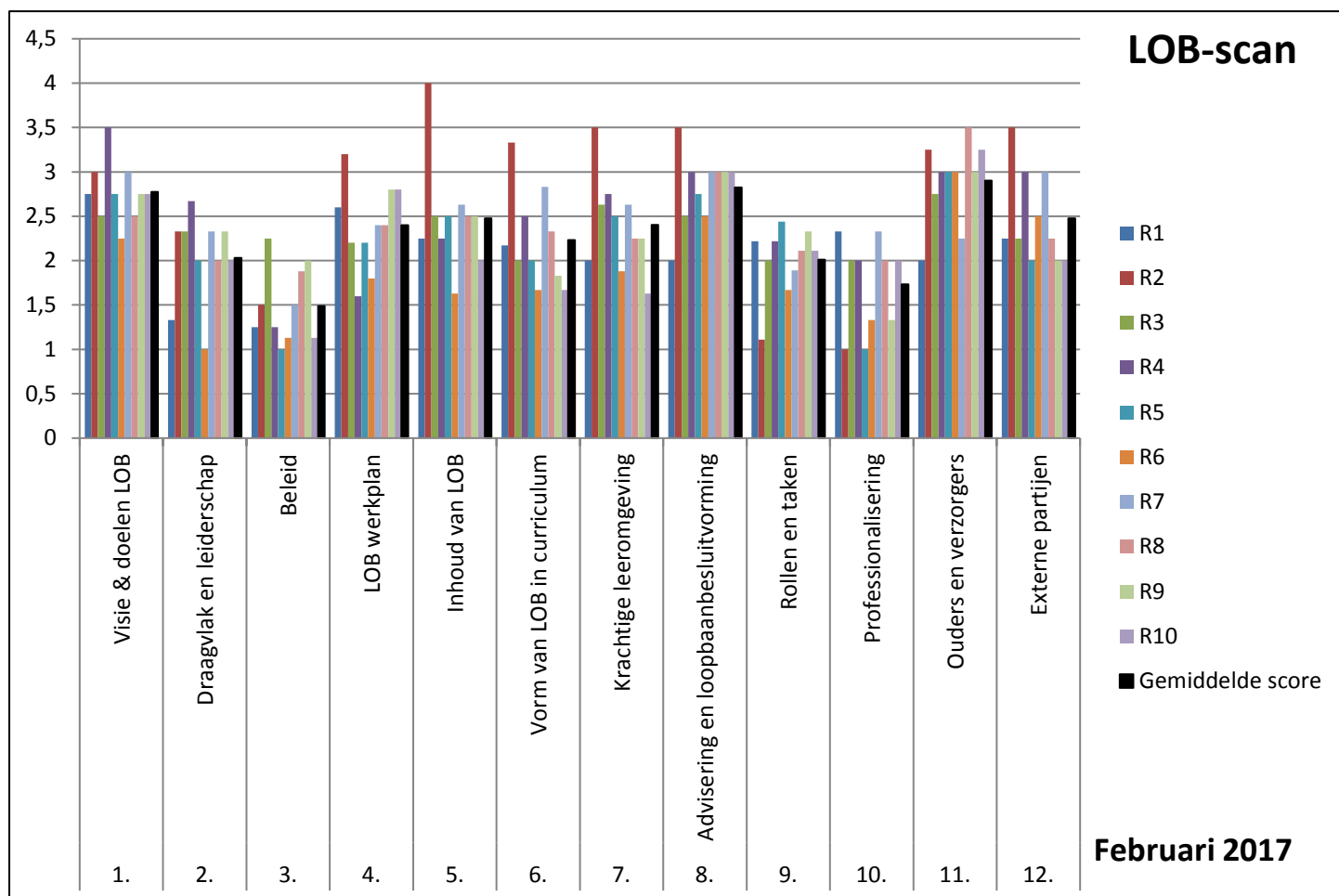


Figuur 24: Model Schuman (2009).

Bijlage 2 : Logboek actieonderzoek

Datum	Logboek Onderzoeksproces
September 2015	Module BLOB1 gevolgd
November 2015	Module BLOB2 gevolgd
	Studieochtend spreker Dhr. F. Meijers 'Kiezen op basis van ervaringen'
	Werk sessie werkgroep en uitgever Keuzedossier (1 ^e kennismaking)
Januari 2016	Module BLOB3 en BLOB4 gevolgd
Februari 2016	Bezoek GEMS school Dubai
Maart 2016	LOB congres Wageningen, gastspreker Dhr. C. Meng (ROA)
	Persoonlijke LOB scan
	Werkbezoek 1 PrO Veghel
April 2016	Werk sessie werkgroep en uitgever Keuzedossier
Mei 2016	Evaluatie pilotjaar 1
	Lezing Hünneke 'Pijnlijke contacten'
	Start met TGO bijeenkomsten (Fontys)
November 2016	Werk sessie werkgroep en uitgever Keuzedossier
Januari 2017	Gesprek critical friend
	Gesprek met decanen VMBO Basis/Kader & VMBO TL over vormgeving LOB
Februari 2017	1 ^e KPC bijeenkomst LOB in Hilversum
	Gesprek mentor klas 1 Basis/Kader over vormgeving LOB
	LOB scan collega's
	Werk sessie werkgroep uitgever Keuzedossier
April 2017	2 ^e KPC bijeenkomst LOB in Hilversum
	Werkbezoek 3 PrO Eindhoven
	Werkbezoek 4 PrO Den Bosch
	Focusinterview collega's onderbouw en bovenbouw (stage docenten)
	Critical Friends
	KPC bijeenkomst LOB Hilversum (in dialoog met PrO scholen)
Mei 2017	Werkbezoek 4 PrO Oss
	Werkbezoek 5 PrO Boxtel
	Eindpresentatie LOB actieonderzoek
	Evaluatie pilotjaar 2

Bijlage 3 : Staafdiagram LOB-Scan



Figuur 25: Specificatie LOB scan respondenten (Van Gaal, 2017).

Bijlage 4 : Uitwerking LOB-scan

Visie en doelen :

1. Visie en doelen LOB	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In onze school is een visie op LOB geformuleerd als middel voor het bevorderen van doorstroom en stimuleren van talentontwikkeling.	3	2	2	4	3	2	1	2	2	3
Als LOB doelen zijn in ons schoolplan opgenomen het ontwikkelen van loopbaancompetenties bij de leerling om zo de eigen loopbaan zelfstandig te sturen.	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2
Als LOB doelen zijn in ons schoolplan opgenomen het maken van een bewuste keuze voor een vervolgopleiding op basis van ambities en talenten.	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3
Als LOB doelen zijn in ons schoolplan opgenomen het ontwikkelen van talenten en ambities van leerlingen en het verminderen van voortijdig schoolverlaten (VSV).	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3
Gemiddeld	2.75	3	2.5	3.5	2.75	2.75	2.25	3	2.5	2.75

Draagvlak en leiderschap:

2. Draagvlak en leiderschap	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In onze school is er een expliciete verbinding tussen onderwijsinhouden, de organisatie van onze school en onze LOB-visie en -doelen.	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2
In onze school heeft één van onze schoolleiders de verantwoordelijkheid voor LOB en draagt die samen met andere leidinggevenden actief uit.	1	1	2	3	2	3	1	2	1	3
In onze school is elke docent daadwerkelijk betrokken bij het uitvoeren van LOB-activiteiten.	1	4	2	2	2	1	1	3	2	2
Gemiddeld	1.33	2.33	2.33	2.67	2	2	1	2.33	2	2.33

Beleid:

3. Beleid	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In onze school hebben we een LOB-beleidsplan dat gekoppeld is aan andere beleidsplannen.	1	1	3	1	1	2	1	1	2	2
In onze school is in ons LOB-beleidsplan een meerjarenplanning opgenomen gekoppeld aan onze visie en doelen.	1	1	3	1	1	1	1	1	2	2
In onze school is ons strategisch LOB-beleidsplan vertaald in middelen (menskracht, financiën, professionaliseringsbudgetten en materialen).	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1
In onze school wordt voor de middelen in beleid en uitvoering van LOB een structureel percentage van de schoolbegroting gereserveerd en hieraan besteed.	1	2	2	1	1	1	1	2	2	2
In onze school is de monitoring van ons LOB-beleid uitgewerkt op basis van de interne kwaliteitszorgcyclus en wordt uitgevoerd zoals beschreven staat.	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
In onze school evalueren we systematisch de beoogde effecten voor leerlingen van onze LOB-activiteiten en of onze activiteiten tegemoet komen aan de behoeften van leerlingen.	1	2	2	1	1	1	2	2	2	3
In onze school wordt het beleid, de koers en activiteiten van LOB en het professionaliseringsplan op basis van actuele inzichten en onderzoeken bijgesteld.	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2
In onze school wordt het beleid, de koers en activiteiten van LOB en het professionaliseringsplan op basis van monitoring en evaluatie bijgesteld.	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2
Gemiddeld	1.25	1.5	2.25	1.25	1	1.13	1.13	1.5	1.88	2

LOB Werkplan :

4. Een LOB werkplan	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In onze school hebben we een LOB-werkplan waarin staat welke activiteiten en gesprekken met welk doel worden uitgevoerd binnen de loopbaanleerlijn.	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2
In onze school hebben we een LOB-werkplan waarin staat welke activiteiten en gesprekken op welke wijze, door wie en wanneer worden uitgevoerd binnen de loopbaanleerlijn.	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2
In onze school vinden er gedurende alle leerjaren loopbaanactiviteiten plaats die de doorstroom binnen de school ondersteunen.	4	4	3	1	3	3	1	3	4	3
In onze school vinden er gedurende alle leerjaren loopbaanactiviteiten plaats die de doorstroom naar vervolgonderwijs ondersteunen.	1	4	3	2	2	3	3	4	2	3
In onze school bieden we individueel maatwerk.	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4
Gemiddeld	2.6	3.2	2.2	1.6	2.2	2.8	1.8	2.4	2.4	2.8

Totaal onderdeel 1 Visie en Beleid

Totaal visie en beleid	1.98	2.51	2.32	2.26	1.99	2.17	1.55	2.31	2.20	2.47
------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Inhoud LOB:

In onze school bieden we activiteiten aan waarin leerlingen leren wat het doel van netwerken is en hoe ze dit kunnen aanpakken.	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2
In onze school passen we actuele inzichten toe binnen LOB-activiteiten en -gesprekken.	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2
In onze school vinden vakoverstijgende loopbaangesprekken plaats.	2	4	2	2	2	2	2	3	2	2
Gemiddeld	2.25	4	2.5	2.25	2.5	2	1.63	2.63	2.5	2.5

LOB in curriculum :

6. Vorm LOB in curriculum	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
LOB in ons schoolcurriculum komt zowel in individuele als in groepsactiviteiten aan de orde.	1	3	2	2	2	2	1	3	3	1
LOB in ons schoolcurriculum vindt plaats in speciaal geprogrammeerde activiteiten (die bijvoorbeeld tijdens mentoruur worden uitgevoerd).	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2
LOB in ons schoolcurriculum is onderdeel van de vakles van iedere docent.	1	3	1	2	1	1	2	2	1	1
LOB in ons schoolcurriculum kent ingeroosterde momenten voor persoonlijke begeleiding.	3	4	2	3	2	1	1	3	2	2
LOB in ons schoolcurriculum kent persoonlijke begeleidingsmomenten op verzoek van de leerling.	3	4	2	3	2	2	2	3	2	3
LOB in ons schoolcurriculum is geïntegreerd in studie- en/of stageprogramma's.	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2
Gemiddeld	2.17	3.33	2	2.5	2	1.67	1.67	2.83	2.33	1.83

Krachtige leeromgeving :

7. Krachtige leeromgeving	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In onze school is aanbod van LOB-leeractiviteiten en LOB-begeleiding passend op elkaar afgestemd.	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2
In onze school is de LOB-leeromgeving praktijkgericht.	2	4	2	3	2	1	3	3	3	2
In onze school is de LOB-leeromgeving functioneel en levensecht.	2	3	3	3	2	1	3	3	2	2
In onze school is de LOB-leeromgeving activerend en gericht op integratie van leerinhouden.	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2
In onze school is er in de LOB-leeromgeving een balans tussen het aanbod en de behoeften van de leerling.	1	3	3	3	3	2	2	3	2	2
In onze school vormen de loopbaancompetenties een hulpmiddel binnen de LOB-begeleiding.	3	4	3	3	3	2	1	3	3	2
In onze school heeft de leerling een belangrijke rol bij planning, ontwerp, uitvoering en evaluatiedeel van het leerproces.	3	4	3	3	3	2	1	2	2	3
In onze school vindt begeleiding plaats in dialoog met de leerling.	2	4	3	3	3	2	2	3	2	3
Gemiddeld	2	3.5	2.63	2.75	2.5	1.63	1.88	2.63	2.25	2.25

Totaal onderdeel 2 Oriëntatie en begeleiding

Totaal oriëntatie en begeleiding	2.14	3.61	2.38	2.50	2.33	1.77	1.73	2.70	2.36	2.19
----------------------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Advisering en loopbaanbesluitvorming:

8. Advisering en loopbaanbesluitvorming	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In de adviseringsprocedure in onze school staan de voorkeuren en mogelijkheden van de leerling centraal.	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4
In de adviseringsprocedure in onze school overlegt de LOB-begeleider met betrokken docenten over de advisering richting een leerling.	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2
In de adviseringsprocedure in onze school in de advisering en begeleiding sluit de school specifiek aan bij de behoeften van de verschillende leerlingen.	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
In de adviseringsprocedure in onze school gaat de LOB-begeleider met de leerling en diens ouders/verzorgers in open overleg over het advies.	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3
Gemiddeld	2	3.5	2.5	3	2.75	3	2.5	3	3	3

Rollen en taken :

9. Rollen en taken	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In onze school neemt de schoolleiding eindverantwoordelijkheid voor LOB.	2	1	2	2	4	3	3	3	2	2
In onze school betreft de schoolleiding alle betrokkenen bij LOB en geeft duidelijk aan wat er verwacht wordt met betrekking tot ieders rol en taak.	2	1	2	2	1	2	3	2	2	2
In onze school delegeert de schoolleiding de inhoudelijke verantwoordelijkheid aan de LOB-coördinator/decaan.	3	2	2	3	4	2	2	2	3	3
In onze school wordt in alle lagen van de organisatie door leidinggevend gestuurd op de LOB-uitvoering.	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
In onze school zijn de eerstelijners voor LOB bekend en aanspreekbaar voor de leerling op loopbaanvragen.	4	1	3	2	3	2	1	2	2	3
In onze school zorgt de LOB-coördinator op verzoek van de leidinggevende voor de afstemming tussen eerstelijners plus eerste en tweede lijn in LOB.	2	1	1	2	3	2	1	2	2	3
In onze school bewaken leidinggevend de afstemming m.b.t. LOB tussen eerstelijners onderling en tussen eerstelijners en tweedelijners.	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2
In onze school is de procedure bekend voor het verwijzen van een leerling van een eerstelijner in LOB naar een tweedelijner.	2	1	2	3	1	2	1	1	2	2
In onze school is de procedure bekend voor het verwijzen van een leerling van een tweedelijner in LOB naar een dertelijner.	2	1	2	2	1	2	1	1	2	2
Gemiddeld	2.22	1.11	2	2.22	2.44	2.11	1.67	1.89	2.11	2.33

Professionalisering :

10. Professionalisering	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In onze school is vanuit visie, doelen en activiteiten op het gebied van LOB een plan gemaakt voor professionalisering van de betrokken medewerkers.	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
In onze school staan ambities en kwaliteiten van betrokken medewerkers centraal binnen het professionaliseringsplan om zo sturing te geven aan de loopbaan van de medewerkers zelf.	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2
In onze school is binnen het professionaliseringsplan aangegeven hoe deskundig worden en blijven op het gebied van LOB wordt vormgegeven voor de verschillende betrokken medewerkers.	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1

Totaal onderdeel 3 Organisatie

Totaal organisatie	2.18	1.87	2.17	2.41	2.06	2.37	1.83	2.41	2.37	2.22
--------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Ouders en verzorgers:

11. Ouders en verzorgers	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
In onze school lichten we ouders/verzorgers op maat voor over de mogelijkheden in en na de school.	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3
In onze school betrekken we ouders/verzorgers als voorlichters en ervaringsdeskundigen over de mogelijkheden in en na de school.	2	2	3	3	1	3	3	2	4	3
In onze school stimuleren we ouders/verzorgers actief om thuis de leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties.	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3
In onze school participeren ouders/verzorgers in de loopbaanbesluitvorming.	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3
Gemiddeld	2	3.25	2.75	3	3	3.25	3	2.25	3.5	3

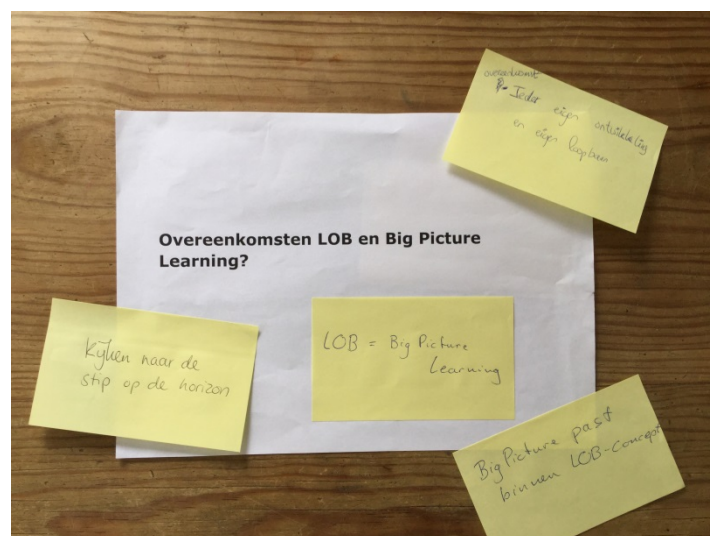
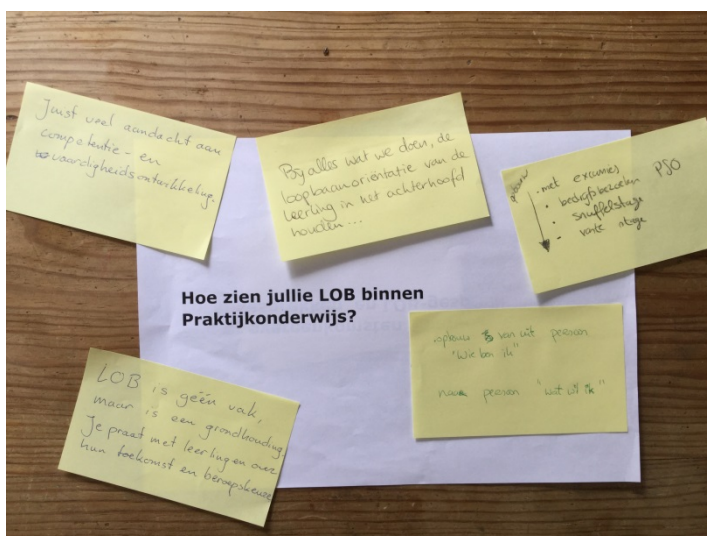
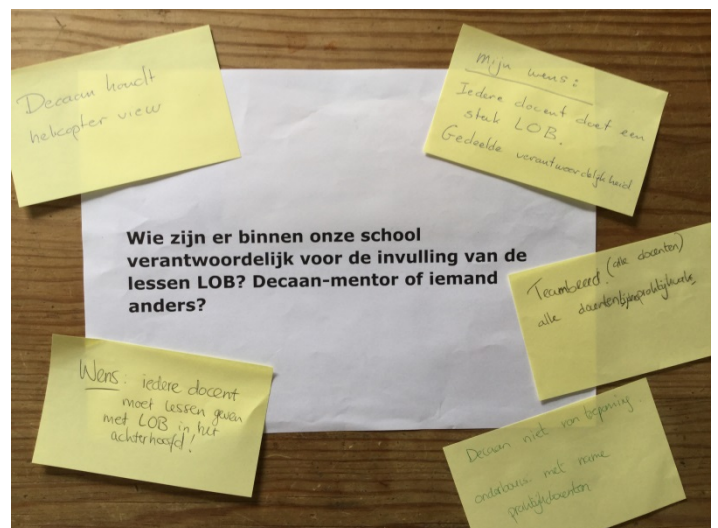
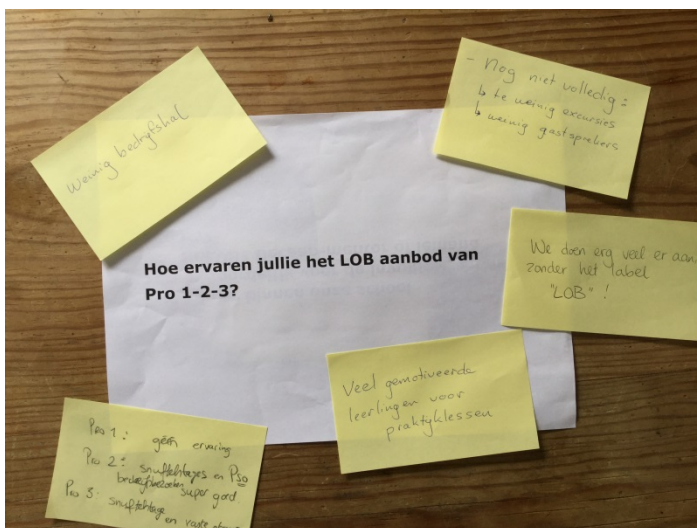
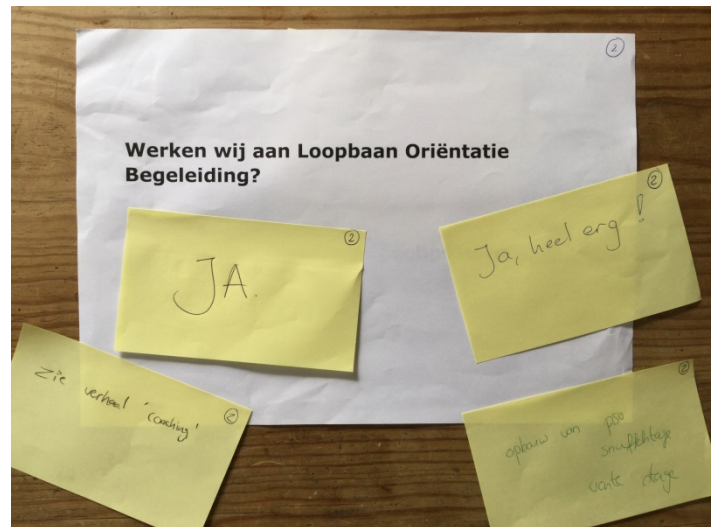
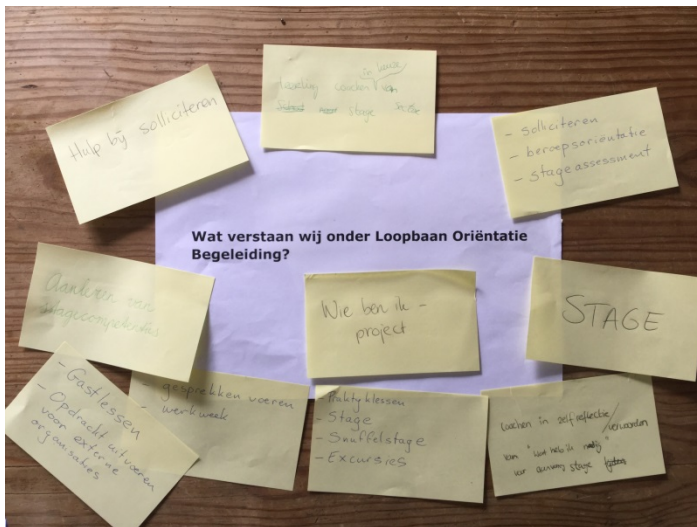
Externe partijen:

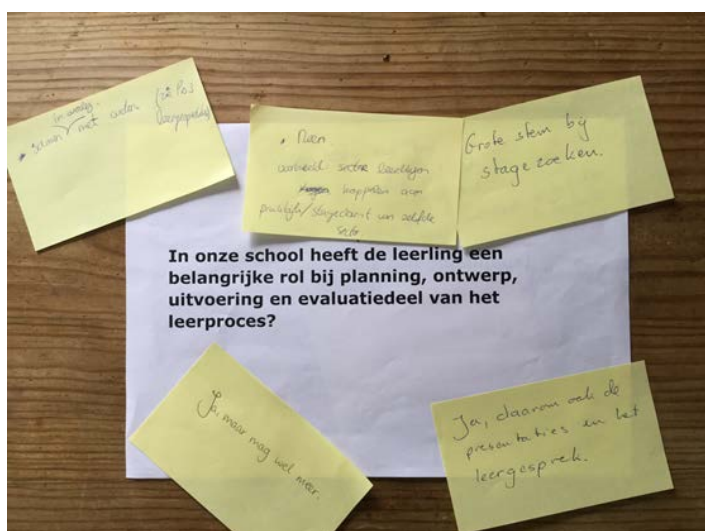
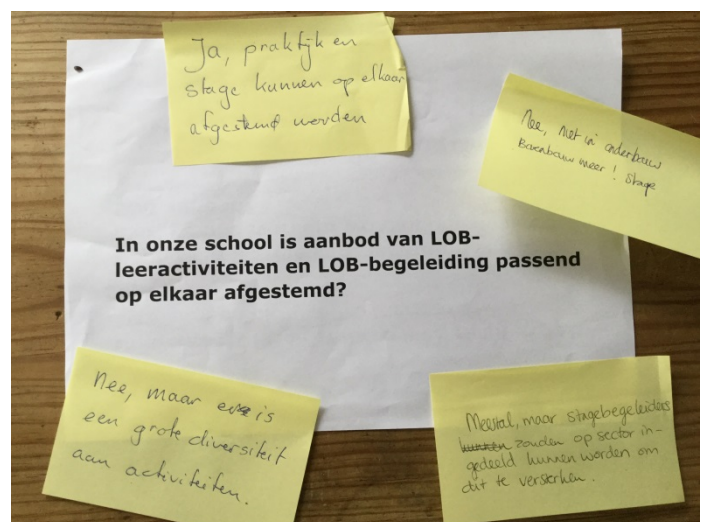
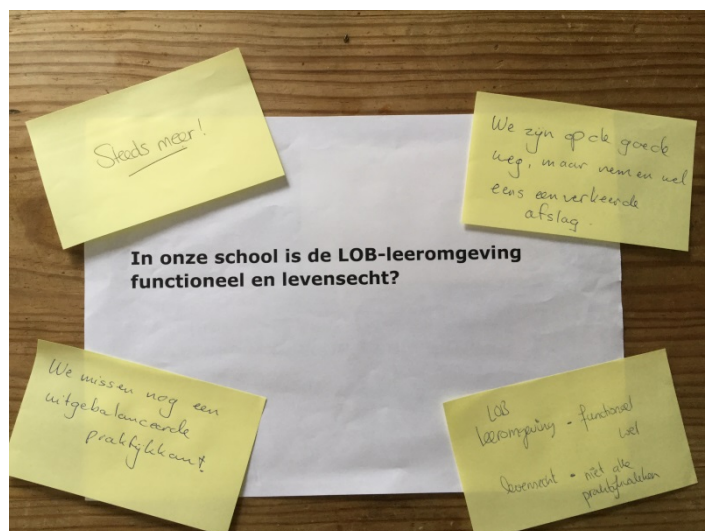
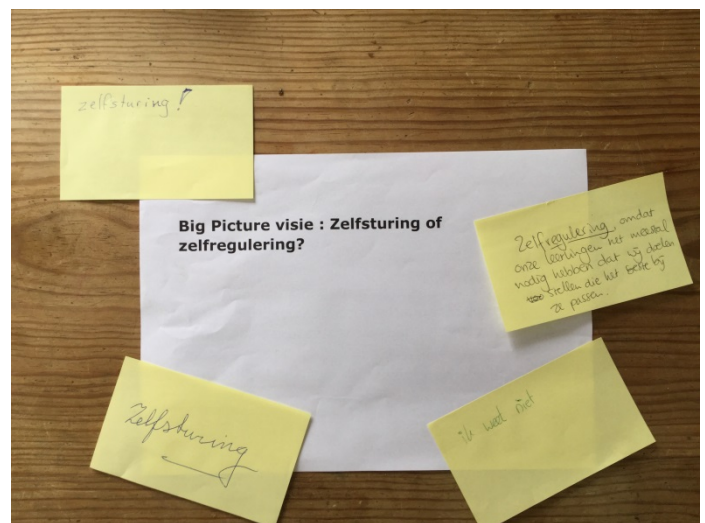
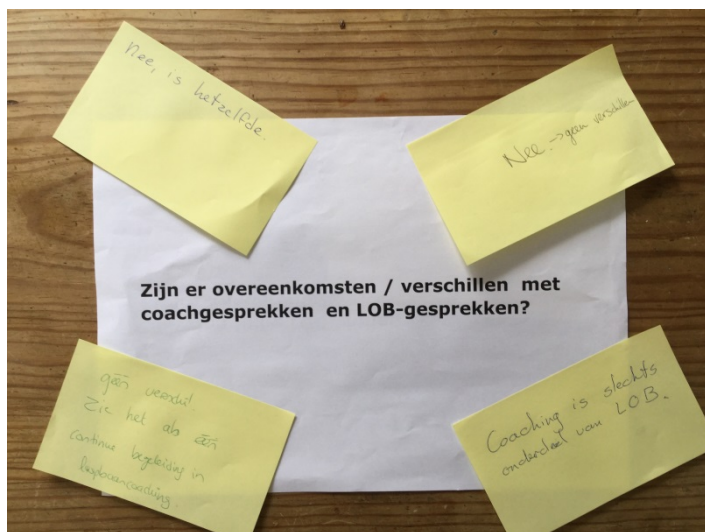
12. Externe partijen	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
De onderwijsinstelling werkt voor LOB samen met het bedrijfsleven en instellingen in de regio.	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2
De onderwijsinstelling werkt voor LOB samen met vervolgoopleidingen in de wijde regio.	2	4	2	3	2	2	3	3	2	2
De onderwijsinstelling werkt voor LOB samen en sluit met die externe partijen formele samenwerkingsovereenkomsten.	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2
De onderwijsinstelling werkt voor LOB samen en beschrijft in de samenwerkingsovereenkomsten wat er ten aanzien van LOB samen wordt opgepakt en op welke wijze.	1	3	2	3	1	2	2	3	2	2
Gemiddeld	2.25	3.5	2.25	3	2	2	2.5	3	2.25	2

Totaal onderdeel 4 Totale samenwerking

Totaal samenwerking	2.13	3.38	2.50	3.00	2.50	2.63	2.75	2.63	2.88	2.50
---------------------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------

Bijlage 5 : Focusgroep interview 13 april 2017





Bijlage 6 : Semigestructureerd interview PrO-scholen



Mijn naam is Ilse van Gaal en ik ben werkzaam bij Praktijkonderwijs Schijndel. Naast het mentorschap van klas 2 verzorg ik praktijklessen voor Groen. Momenteel ben ik in de laatste fase van mijn Master Special Education Needs studie en ben volop bezig met een praktijk gericht onderzoek, dat gericht is op Loopbaan Orientatie Begeleiding. De leidende vraag hierbij is: "Hoe kan ik het huidige LOB programma verbeteren bij ons op school?" Ik ben benieuwd hoe het bij andere praktijkscholen leeft, al dan niet geïntegreerd is en hoe de bevindingen daarvan zijn.

Dit doe ik door een semi-gestructureerd interview waarin u hebt toegestemd. Dank daarvoor. Mijn vraag is of u de vragen 1-19 vooraf zou willen invullen in de matrix. De hieronder genoemde vragen komen tijdens het bezoek aan u school aan de orde, dit staat gepland staat op **woensdag 19 April 10.30 uur**

Ik hoop u dan te ontmoeten.

Ilse van Gaal

Praktijkschool : [REDACTED]

Datum interview : 19 April 2017

Naam interviewee : [REDACTED]

- Wat is u functie binnen de organisatie en welke taken horen hierbij?
- Heeft de school een visie omtrent LOB?
- Is er een LOB beleid?
- Wie zijn er binnen uw school verantwoordelijk voor de invulling van de lessen LOB? Decaan, mentor of iemand anders?
- Hebben zij hier een specifieke scholing in gekregen? Wanneer en hoe vond deze professionalisering plaats?
- Scholen bepalen zelf hoe de LOB doelen bereikt worden en hoe zij deze vormgeven. Hoe is de invulling hiervan bij jullie op school?
- Wordt er gewerkt met 'loopbaancompetenties'? (Melba, Kuijpers of anders?)
- Hoe is er bij u op school gekozen voor onderscheid onderbouw, bovenbouw: welke klassen?
- Is er naar uw idee sprake van doorlopende LOB-leerlijnen door de jaren heen, van onderbouw naar bovenbouw?

LOB stellingen

In onderstaande lijst zijn per thema een aantal stellingen opgenomen. Zet een kruis achter elke stelling in een van de vijf vakjes (zie onderstaane beschrijving). Mocht er een toelichting wenselijk zijn, kunt u deze plaatsen onderaan de tabel bij het desbetreffende nummer.

- 1: Helemaal niet mee eens
- 2: Deels mee eens
- 3: Neutraal
- 4: Grotendeels mee eens
- 5: Volkomen mee eens

LOB doelen

- 1 Bij ons op school is er een heldere LOB-visie geformuleerd als middel voor het bevorderen van het einddoel, namelijk uitstroom naar arbeid of dagbesteding.
- 2 Indien leerlingen eigen inbreng hebben in het formuleren van hun einddoel, en deze niet leidend zijn aan hand van didactische gegevens. Bij ons op school is daarom een heldere LOB-visie geformuleerd als middel voor het bevorderen van de gewenste uitstroom van de leerling.
- 3 Bij ons op school is het ontwikkelen van talenten en ambities een belangrijk speerpunt binnen de LOB-kaders.
- 4 Bij ons op school is Loopbaanorientatie en begeleiding bedoeld om leerlingen te helpen bij het maken van keuzes zodat ze dit steeds beter zelf leren doen.
- 5 Loopbaanorientatie en begeleiding is bedoeld om leerlingen te helpen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties en bij het maken van keuzes. Bij ons op school zijn deze competenties helder geformuleerd als LOB-doelen in het LOB-schoolplan.

Begeleiden van LOB

- 1. Bij ons op school bieden we activiteiten aan waarin we leerlingen leren om geleidelijk meer sturing (beter kunnen kiezen) aan hun loopbaan te geven?
- 2. Bij ons op school vinden er voldoende loopbaanactiviteiten plaats gedurende alle leerjaren, ter ondersteuning bij de ontwikkeling van loopbaancompetenties.
- 3. Bij ons op school zien wij coaching- en loopbaangesprekken als een en hetzelfde middel?
- 4. Bij ons op school is er voldoende draagvlak voor LOB vanuit de leerling?
 - a. Leerlingen zien het als een verplicht onderdeel
 - b. Leerlingen tonen interesse en motivatie.

Facilitering/ organisatie LOB

1. In onze school wordt LOB door het management opgelegd, ingevoerd zonder inbreng van uitvoerende.
2. In onze school is er vanuit LOB-visie, -doelen en activiteiten sprake van facilitering voor betrokken medewerkers.
3. In onze school is LOB een specifieke rol voor de mentor.
4. Bij ons op school is er behoefte aan professionalisering binnen het team.
Bijvoorbeeld aan ondersteuning bij het voeren van loopbaanorientatiegesprekken.

Samenwerking met ouders en externe partijen

1. Bij ons op school worden ouders/verzorgers betrokken in de het traject rondom de uitstroommogelijkheden-vervolgonderwijs.
2. Bij ons op school hebben de ouders/verzorgers een grotere participerende rol in de bovenbouw (realisatiefase) dan in de onderbouw (gewennings- en ontwikkelfase).
3. Bij ons op school stimuleren we ouders/verzorgers actief om thuis leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties gedurende de schoolloopbaan.
4. In de onderbouw participeren toekomstige werkgevers, externe partijen voldoende in LOB.
5. Bij ons op school komt de samenwerking met toekomstige werkgevers en externe partijen expliciet in de bovenbouw tot stand.

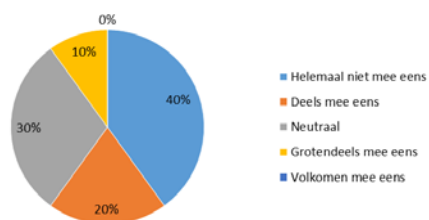
Antwoordblad stellingenlijst

		1	2	3	4	5
Vragen	LOB doelen					
1						
2						
3						
4						
5						
	Begeleiden van LOB					
1						
2						
3						
4a						
4b						
	Organisatie					
1						
2						
3						
4						
	Samenwerking					
1						
2						
3						
4						
5						

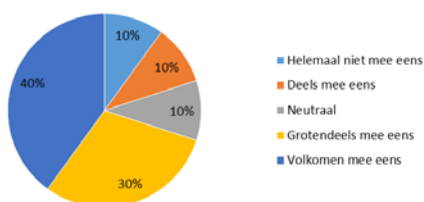
Indien wenselijk een extra toelichting voor bovenstaande vragen

Stellingen	LOB doelen	
1		
2		
3		
4		
5		
	Begeleiden van LOB	
1		
2		
3		
4a		
4b		
	Organisatie	
1		
2		
3		
4		
	Samenwerking	
1		
2		
3		
4		
5		

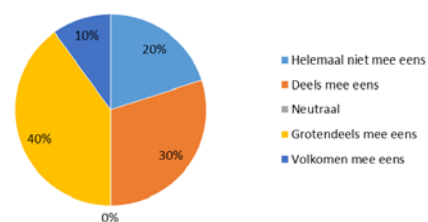
LOB doelen vraag 5



Samenwerking vraag 1



Samenwerking vraag 2



Bovenstaande diagrammen niet opgenomen in hoofdstuk 4, echter wel relevant voor het totaal beeld ten aanzien van stellingenlijst.

Bijlage 7 : Stellingenlijst KPC PrO-scholen



Mijn naam is Ilse van Gaal en ik ben werkzaam bij Praktijkonderwijs Schijndel. Naast het mentorschap van klas 2 verzorg ik praktijklessen voor Groen. Momenteel ben ik in de laatste fase van mijn Master Special Education Needs studie en ben volop bezig met een praktijk gericht onderzoek, dat gericht is op Loopbaan Orientatie Begeleiding. De leidende vraag hierbij is: "Hoe kan ik het huidige LOB programma verbeteren bij ons op school?" Ik ben benieuwd hoe het bij andere praktijkscholen leeft, al dan niet geïntegreerd is en hoe de bevindingen daarvan zijn.

Dit doe ik door een semi-gestructureerd interview. Mijn vraag is of u de vragen 1-19 zou willen invullen in de matrix. Waarschijnlijk zien we elkaar bij de 2^e bijeenkomst van KPC in Hilversum.

Vriendelijke groet,

Ilse van Gaal

Praktijkschool : [REDACTED]

Datum interview : 6-04-2017

Naam interviewee : [REDACTED]

Bijlage 8 : Verwerking data-analyse stellingenlijst PrO-scholen

	PrO-1	PrO-2	PrO-3	PrO-4	PrO-5	PrO-6	PrO-7	PrO-8	PrO-9	PrO-10	totaal
Semi gestructureerd interview											
LOB doelen											
1 Bij ons op school is er een heldere LOB-visie geformuleerd als middel voor het bevorderen van het einddoel, namelijk uitstroom naar arbeid of dagbesteding.											
Helemaal niet mee eens		1				1	1			1	4
Deels mee eens				1	1				1		3
Neutraal								1			1
Grotendeels mee eens	1		1								2
Volkomen mee eens											0
2 Indien leerlingen eigen inbreng hebben in het formuleren van hun einddoel, en deze niet leidend zijn aan hand van didactische gegevens. Bij ons op school is daarom een heldere LOB-visie geformuleerd als middel voor het bevorderen van de <u>gewenste</u> uitstroom van de leerling.											
Helemaal niet mee eens	1					1			1	1	4
Deels mee eens		1		1			1	1			4
Neutraal					1						1
Grotendeels mee eens			1								1
Volkomen mee eens											0
3 Bij ons op school is het ontwikkelen van talenten en ambities een belangrijk speerpunt binnen de LOB-kaders.											
Helemaal niet mee eens						1				1	2
Deels mee eens							1				1
Neutraal					1						1
Grotendeels mee eens	1			1				1			3
Volkomen mee eens		1	1						1		3
4 Bij ons op school is LOB bedoeld om leerlingen te helpen bij het maken van keuzes zodat ze dit steeds beter zelf leren doen.											
Helemaal niet mee eens						1				1	2
Deels mee eens							1				1
Neutraal								1			1
Grotendeels mee eens		1	1	1	1				1		5
Volkomen mee eens	1										1
5 LOB is bedoeld om leerlingen te helpen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties en bij het maken van keuzes. Bij ons op school zijn deze competenties helder geformuleerd als LOB-doelen in het LOB-schoolplan.											
Helemaal niet mee eens						1	1	1		1	4
Deels mee eens				1	1						2
Neutraal	1	1	1								3
Grotendeels mee eens									1		1
Volkomen mee eens											0

	Pro-1	Pro-2	Pro-3	Pro-4	Pro-5	Pro-6	Pro-7	Pro-8	Pro-9	Pro-10	totaal
Semi gestructureerd interview											
Begeleiden van LOB											
1 Bij ons op school bieden we activiteiten aan waarin we leerlingen leren om geleidelijk meer sturing (beter kunnen kiezen) aan hun loopbaan te geven?											
Helemaal niet mee eens	1										1
Deels mee eens						1					1
Neutraal				1			1				2
Grotendeels mee eens			1		1			1	1		4
Volkomen mee eens		1								1	2
2 Bij ons op school vinden er voldoende loopbaanactiviteiten plaats gedurende alle leerjaren, ter ondersteuning bij de ontwikkeling van loopbaancompetenties.											
Helemaal niet mee eens											0
Deels mee eens						1	1				2
Neutraal			1	1	1						3
Grotendeels mee eens		1						1	1	1	4
Volkomen mee eens	1										1
3 Bij ons op school zien wij coaching- en loopbaangesprekken als een en hetzelfde middel?							1				1
Deels mee eens				1		1		1			3
Neutraal									1		1
Grotendeels mee eens	1	1			1					1	4
Volkomen mee eens			1								1
4 Bij ons op school is er voldoende draagvlak voor LOB vanuit de leeling.											
4a Leerlingen zien het als een verplicht onderdeel.											
Helemaal niet mee eens	1						1		1		3
Deels mee eens			1			1					2
Neutraal		1								1	2
Grotendeels mee eens				1	1			1			3
Volkomen mee eens											0
4b Leerlingen tonen interesse en motivatie.											
Helemaal niet mee eens											0
Deels mee eens					1	1	1	1			4
Neutraal	1			1						1	3
Grotendeels mee eens		1							1		2
Volkomen mee eens			1								1

	PrO-1	PrO-2	PrO-3	PrO-4	PrO-5	PrO-6	PrO-7	PrO-8	PrO-9	PrO-10	totaal
Semi gestructureerd interview											
Organisatie LOB											
1 In onze school wordt LOB door het management opgelegd, ingevoerd zonder inbeng van uitvoerende.											
Helemaal niet mee eens	1	1		1			1		1	1	6
Deels mee eens					1	1		1			3
Neutraal			1								1
Grotendeels mee eens											0
Volkomen mee eens											0
2 In onze school is er vanuit LOB-visie, -doelen en activiteiten sprake van facilitering voor betrokken medewerkers.											
Helemaal niet mee eens										1	1
Deels mee eens					1	1	1				3
Neutraal	1								1		2
Grotendeels mee eens		1		1				1			3
Volkomen mee eens			1								1
3 In onze school is LOB een specifieke rol voor de mentor.											
Helemaal niet mee eens							1			1	2
Deels mee eens						1					1
Neutraal				1							1
Grotendeels mee eens		1			1			1	1		4
Volkomen mee eens	1		1								2
4 Bij ons op school is er behoefte aan professionalisering binnen het team. Bijvoorbeeld aan ondersteuning bij het voeren van loopbaanoriëntatie gesprekken.											
Helemaal niet mee eens											0
Deels mee eens		1		1		1	1				4
Neutraal	1										1
Grotendeels mee eens			1								1
Volkomen mee eens					1			1	1	1	4

	PRO-1	PRO-2	PRO-3	PRO-4	PRO-5	PRO-6	PRO-7	PRO-8	PRO-9	PRO-10	totaal
Semi gestructureerd interview											
Samenwerking met ouders en externe partijen											
1 Bij ons op school worden ouders/verzorgers betrokken in de traject rondom de uitstroommogelijkheden-vervolgonderwijs.											
Helemaal niet mee eens							1				1
Deels mee eens	1										1
Neutraal			1								1
Grotendeels mee eens				1	1			1			3
Volkomen mee eens		1				1			1	1	4
2 Bij ons op school hebben de ouders/verzorgers een grotere participerende rol in de bovenbouw (realisatiefase) dan in de onderbouw (gewennings- en ontwikkelingsfase).											
Helemaal niet mee eens	1	1									2
Deels mee eens				1			1	1			3
Neutraal											0
Grotendeels mee eens			1		1	1				1	4
Volkomen mee eens									1		1
3 Bij ons op school stimuleren we ouders/verzorgers actief om thuis leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties gedurende de schoolloopbaan.											
Helemaal niet mee eens							1				1
Deels mee eens	1		1		1						3
Neutraal				1		1					2
Grotendeels mee eens		1						1	1	1	4
Volkomen mee eens											0
4 In de onderbouw participeren toekomstige werkgevers, externe partijen voldoende in LOB.											
Helemaal niet mee eens					1		1				2
Deels mee eens		1		1						1	3
Neutraal	1		1						1		3
Grotendeels mee eens						1		1			2
Volkomen mee eens											0
5 Bij ons op school komt de samenwerking met toekomstige werkgevers en externe partijen expliciet in de bovenbouw tot stand.											
Helemaal niet mee eens								1			1
Deels mee eens											0
Neutraal											0
Grotendeels mee eens	1	1	1	1					1	1	6
Volkomen mee eens					1	1	1				3

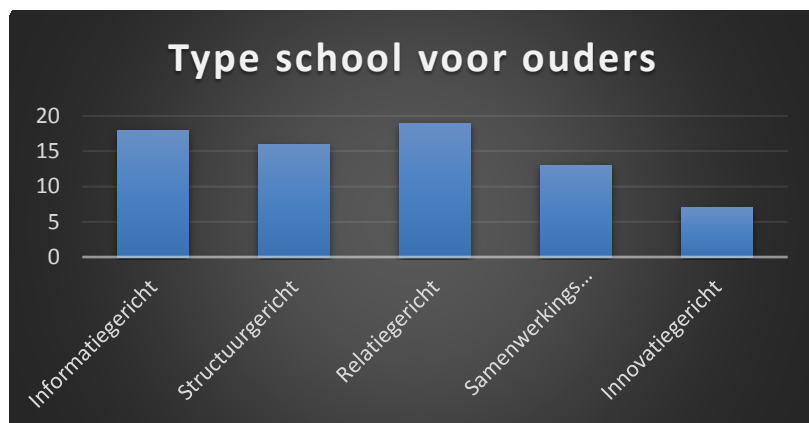
Samen op zoek naar de passie van de leerling betekent ‘verbindend samenwerken’

Wij, docenten Praktijkonderwijs Schijndel, bieden allemaal adaptief onderwijs aan. Daarmee leveren we een bijdrage aan een positieve ontwikkeling van onze leerlingen. Dit is nodig om onze leerlingen te kunnen begeleiden en opleiden naar een passende werkplek in onze huidige maatschappij. Dit kunnen we echter niet alleen, we zijn mede afhankelijk van de directe omgeving van de leerling. Van Meersbergen & Jeninga (2012) geven met het ecologisch model aan dat de ontwikkeling van de leerling mede wordt bepaald door interactie. Interactie met de naastliggende leefwerelden van de leerling. Volgens Big Picture Vereniging Nederland (z.d.) is de relatie tussen leerling en advisor het uitgangspunt van het leerproces. We veronderstellen dat wij vanuit de Big-Picture visie voldoende communiceren en samenwerken met de directe omgeving. De vraag is: “ handelen we vanuit contact of volgen we het contract?” (De Vries, 2007). Ik nodig jullie uit na het lezen van dit artikel om eens kritisch te reflecteren op eigen handelen.



2.2 Wat voor een type school

Om duidelijkheid te creëren in welke fase Praktijkonderwijs zich bevindt is er een zelfscan uitgevoerd door een vijftal betrokkenen; de kernteamleider, een collega, een collega met een ondersteunende rol, een willekeurige ouder en een ouder uit de ouderraad. Een zelfscan volgens het schoolontwikkelingsmodel van de Vries (2010).



Tabel 1 Weergave van vragenlijst ouderbetrokkenheid (De Vries, 2010)

De uitslag van tabel is enigszins evenwichtig. We hechten waarde aan duidelijkheid richting ouders en investeren in het opbouwen en onderhouden van de sociale relaties. Een algemeen kenmerk van een relatiegerichte school is dat alle personeelsleden streven naar een optimale relatie met ouders. Een schouderklopje voor het gehele team dus! Om een relatiegerichte school te zijn is het van belang dat we aan de voorwaarden van informatie- en structuurgerichte school criteriums voldoen. Dit laten we aantoonbaar zien, aangezien bij scores groter dan 15 een school zich naast relatiegericht ook informatie- en structuurgericht noemen. Een school gericht op samenwerking onderstreept een ouderbetrokkenheid op leerling-, groeps- en op schoolniveau (De Vries, 2007). De resultaten van het schoolontwikkelingsmodel laat ons inzien dat we bijna voldoen aan het 'samenwerkings'-criterium (> 15). Ik ben van mening dat een aantal collega's onder ons de overtuiging hebben reeds te voldoen aan dit criterium. Wij zijn immers een school met een BPL visie! De missie van onze school gaat nog een stap verder; een toekomstgerichte innovatieve school. Ik stel mijzelf kritisch de vraag: Wat bedoelen we hier eigenlijk mee? Denkt men hier in de termen van De Vries, richting gevend

aan het nieuwe onderwijs: onderwijs en haar basisvaardigheden van de 21^e eeuw? Of volstaat men onder het begrip een innovatieve school te zijn welke gestroomlijnd loopt binnen het kader van Passend Onderwijs? Wanneer het bij mij vraagtekens oproept zal het mogelijkerwijs voor de ouder ook niet geheel duidelijk zijn.

2.3 Partnerschap cruciaal

Partnerschap is een cruciaal woord wanneer het gaat om de BPL-benadering van ouderbetrokkenheid; partnerschap gaat namelijk verder dan betrokkenheid. “Ouders zijn actief deelgenoot en hebben daarbij vaak inhoudelijke ondersteuning en persoonlijke aanmoediging van de school nodig. De BPL-scholen werken daaraan in structureel en cultureel opzicht, zodat ouders/familie zich gelegitimeerd en gewaardeerd weten in de rol van serieuze partner” (Eck, E., Heemskerk, I., Klaassen, C., Vreugdenhil, B. 2013, p.6). Zijn we hierin niet te vooruitstrevend? Niet iedereen deelt de mening dat de mate van ouderbetrokkenheid een voorwaarde is voor een goed verloop van de onderwijsloopbaan van de leerlingen. Zijn we er ons van bewust dat we niet de alleswetende onderwijsprofessional moeten zijn? Of staan wij juist open voor een transparante aanvullende samenwerking en zijn het juist de incompetente ervaringsdeskundigen die zichzelf niet zien als een serieuze partner? Een actief deelgenoot zijn reikt verder dan het bijwonen van leergesprekken, maar erkent zich in een participerende rol hebben binnen Loopbaan-Oriëntatie-Begeleiding. En zelfs in een later stadium van een schoolloopbaan het creëren van stagemogelijkheden.

Uit een kortlopend onderzoek van Derriks en Vrieze (2012, p.67) ‘The BPL en de competenties van de docenten’ blijkt communicatie met ouders, het betrekken en betrokken houden van ouders tot de knelpunten te behoren alsmede het organiseren van goede en voldoende buitenschoolse stageplekken.

Bijlage 10 : Samenwerking met uitgever LOB methode

Resume uitkomsten 1^e cyclus actieonderzoek

Bespreekpunten : LOB-overleg 26 mei 2016 / Uitgever

Mijn persoonlijke ideeën omtrent LOB

- Blz. 7 verdelen over twee pagina's. De vijf competentie van Kuijpers d.m.v. van spel, interview of doe-opdracht verhelderen. Bijvoorbeeld benoemen dat we onder netwerken de betrokkenheid van ouders verstaan. PMU (Pick Me Up) geven door ouders, waarin de passie en levensloopbaan wordt verteld.
- Blz.11 Portofolio vult men summier in. Portofolio digitaal maar ook zeker in de vorm van een map. Losse opdrachten kunnen worden toegevoegd en uitkomsten van scan ook. Maakt het beeldend voor de leerling
- Beroepenboom komt na opdracht 2 (portofolio) is een aanrader. Leerlingen gaan zelfstandig op pad, maken foto's maar de meerwaarde zit in de korte presentatie van de leerling en een vragenronde van overige leerlingen. Zo krijgen ze een beeld van de diverse mogelijkheden. Dit zouden we kunnen uitbreiden met excursies naar bedrijven. Voorheen werden er meer excursies georganiseerd vanuit het netwerk ouders, familie en bedrijven waar ouders werkzaam zijn. Dit spreekt omdat leerlingen later ook een werkplek vinden in nabije omgeving. Standaard zouden er minstens vier excursies georganiseerd moeten worden vanuit de Praktische Sector Oriënterende vakken : groen , techniek, detail, zorg & welzijn.
- Blz. 13 Kiezen, maar hoe? Een aantal leerlingen hebben de test meerdere keren gemaakt omdat er geen concrete keuzestijl naar voren kwam. Ook herkenbaar voor mijzelf 😊 .. De test heb ik vooraf gemaakt en was van mening dat de opdracht te maken is voor onze leerlingen. Dit blijkt niet voor iedereen! Toch denk ik deze opdracht te behouden omdat het een 'startmeting' is, wat enigszins richting geeft aan PSO keuze voor leerjaar 2 en een mooie terugkoppelmoment in leerjaar 3 'SIWIT- beroepsinteresse' test.
- Blz. 15 is te moeilijk, een beschrijving geven waarin de genoemde punten worden verwerkt snappen ze niet. Geeft wel richting aan zelfstandig worden en aan zelfsturing. Zelf verantwoordelijk zijn voor schoolloopbaan en toekomstperspectief.

- Hoofdstuk 2 nog niet gestart maar plezier sluit bij de passie van de leerling.
- Opdracht 3 en 4 geven de leerling inzicht maar teveel tekst, hier moeten we nog eens naar kijken.
- Opdracht 5 draagt bij aan een zelf reflecterende houding. Meerwaarde denk ik.
- In de laatste bijeenkomst hebben we besproken dat er aandacht moet zijn voor de keuze in PSO vakken voor leerjaar 2.

Dit alles is vrij veel wanneer je vanaf januari start tot het einde van het schooljaar. Het komt in lessentabel, dus waarom niet starten vanaf begin van schooljaar.

Werksessie 13 februari 2017

Agendapunt 1 : Resume LOB 2016

In leerjaar 1 starten we met het project 'Wie ben ik', wat veel overeenkomsten kent met de start van LOB. Ontdekken wie de persoon nu is, waar zijn kwaliteiten en passies liggen. Het is een ontdekkingsstocht waarin je keuzes voor toekomst leert maken, leerlingen werken hier aan nodige LOB competenties:

- | | |
|------------------------|---|
| - Kwaliteitenreflectie | <i>Waar ben ik goed in?</i> |
| - Motievenreflectie | <i>Waar wil ik mijn best voor doen?</i> |
| - Werkexploratie | <i>Waar wil ik moeite voor doen?</i> |
| - Loopbaansturing | <i>Hoe bereik ik mijn doel?</i> |
| - Netwerken | <i>Wie kan mij helpen?</i> |

Netwerken is voor onze leerling een belangrijke LOB competent, daarom hebben we besloten tijdens de 1^e pilot deze naar voren te halen. Praktijkleerlingen worden geholpen door docenten, ouders en naaste omgeving. Daarom is het belangrijk PMU's te houden waar we ouders en familie in betrekken. De beroepenboom opdracht hebben we veel tijd aan besteed. Interview en dit presenteren aan de klas, aanvulling kunnen ouders zijn die over hun beroep komen vertellen of excursies

leerjaar 1. Hier kunnen we sterker op inzoomen. Zoveel mogelijk wijs worden van diversiteit aan beroepen. Excursies zijn vorig jaar nauwelijks of niet uitgevoerd.

Het activeren van codes is lastiger dan we vooraf dachten, leerlingen noteren niet hun wachtwoorden/ en of verkeerd. Bijna een op een benadering. De planning is hoofdstuk 1-2-3 in leerjaar 1 te behandelen, hoofdstuk 4-5 in leerjaar 2. Huidige werkboek BB/KB kent 8 hoofdstukken, waarvan vanaf hoofdstuk zes voorin men vooral inzoomt op profielrichtingen, dit is niet van belang bij onze Pro leerlingen. In leerjaar 3 kunnen we gebruik maken van het bovenbouw werkboek. De huidige derde jaars mentoren verzorgen geen LOB lessen, deze worden gegeven door stagedocenten. Zij maken gebruik van eigen leermiddelen en bij navraag blijkt dat zij ieder een eigen aanpak en werkbladen gebruiken. Nu staat LOB ook niet in lessentabel bij klas 3. Het gezamenlijk doel is LOB, met doorlopende leerlijnen binnen een (vast) kader aan te bieden. Onderwijsinspectie schijnt hier kritisch naar te kijken, dus ons gezamenlijk belang is groot. Toch zijn de meningen en visies verdeeld. Moeten we wel of niet in leerjaar 2 veel tijd investeren in het leren schrijven van een CV en sollicitatiebrief? 80 % (persoonlijke inschatting van ons) gaat niet naar een ROC en richten zich tot de arbeidsmarkt. Vaak ontstaat er door netwerken, eerder gelopen stages en connecties vanuit het systeem rondom de leerling een baan. De vraag blijft of de leerlingen moeite willen doen voor het leren schrijven van een sollicitatiebrief (werkexploratie competentie). Mijn persoonlijke voorkeur gaat dan uit naar het optimaliseren van een digitaal portofolio. Tot op heden hebben we hier nog niets mee gedaan.

Het klassikaal verzorgen van LOB lessen (klas 2 en 3), waarbij alle leerlingen aanwezig zijn, blijkt een lastig gegeven. Zij werken met persoonlijke roosters, wanneer men snuffelstages gaat regelen, of al dan niet werkzaam zijn in de catering wordt het er niet gemakkelijker op. Tot op heden is er bij mij niet een les geweest waarbij alle leerlingen aanwezig waren. Ook worden PMU 's (leerjaar 1 en 2) soms ingepland in het LOB uur.

Bijlage 11 : PowerPoint eindpresentatie

MET4Elde

Eindpresentatie Ilse van Gaal LOB Praktijkonderwijs

31-05-2017

Inhoud

- Wat is LOB?
- LOB competent
- Methode
- Onderzoeksthema
- Centrale onderzoeksvraag
- LOB scan VO-Raad / Project stimulering LOB
- Uitkomsten pilotjaar 1
- Ontwikkelproces
- Uitkomsten LOB scan
- Aanbevelingen KeuzeDossier
- Kort inzoomen DV3 'Weerstand'
- Aanbevelingen management

Wat is LOB?

- Loopbaan oriëntatie begeleiding

Doorlopend proces
Ervaringen zijn essentieel

Van belang is om van jezelf te weten wat je wil, wat je kunt en wat je wil worden. Door reflecteren op kwaliteiten en motieven doorgrond je het proces.



Methode

- KeuzeDossier
- Groepsactiviteiten
- Opdrachten waarin ouders betrokken worden.
- Individueel d.m.v. dialoog leerling waarin leerlingen leren reflecteren op vijf competenties



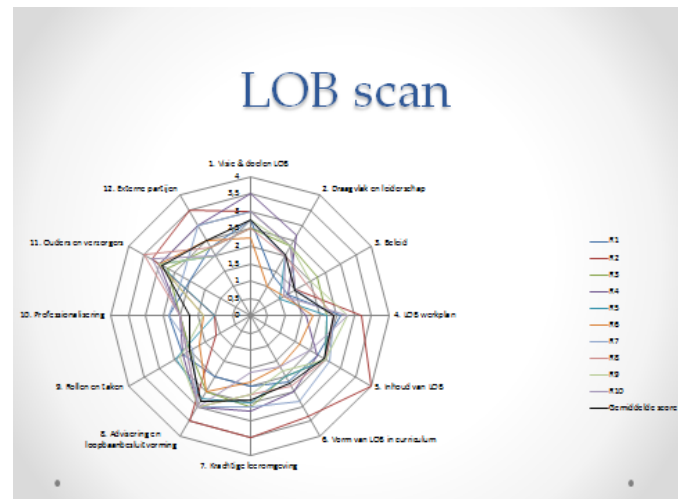
Onderzoeksthema

- Domein begeleiden
- BLOB modules
 - 1 Visie en basisbegrippen arbeidstoeleiding/loopbaanontwikkeling.
 - 2 Faciliteren van talentontwikkeling, werkvormen en methodieken.
 - 3 Coördinatie van afstemming van begeleiding op school en werk.
 - 4 Toeleiding arbeidsmarkt, arbeidsmakelaars en jobcoach
- Persoonlijk dilemma
- Nieuwe inzichten
- Start actieonderzoek

Centrale vraag

Hoe kan ik als mentor collega's ondersteunen bij het werken met LOB aanbod voor de onderbouw leerlingen van leerjaar 1, -2 en -3 van het Pro Schijndel waarbij zelfsturing van de leerlingen bevordert wordt.

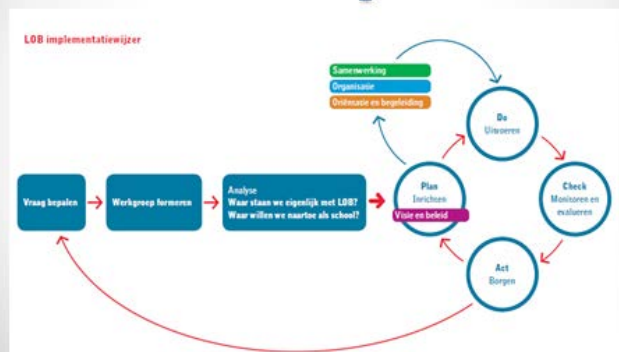
- 1 : Hoe ervaren leerkrachten het LOB aanbod binnen PrO?
- 2 : Hoe kan zelfsturing van leerlingen PrO bevorderd worden binnen het LOB aanbod?
- 3 : Hoe kan ik collega's ondersteunen bij het aanbieden van LOB dat de zelfsturing van PrO Schijndel bevordert?



Uitkomsten pilot jaar 1

- We doen al veel aan LOB
- Kennismaking met beroepen
- 'Netwerken' vanaf leerjaar 1
- Excursies klas 1-2, gastsprekers
- 'Samenwerkend verbinden'

Ontwikkelproces



Samenhang BPL en LOB



Sub onderdeel	Waarde van	gemiddelde score
Visie en doelen LOB	2.775	(69,37 %)
Draagvlak en leiderschap	2.032	(50,80 %)
Beleid	1.489	(37,22 %)
LOB werkplan	2,4	(60,00 %)

Sub onderdeel	Waarde van	gemiddelde score
Inhoud van LOB	2.476	(61,90 %)
Vorm van LOB in curriculum	2.233	(55,80 %)
Krachtige leeromgeving	2.402	(60,05%)

Sub onderdeel	Waarde van	gemiddelde score
Advisering en loopbaanbesluitvorming	2.525	(70,6 %)
Rollen en taken	2.01	(50,0 %)
Professionalisering	1.732	(43,3 %)

Sub onderdeel	Waarde van gemiddelde score
Ouders en verzorgers	2,9 (72,5 %)
Externe partijen	2,745 (68,6 %)

- LOB integreren in het project Wie ben ik?
- Vanaf leerjaar 1 inzoomen op netwerk en motievenreflecties.
- Werkgroep bestaande uit docenten, ouders en toekomstige werkgevers.
- Snuffelstages overeenkomsten e.d. in digitaal portfolio.
- Coachen vanaf leerjaar 1 op LOB competenties, leren reflecteren.
- Laatste presentatie leerjaar 4 sector werkstuk presenteren en reflecteren op voorgaande jaren, certificaat LOB competent bij uitstroom.

- LOB scan
- Bezoeken andere PrO scholen (NPO + Eindhoven)
- Stellingenlijst
- Literatuuronderzoek d.m.v. kernbegrippen

Kiezen en keuzeprocessen, loopbaanontwikkeling,
loopbaancompetenties, BPL vaardigheden,
zelfsturing en coaching

- Ervaringen die zich beter ontwikkelen in een **actieve loopbaanontwikkeling**,
- Ervaringen die ertoe bijdragen in het competent worden van **LOB-competenties**,
- Waarbij de leerling door **coaching** reflecteert op eerdere ervaringen,
- Ervaringen in samenhang met **BPL**,
- Ervaringen die **zelfsturing** bevorderen,
- Om vervolgens de juiste **keuze** te kunnen maken

Het ui-model

Omgeving — Wat kom je tegen? (Waar heb je mee te maken?)

Gedrag — Wat doe je?

Vaardigheden — Wat kun je?

Overtuigingen — Waar geloof je in (in de situatie)?

Identiteit — Wat denk je over jezelf / je professionele rol?

Kernwaarden — Wat zijn je diepste waarden?

het — Wat is je **ideaal**, je missie?

Kernkwaliteiten

Aanbevelingen

- Begin van het schooljaar starten met prominente spreker rondom LOB
- Samen visie en doelen onderzoeken

Inrichten LOB ♦ Visie en doelen ♦ Creëert draagvlak & eigenaarschap ♦ Ruimte voor innovatie en implementatie

- Nieuwe werkgroep vormen
- Professionalisering opnemen in gesprekkencyclus Kwaliteitsscholen

“LOB daar
werken we allen
aan mee”

Einde

Bijlage 12 : Verwerkingsopdracht BLOB2

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) wordt gezien als een geheel van activiteiten waarmee de school elke leerling toerust met loopbaancompetenties. En het vermogen ontwikkelt om tijdens zijn schoolloopbaan goede loopbaankeuzes te maken. Uit onderzoek blijkt (Kuipers & Meijers, 2012; Schut, Kuijpers & Lamé, 2013) dat leerlingen in staat zijn loopbaancompetenties op te bouwen in een leersituatie die aan drie kenmerken voldoen:

- Leren door praktijk gestuurd onderwijs
- Leren met keuzemogelijkheden
- Leren moet dialogisch zijn

Vanuit de onderwijsvisie van het PrO zijn bovenstaande kenmerken geïntegreerd in het onderwijsprogramma en staan zij centraal in Big Picture Learning. Zie praktijkgericht onderzoek (PGO) hoofdstuk 2.4.

21^e-eeuwse vaardigheden

In bijeenkomst 1 van deze module hebben we gesproken over hoe we ‘diversiteit van de leerling’ optimaal kunnen benutten en dit inzetten als een krachtbron.

Sturingsprincipes zoals identiteit, competenties, motivaties en verschillen tussen mensen dragen hieraan bij (Spijkerman & Admiraal, 2000). We zijn toe aan een ander type onderwijs; onderwijs gericht op 21^e-eeuwse vaardigheden. Niet alleen cognitief onderwijs, maar onderwijs waar we met elkaar kennis construeren door authentieke projecten te organiseren. Projecten waarbij de leerlingen sturend zijn en de advisors⁶ volgend. Volgens de definitie van het Nationaal Expertisecentrum Leerplanontwikkeling (SLO) zijn 21^e-eeuwse vaardigheden “generieke vaardigheden en



Figuur 3 : 21-eeuwse vaardigheden (bron: SLO-Kennisnet).

⁶ Vanuit onderwijsvisie BPL fungeert een advisor als mentor.

de daaraan te koppelen kennis, inzicht en houdingen die nodig zijn om te kunnen functioneren in en bij te dragen aan de kennissamenleving.” Zie figuur 1.

Vorig jaar heb ik een Internationale school bezocht in Dubai, GEMS World Academy in Al Barsha South, waar men aansluit aan de sturingsprincipes en waar de 21^e-eeuwse vaardigheden worden gestimuleerd. Het gaat hier om (basisschool)leerlingen die hier hun persoonlijke kwaliteiten, motieven en netwerken inzetten. Het onderwijs van de toekomst typeert zich door onderstaande kenmerken en richt zich op 21^e-eeuwse vaardigheden (SLO; Platform 2032):

- Het prikkelt de creativiteit en de nieuwsgierigheid van de leerlingen
- Niet alleen cognitieve talenten aanspreken maar ook hun creatieve en fysieke vaardigheden.
- Leerlingen leren om te gaan met verantwoordelijkheid en over hun grenzen heen te gaan.
- Mediawijsheid en digitale vaardigheden zijn hierin onmisbaar.
- Onderwijs 2032 vraagt om maatwerk en relevantie voor de leerlingen.



Figuur 4: Foto impressie GEMS school (2016).

In de Primary Years Programme worden leerlingen voorbereid om actief deel te nemen in de wereld om zich heen. Zij worden aangemoedigd om praktische verbanden te leggen tussen het onderwijsaanbod en hetgeen ze 'real life' leren. Persoonlijke ontplooiing en een leven lang leren zijn centrale aspecten om later te kunnen functioneren in een inclusieve, participerende wereld

(<http://www.ibo.org/en/programmes/>).

Het organiseren van 'een souk' is een voorbeeld hiervan. Met een klein budget plannen en organiseren zij een markt. Door ouders en familie uit te nodigen wordt het ecologisch systeem (Jeninga & Van Meersbergen, 2012) rondom de leerling versterkt.



Figuur 5: Onderwijspijlers GEMS school (2017).

LOB bij Pro

In het schooljaar 2015-2016 zijn we gestart met LOB in leerjaar 1 en 2. We hanteren een bestaande methode en deze passen we gaande weg aan de doelgroep aan. De methode bestaat uit individuele- en groepsopdrachten. De loopbaancompetentie van Kuijpers (2005) vormen de basis van LOB (zie paragraaf 2.3 PGO). Vorig jaar heb ik naast het project 'Wie ben ik?' het kwaliteitspel regelmatig ingepland. Dit jaar heb ik gebruik gemaakt van 'Sprakwaterkaarten' (Deviant), 'Pubercoachkaarten' (Pica) en het Beroepskwaliteitspel (Consortium Beroepsonderwijs). De coachkaarten heb ik ingezet in de afsluitende fase van de les. Dit omdat we gepersonaliseerd onderwijs aanbieden en er daardoor weinig momenten zijn dat de gehele klas bij elkaar is.

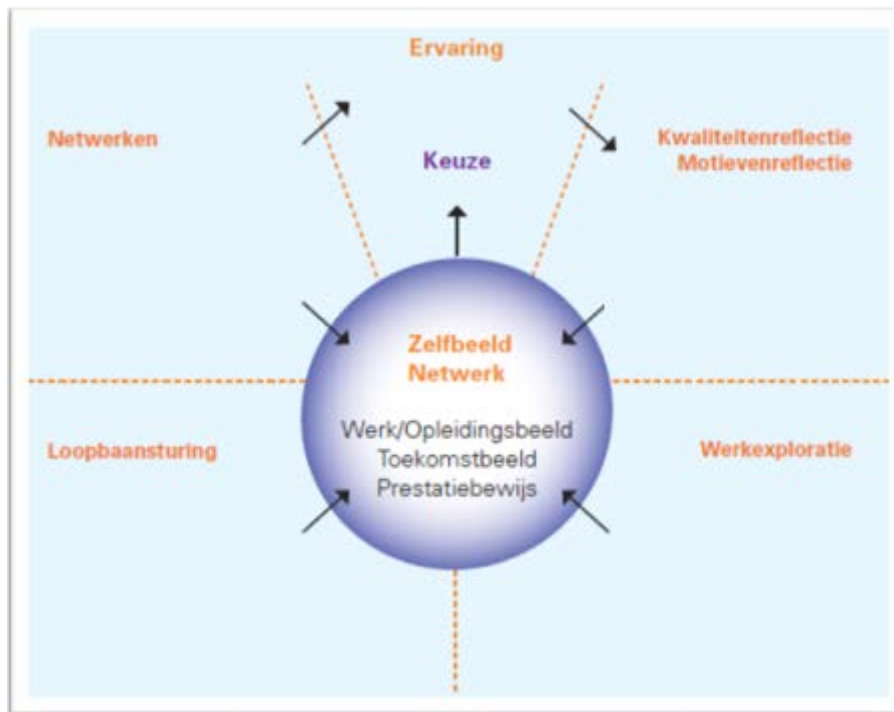
In het eerste leerjaar bieden we een diversiteit aan praktijkvakken aan. Aan het eind van leerjaar 1 komt er een eerste keuzemoment: in welke PSO-sectoren willen zij zich gaan verdiepen? Nadat de leerlingen in het tweede leerjaar een basismodule gevolgd hebben mogen zij in de praktijk gaan 'snuffelen'. Dit is een eerste kennismaking met de competentie werkexploratie. Het is een zoektocht naar

werk(zaamheden) waarin persoonlijke waarden overeenkomen met de waarden die gelden in de beroepspraktijk (Kuijpers & Meijers, 2012) en waarin kwaliteiten aansluiten bij het werk. Door het bezoeken van een vijftal PrO-scholen ben ik tot de conclusie gekomen dat we de enige PrO-school zijn waar in leerjaar 2 gestart wordt met verkenning van werkexploratie in de vorm van real-life-learning. In leerjaar 2 starten we met groepsstages en individuele 'snuffelstages'. Iedere PrO-school richt dit anders in. Zo is er een school die alle PSO vakken verplicht tot en met leerjaar 2 en daarna een keuzemoment in plant. Een andere PrO school biedt in leerjaar 3 een roulerend systeem van een aantal weken één eerste kennismaking met praktijk aan. Mijn onderzoekend handelen heeft er toe geleid dat mijn voorkeur uit gaat naar de werkwijze van onze school. Leerlingen leren immers door ervaringen (Den Boer, 2009).

Persoonlijke LOB visie

Een inspirerende LOB aanpak is naar mijn idee een diversiteit aan opdrachten waar de competenties van Kuijpers (2005) centraal staan. Dit in een leeromgeving waar groeps- en individuele activiteiten, in en buiten school en in de vorm van real-life-learning worden georganiseerd. Een persoonlijke dialoog tussen advisor en leerling en reflectie op praktijkervaringen is hierbij essentieel. Reflectiegesprekken hebben tot doel dat leerlingen inzichten krijgen in zichzelf. Inzichten in 'Wat wil ik?' (interesses), 'Wat kan ik?' (mogelijkheden), 'Waar ga ik voor?' (ambities) en 'Waar sta ik voor?' (overtuigingen en motieven). Alvorens ik deze visie heb kunnen vormen ben ik eerst op ontdekking gegaan naar wat men onder het begrip LOB verstaat en heb ik leren inzien dat de inhoud hiervan als een rode draad door het gehele onderwijsproces dient te lopen. Ook ben ik me er nu van bewust dat LOB helemaal niet zo'n abstract begrip is zoals velen uit het onderwijsveld denken. In de eerste alinea geef ik aan dat het ontwikkelen van LOB competenties mede gepaard gaan door met elkaar te praten en te reflecteren. Voor mij als onderwijsprofessional kan ik hierin nog stap voorwaarts zetten. Enerzijds door vragen te stellen waarbij de leerling reflecteert op de loopbaancompetenties van Kuijpers anderzijds door een gerichte vraagstelling waardoor leerlingen leren concrete ervaringen te verbinden met eerdere ervaringen.

Antwoorden op de vragen zoals “Waar ben je trots op?”, “Wat heeft indruk op je gemaakt?” of “Wat heeft je niet los kunnen laten?” verbinden emoties aan ervaringen.



Figuur 6: Gesprekscyclus voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties.
bron: Meijers & Kuijpers (2012).

Reflectie- Coachingsgesprekken

Er is niet altijd ruimte om een reflectie- coachingsgesprek te voeren. Maar de korte gesprekken en momenten in de wandelgang en op het schoolplein zijn van grote waarde. Uit onderzoek naar krachtige loopbaangerichte leeromgevingen van Kuijpers, Meijers & Bakker (2006) blijkt dat het keuzeproces van de leerling ondersteund wordt door een voortdurende dialoog. Als advisor heb ik hier een motiverende rol in. Bijvoorbeeld mijn betrokkenheid bij het realiseren van een snuffelstageplek en het vragen naar opgedane ervaringen. De leerling geeft betekenis aan zijn er ervaringen en verkent zijn mogelijkheden. De nadruk ligt echter op het proces (Peavy 2000 in: Van Lanschot, 2011). Op een later moment wanneer een coaching-begeleidingsgesprek wordt gevoerd kan ik hier wat uitgebreider op inzoomen. Deze begeleidingsstijl is minder sturend en kenmerkt zich als een gelijk waarderende dialoog tussen mij en de leerling.

Tijdens een praktijkles ben ik als 'docente Groen' in gesprek gegaan met een eerste jaars-leerling. Zij stelde mij een vraag over haar persoonlijke loopbaankeuze. Op dat moment realiseerde ik mij het belang van LOB en dat ik, door in dialoog te gaan, een schakel ben in haar keuzeproces.

Literatuur:

- GEMS Education (z.d.). *GEMS school Dubai*. Geraadpleegd op 6 juni 2017, <http://www.gemsworldacademy-dubai.com/why-gems/new-ways-to-learn/>
- Groeneveld, M.J., Hermanussen, J. & Schipperheyn, R. (2015). *Jongeren uit Vso en Pro op weg naar een baan. Een onderzoek naar de Borissystematiek van SBB*. (Projectnummer 30354.02/ECBO 15-231).
- International Baccalaureate Organization (2017). Geraadpleegd op 6 juni 2017, <http://www.ibo.org/en/programmes/>
- Kennisnet (z.d.). *21^e -eeuwse vaardighedenmodel*. Geraadpleegd op 6 juni 2017, <https://www.kennisnet.nl/artikel/nieuw-model-21e-eeuwse-vaardigheden/>
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012), *Leren luisteren en loopbaanleren, de effecten van een professionaliseringstraject voor MBO docenten*. Geraadpleegd op 30 mei 2017, [http://www.lob4mbo.nl/files/Boekje%20Leren%20luisteren%20loopbaanleren.p
df](http://www.lob4mbo.nl/files/Boekje%20Leren%20luisteren%20loopbaanleren.pdf)
- Kuijpers, M., Meijers, F. & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo. Hoe werkt dat?* Driebergen: HPBO.
- Schut, K., Kuijpers, M. & Lamé, M. (2013). *Onderzoek naar gebruik, waardering, impact en behoefte aan LOB onder scholieren en studenten*. Utrecht: LAKS.
- SLO (2011), *Mentor in gesprek met de leerling. Een kleinschalig onderzoek ter verbetering van (loopbaan)reflectiegesprekken*. Geraadpleegd op 31 mei 2017, [http://www.slo.nl/downloads/2010/de-mentor-in-gesprek-met-de-
leerling.pdf/](http://www.slo.nl/downloads/2010/de-mentor-in-gesprek-met-de-leerling.pdf/)
- Spijkerman, R. & Admiraal, D. (2000). *Loopbaancompetentie, Management van mogelijkheden*. Alphen aan de Rijn: Samson.

Hoi Ilse,

Vanaf het moment dat je mij liet weten geïnteresseerd te zijn in LOB en je verder in te willen verdiepen, heb ik een gedreven collega gezien. Je hebt je vastgebeten in het onderwerp en binnen het team ben je de afgelopen tijd ook de persoon die het hardst aan de LOB-kar staat te trekken.

Samen met jou hebben we een groot gedeelte van LOB zichtbaar kunnen maken binnen onze school. Je onderzoeken en aanbevelingen zullen bruikbaar zijn om in de komende jaren LOB volledig in ons schoolsysteem in te kunnen passen. We deden al heel veel, maar dankzij jouw inspanningen kunnen we LOB heel gericht vorm gaan geven.

De presentatie die je gaf over je onderzoek was prima verzorgd en bracht een stukje kwaliteit.

GH [REDACTED]

09-06-2017

Beste Ilse,

Ik ben blij te kunnen constateren dat deze verwerkingsopdracht uitstekend past in de ontwikkeling die we met ons team en afdeling aan het inzetten zijn. Zowel LOB als de 21-eeuwse vaardigheden moeten verweven zijn/worden in ons onderwijs. Mooi dat jij en ik alvast op hetzelfde spoor zitten! Dit komt zeker terug in het nieuwe strategische beleidsplan VMBO/PrO en daarmee in ons teamplan voor komend jaar. Dank hiervoor.

Als ik je stuk zo lees dan constateer ik dat jij LOB niet zo zeer als een vak ziet maar veel meer als een manier van begeleiding van de leerling richting een beroep met daarbij een aantal cruciale keuzes die de leerling samen met zijn ouders en ons dient te gaan maken. Hierin zie ik een geweldig mooie wending in je denken en ontwikkeling!

Ons MET4Elde- onderwijsconcept heeft als basis de coachingsgesprekken. Het is fijn te zien dat dit in jouw onderzoek ook sterk naar voren komt en dat de LOB-

gesprekken hier parallel in lopen en soms zelfs elkaar overlappen en aanvullen. In de coaching van je leerlingen ben je veel zelfverzekerder geworden, mede door deze scholing en je onderzoek.

Het is nog niet helemaal van de grond, maar samen met uitgeverij [REDACTED] ben je hard op weg om een op ons toegespitste LOB- leergang te ontwikkelen die we vanaf leerjaar 1 tot en met leerjaar 3 kunnen gaan gebruiken en die de rode draad zal zijn in ons hele onderwijssysteem om de leerlingen op de juiste werkplek te krijgen als ze hier van school gaan. Top.

JKL

13-06-2017

Bijlage 13 : Beoordelingslijsten



Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ilse v Gaal
	Datum presentatie	31-5-2017
	Naam toehoorder	
	Titel presentatie	LOB
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	Ja, vragen worden behandeld en beantwoord.
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	Ja.
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	Ja, bruikbaar
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	Ja, vanuit LOB studie-materiaal
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	Ja, onderzoeksvraag en werkwijze worden duidelijk uitgelegd.
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	Ja, geeft situatie weer zoals die nu is
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	Als school kunnen we er best mee vooruit. Geeft mij aanwijzingen welke kant ik op kan gaan met het team.
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Geeft meer diepgang aan het beroep van docent.
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	Goede presentatie, duidelijk verwoord.
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	Het onderzoek zou nog breder ingezet kunnen worden. 10 pax is weinig.
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	Ja, zonder twijfel laat zedit zien door theoretische voorbeelden te koppelen aan de praktijk.

Handtekening:

Dit formulier maakt onderdeel uit van de toetsing behorend bij de opleiding Fontys OSO Master SEN

Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ilse van Gaal
	Datum presentatie	31 mei 2017
	Naam toehoorder	C
	Titel presentatie	LOB Praktijkonderwijs
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	Mooie dialogen met zeer adequate reacties van Ilse
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	Ja
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	Voldoende, het is nogal een breed onderwerp!
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	ja
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	Ja
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	uit de verzamelde gegevens duidelijk weergegeven op verschillende manieren volgen aanbevelingen om verder te gaan met onze ontwikkeling van LOB
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	Heel relevant, is een hot item. Dat ik meer ondersteuning, handvaten krijg voor LOB in mijn klas
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Het maakt duidelijk wat goed gaat en wat beter kan, daar kunnen we mee aan de slag.
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	Leuke, goede, boeiende presentatie!
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	Goede start! Zou mooi zijn de aanbevelingen een jaar te volgen en opnieuw te scannen.
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	Door handvaten te geven hoe je beter kunt begeleiden t.a.v. LOB goed onderbouwd en duidelijk uitgelegd. Knap gedaan!

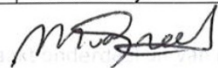
Handtekening:

Dit formulier is eigendom van het Opleidingscentrum Fontys OSO Master SEN

Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ike van Gaal
	Datum presentatie	31-5-2017
	Naam toehoorder	...
	Titel presentatie	Eindpresentatie LOR praktijkonderwijs
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	Ja Ja, mag wat korter en concreter zijn
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	Ja.
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	Ja.
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	Ja.
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	Ja.
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	Ja. Via grafiek en naar
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	als stageleraar
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Nee.
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	• duidelijke gesprekken • je speelt flexibel in op "late goat"
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	zeer uitgebreid, dynamisch
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	Niet duidelijk geheel / maar wel kritisch, goed!

Handtekening:

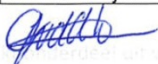


Dit formulier mag niet verspreid worden en is eigendom van de opleiding Fontys OSO Master SEN

Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Jlse van Gaal
	Datum presentatie	31-5-2017
	Naam toehoorder	
	Titel presentatie	✓
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	Ja. Ja.
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	Ja, wellicht de scan
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	Ja, lob scan. Is een onderzoek met 10 personen niet wat weinig?!
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	Ja vanuit LOB onderzoek/scan
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	Ja
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	Ja, dmv. een conclusies en aan bevelingen
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	Heel relevant, omdat we de LOB in alle schooljaren moeten integreren.
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Het is een aanvulling en een procesverbetering voor het beroep
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	Goede duidelijke presentatie Goed gesproken en geeft neemt goed de leiding in je presentatie goed onderbouwd
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	Duidelijk
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	Een goede koppeling tussen theorie en praktijk. Zeker en Master en

Handtekening:



De Signatuur mag worden uit van de toetsing behorend bij de opleiding Fontys OSO Master SEN

Feedbackformulier presentatie Praktijkgericht onderzoek

Gegevens	Naam student	Ilse van Gool
	Datum presentatie	31-05-2018
	Naam toehoorder	
	Titel presentatie	Eindevaluatie LOP Praktijkonderwijs
Communicatie	Is er sprake van dialoog? Reageert de student adequaat op vragen?	Doorlopend. Vragen werden zeer adequaat beantwoord waardoor het een en onder steeds helderder is geworden.
Theoretische onderbouwing	Zijn de kernbegrippen in het onderzoek duidelijk?	Wat mij betreft wel.
	Sluit de theoretische onderbouwing aan bij wat er nodig is in de praktijk?	Dit is precies waar we op onze opleiding meer bezig zijn. Ja dus.
	Is duidelijk rondom welke bronnen en theoretische concepten het onderzoek is opgebouwd?	Voor mij is dit helder en duidelijk geweest.
Onderzoeksstrategie	Wordt de opzet van het onderzoek duidelijk gemaakt?	Ja.
Data-verzameling / verwerking	Sluiten de verzamelde gegevens aan bij de onderzoeksvraag? Hoe wordt duidelijk wat er met de verzamelde gegevens gedaan is?	Ja. Met de gegevens is duidelijk gewerkt hoe hij als team staan in deze ontwikkeling. De conclusies en aanbevelingen helpen ons.
Relevantie voor praktijk	Hoe relevant is het onderzoek voor de praktijk? Wat is de betekenis van dit onderzoek voor jouw praktijk?	100% relevantie. Rode draad.
	Kun je aangeven in hoeverre dit onderzoek bijdraagt aan de ontwikkeling van het beroep?	Een nieuwe ontwikkeling in gang zetten voor een team draagt in hoge mate bij aan de ontwikkeling.
Algemene feedback	Wat is je algemene feedback op de presentatie?	Een prima, overtuigende presentatie waarin duidelijk is geweest - wat Ilse heeft gedaan om LOP op de kaart te zetten.
	Wat is je algemene feedback op het onderzoek?	Het oogt wat onoverzichtelijk.
	Hoe laat de student met dit onderzoek naar jouw mening zien een Master Special Educational Needs te zijn?	Diepgang ontwikkelt, een nieuwe ontwikkeling in gang gezet, waartoe overwonnen, feedback ter hooft genomen, behoeften van leerlingen in beeld gebracht.

Handtekening:

Dit formulier maakt onderdeel uit van de toetsing behorend bij de opleiding Fontys OSO Master SEN