

Leren reflecteren op eigen motieven

Een praktijkgericht onderzoek onder leerlingen en mentoren in de
onderbouw van het VMBO op het
PENTA College CSG Hoogvliet mavo.

Michiel Tange

Studentnummer 2146915

Meesterstuk LBSD

Master Special Educational Needs (M SEN)

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg

Leerroute: LBSD - schooldecaan

Begeleider: drs. Kara Vloet

Juni 2011

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
Hoofdstuk 1 Inleiding.....	5
1.1 Persoonlijke introductie.....	5
1.2 Aanleiding en probleemstelling.....	7
Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing.....	13
2.1 Reflectieve zelfsturing door ontwikkeling loopbaancompetenties....	13
2.2 Leeftijd en loopbaankeuzes.....	15
2.3 Het Nederlandse onderwijsstelsel; vroeg kiezen!.....	15
2.4 Een LOB programma in de onderbouw van het VMBO.....	17
Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie.....	18
Hoofdstuk 4 Resultaten.....	23
4.1 Het evaluatieve deel van het onderzoek.....	23
4.2 Het ontwerpgerichte deel van het onderzoek.....	29
Hoofdstuk 5 Conclusies.....	35
5.1 Het evaluatieve deel van het onderzoek.....	35
5.2 Het ontwerpgerichte deel van het onderzoek.....	37
5.3 De hoofdvraag van het onderzoek.....	39
5.4 Hoe nu verder?.....	40
Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek.....	41
6.1 Het onderzoek en mijn ervaringen.....	41
6.2 Inclusie / passend onderwijs.....	43
6.3 Professionele groei.....	44
Literatuurlijst.....	46
Bijlage 1 Het evaluatieve en ontwerpgerichte onderzoek in schema.....	48
Bijlage 2 Vragenlijst / enquête onder leerlingen	49
Bijlage 3 Resultaten vragenlijst / enquête onder leerlingen	53
Bijlage 4 Bestaande LOB activiteiten in het nieuwe LOB programma.....	57
Bijlage 5 Ontworpen LOB activiteiten in het nieuwe LOB programma.....	61
Bijlage 6 Hand-out Capita Selecta 16 februari 2011.....	70
Bijlage 7 Feedback studiegenoten op LOB activiteiten.....	75

Samenvatting

Maatschappelijke gezien is er veel aandacht voor loopbaanbegeleiding van leerlingen in het VMBO en dan met name voor de vraag hoe leerlingen beter kunnen reflecteren op wie ze zijn en wat ze willen in de toekomst. Het ontwikkelen van loopbaancompetenties (Kuijpers, 2006) blijkt essentieel om leerlingen zelf sturing te kunnen laten geven aan hun eigen loopbaan. Dit praktijkgerichte onderzoek werd uitgevoerd in de onderbouw van het VMBO op het PENTA College CSG Hoogvliet mavo onder 34 leerlingen en 2 mentoren. Aanleiding voor dit onderzoek was de te summiere motievenreflectie, en LOB activiteiten die daar aan bijdragen, in het LOB onderbouwprogramma.

De onderzoeksvraag luidt: “Hoe kan het decanaat de *onderbouwleerlingen* van het VMBO stimuleren bij de ontwikkeling van de ‘*motievenreflectie*’ en hoe kan dit *organisatorisch* worden vastgelegd in het LOB-beleid?”. Deze hoofdvraag is in dit onderzoek verder uitgewerkt in meerdere deelvragen.

Het onderzoek heeft een duidelijke structuur. Enerzijds zijn bestaande Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) activiteiten geëvalueerd en bijgesteld naar de uitgangspunten van de motievenreflectie. Deze uitgangspunten zijn het stilstaan bij interesses, motieven en waarden van de leerling en hierop (blijven) reflecteren. Anderzijds heeft het onderzoek een ontwerpgericht karakter. Nieuwe LOB activiteiten zijn ontworpen, geëvalueerd en bijgesteld, ook naar uitgangspunten van de motievenreflectie. Dit tweeledige onderzoek heeft geresulteerd in een vernieuwd LOB programma met bestaande en nieuw ontworpen LOB activiteiten in de onderbouw van het VMBO. De onderbouw betreft klas 1 en 2 van het VMBO TL, waar de leerling theoretisch wordt opgeleid.

Het doel van het onderzoek was onderbouwleerlingen van het VMBO, door middel van een (loopbaan)competentiegericht LOB programma, te stimuleren om meer te leren reflecteren op eigen motieven (en kwaliteiten). Een ander doel was om de mentor een grotere rol binnen de LOB te laten spelen. Voorheen speelde de mentor nauwelijks een rol in het LOB programma. Gesprekken met de mentoren zelf en een

gesprek met de directeur onderwijs hebben geresulteerd in een kentering. Er zijn plannen vastgelegd voor het nieuwe schooljaar 2011/2012 om mentoren meer verantwoordelijkheid te geven in de LOB, met name bij loopbaangesprekken met leerlingen.

Voor het onderzoeken van de toegevoegde waarde van de bestaande en nieuwe LOB activiteiten voor de motievenreflectie zijn naast verschillende literatuur, leerlingen en mentoren ingezet. Door middel van vragenlijsten voor 34 leerlingen, interviews met 6 leerlingen en gesprekken met 2 mentoren is in kaart gebracht hoe leerlingen en mentoren de LOB activiteiten hebben ervaren en op welke manier er meer winst behaald kon worden uit de motievenreflectie. Het ontbrak de LOB activiteit vaak aan reflectie en evaluatie. Dat is duidelijk in dit onderzoek naar voren gekomen. Er kan geconcludeerd worden dat het reflectiecomponent na LOB activiteiten het meest heeft bijgedragen bij het realiseren van meer motievenreflectie in het LOB programma.

Ook kan geconcludeerd worden dat het onderzoek heeft geresulteerd in gewenste resultaten. Het doel was een vernieuwd LOB programma, gericht op de motievenreflectie, te ontwerpen. Dat is gelukt. De vervolgstappen zijn duidelijk: het blijven evalueren en bijstellen van de LOB activiteiten binnen dit LOB programma. Daarnaast ging er veel aandacht naar de hervorming van de rol van mentoren binnen de LOB. De basis hiervoor is gelegd. De rol van de mentor zal, zeker het eerste jaar, regelmatig moeten worden geëvalueerd. Tot slot kan gezegd worden dat het vastleggen van het LOB onderbouwprogramma in een (school)beleid buiten dit onderzoek valt. De basis is echter wel gelegd. Als hoofdverantwoordelijke binnen de LOB heb ik van directie groen licht gekregen om het LOB programma, zoals ontworpen is, vast te leggen in het beleid van de school. Het vervolgens adequaat vastleggen van dit beleid is een handeling dat buiten dit onderzoek verder zal gaan.

Een aanbeveling richting de directie is om mij als decaan voldoende te steunen in het aansturen en aanspreken van mentoren over hun rol volgend jaar binnen de LOB. Ik hoop gesteund te worden en voldoende faciliteiten beschikbaar te krijgen voor het realiseren van een belangrijk omslagpunt binnen het team en de LOB van de school.

Hoofdstuk 1 Inleiding

In dit hoofdstuk zal het onderzoek worden ingeleid. In de eerste paragraaf start het onderzoek met een persoonlijke introductie. In de tweede paragraaf zal worden ingegaan op de aanleiding en de probleemstelling van dit onderzoek.

1.1 Persoonlijke introductie

Mijn naam is Michiel Tange, ik ben 26 jaar en sinds het begin van dit schooljaar ben ik schooldecaan op het CSG PENTA College Hoogvliet mavo. Mijn (school)loopbaan zal ik in korte lijnen toelichten. Ik heb mijn HAVO diploma gehaald in 2002. Daarna ben ik ingestroomd in een duaal opleidingstraject voor docenten in opleiding en in mei 2007 werd ik officieel bevoegd als 2^{de} graads docent wiskunde. Tijdens mijn opleiding en werk heb ik mij altijd zeer geïnteresseerd voor leerlingbegeleiding. Ik heb tijdens de lerarenopleiding een jaar de differentiatie Remedial Teaching gevolgd, maar ik merkte dat ik deze richting niet heel aantrekkelijk vond. Toch vond ik de leerlingbegeleiding wel interessant en had ik sterk de drang om mijzelf te specialiseren. Het schooldecanaat leek de ideale stap in mijn loopbaan. Ik koos ervoor in september 2009 te beginnen met de 2 jarige HBO master SEN: Leerlingbegeleiding /Schooldecanaat aan Fontys Hogescholen in Tilburg. De (loopbaan)keuze voor een specialisatie richting het schooldecanaat had ik al gemaakt. Vanaf datzelfde moment werd ik in overleg met directie ook medeverantwoordelijk voor het decanaat op de middelbare school waar ik werk: Het PENTA College CSG Hoogvliet mavo. Vanaf dit schooljaar 2010/2011 heb ik op deze vestiging de gehele verantwoordelijkheid gekregen voor decanaat.

Het CSG PENTA College heeft 7 vestigingen in vijf, waarvan de naam PENTA, gemeenten op de eilanden Voorne-Putten, Rozenburg en West-IJsselmonde. De locatie Hoogvliet, voorheen West-IJsselmonde, biedt het niveau VMBO aan en bestaat uit 2 vestigingen:

- 1) 'De Endenhout' biedt VMBO BBL/KBL aan voor klas 1 t/m 4.
- 2) 'De Overwolde' biedt VMBO TL aan voor klas 1 t/m 4 en wordt ook wel het PENTA College CSG Hoogvliet mavo genoemd. Op deze vestiging ben ik werkzaam als docent en decaan.

Onze vestigingen



Ik werk nauw samen met mijn collega decaan, die op 'de Endenhout' hoofdverantwoordelijk is voor het decanaat. Hij was tot mijn aanstelling hoofdverantwoordelijk voor het decanaat op beide vestigingen in Hoogvliet en heeft een programma voor Loopbaan Oriëntatie- en Begeleiding (LOB) opgezet, maar nooit vastgelegd in het schoolbeleid. Door groei van leerlingen en de voor hem te hoge werkdruk ben ik aangesteld als schooldecaan op de mavo. Het LOB programma heb ik vorig jaar van hem overgenomen en doorgevoerd, maar ik merk dat ik steeds meer behoefte krijg mijn expertise toe te passen binnen de mavo en dat aanpassingen essentieel zijn. Ik wil vooral inzetten op ontwikkeling van loopbaancompetenties. Het woord ontwikkeling staat hier centraal. Ik mis dat in het bestaande LOB programma. Er zijn activiteiten, werkvormen en excursies opgezet, maar hier wordt niet op geëvalueerd. Op deze manier stagneert de ontwikkeling van de LOB. En dus ook de loopbaanontwikkeling van de leerling, waar veel meer uitgehaald kan worden. Het programma heeft een te vrijblijvend karakter. Ik wil continue blijven inzetten op evaluatie na LOB activiteiten en de leerlingen hun ontwikkeling bij laten houden in een portfolio. Centraal bij deze ontwikkeling staan de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers (2006). Dit jaar ben ik begonnen met het vastleggen van een LOB beleid in het onderwijsplan van de school met hierin visie, missie en langere termijndoelen voor het decanaat. Dit om de kwaliteit van het decanaat te ontwikkelen en te blijven waarborgen.

1.2 Aanleiding en probleemstelling

De huidige kennismaatschappij betekent een lang leven leren waarbij individuen zélf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan. Om zelf sturing te kunnen geven aan de eigen loopbaan is het ontwikkelen van loopbaancompetenties een belangrijk doel van LOB in het onderwijs (VO raad, 2010)

Loopbaanzelfsturing is om twee redenen belangrijk geworden:

- 1) Vanwege de nog steeds toenemende individualisering van de samenleving; doordat de keuzemogelijkheden m.b.t. studie, werk en de verhouding tussen werk en privé veel groter zijn dan generaties geleden. De toegenomen keuzevrijheid zorgt daarmee ook voor keuzedwang bij jongeren waarmee ze slechts via *reflectieve zelfsturing* adequaat kunnen (leren) omgaan.
- 2) Daarnaast speelt de overgang van een overwegend industriële naar een diensten- en kenniseconomie een rol, waarbij steeds minder werknemers baangarantie kunnen krijgen. Jongeren dienen flexibel te zijn gedurende hun hele loopbaan. (Kuijpers, Meijers en Bakker, 2006)

Landelijk streeft de Nederlandse politiek met LOB de Lissabon-doelen na (OCW, 2009). Deze beogen o.a. het vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen en het switchen van studie(richting) te verminderen. In de doelstellingen van het OCW (OCW, kerncijfers 2004-2008) staat dat het onderwijsbeleid er op gericht is zoveel mogelijk jonge mensen goed toe te rusten voor de moderne kennissamenleving. Het behalen van een startkwalificatie (een diploma op havo, vwo of minimaal mbo-2 niveau) staat daarbij voorop. De nationale doelstelling is het terugdringen van het aantal jaarlijkse nieuwe voortijdige schooluitval met 50 procent tussen 2002 en 2012. Aansluitend hierop wordt in Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) benoemd dat vroegtijdig schoolverlaten of schooluitval meestal te wijten is aan gebrek aan enthousiasme en motivatie bij jongeren. Dit is ongewenste verspilling van talent, dat er vaak wel is, maar zoekgeraakt is door een (verkeerde*) keuze. De vraag is dan hoe jongeren een opleiding kiezen. Hoe verloopt dat proces, maar vooral: hoe goed kennen ze zichzelf, hun kwaliteiten en ambities?

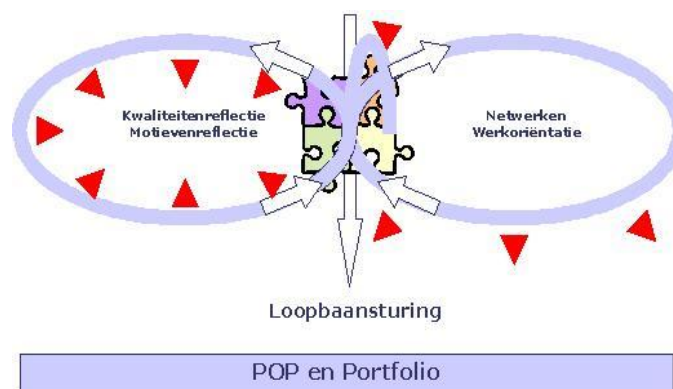
Geconcludeerd kan worden dat het ontwikkelen van loopbaancompetenties sterk aan deze doelen bijdragen. Het blijkt zelfs van groot maatschappelijk belang.

* er is een discussie gaande over welke keuze dan 'juist' is en of dat wel kan op deze leeftijd.

Kuijpers (2006) introduceert in 2003 de volgende loopbaancompetenties:

- Kwaliteitenreflectie ("Wat kan ik?")
Deze competentie zet in op waar de leerling goed in is en minder goed in is.
- **Motievenreflectie ("Wat wil ik en waarom wil ik dat?")**
Motievenreflectie gaat over de wensen en de waarden die van belang zijn voor de loopbaan van de leerling.
- Opleidingen- en werkexploratie
Werkexploratie gaat over het onderzoeken van werk en waar de kansen op de arbeidsmarkt liggen.
- Loopbaansturing
Deze competenties heeft te maken met keuzes maken en het onderzoeken van de gevolgen van die keuzes.
- Netwerken
Netwerken houdt in: contacten opbouwen en onderhouden die je helpen in je loopbaan.

In het schema hieronder wordt weergegeven dat de loopbaancompetenties onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Waar kwaliteiten- en motievenreflectie vooral op 'het kijken naar jezelf' zijn gericht, zijn de competenties netwerken en werkoriëntatie meer 'naar buiten' toe gericht. Als de leerling competent is op deze vier gebieden, zou hij in staat moeten zijn om zijn eigen loopbaan te sturen. Deze ontwikkeling wil ik graag onderzoeken middels een POP en een portfolio.



In juli 2010 heb ik in onze school de LOB scan (VO-raad, 2010) ingezet om onze kwaliteit van LOB te toetsen. De resultaten waren duidelijk; er bestaat binnen onze school geen visie en missie en er zijn geen langere termijn doelen vastgesteld. Niets over LOB is ook vastgelegd in het schoolplan. Er bestaan uiteraard wel LOB-activiteiten en de leerling wordt begeleid in een opgezet LOB proces, maar het streven is er niet om het maximale uit de kan te halen en de leerlingen toe te rusten met de bovengenoemde loopbaancompetenties. Er wordt op korte termijn gedacht en niet over de bagage die je de leerling meegeeft voor de verdere (school)loopbaan. Ik heb aan de hand van mijn bevindingen aanbevelingen voor een LOB beleid opgesteld, wat door directie zeer positief werd ontvangen en wordt ondersteund. De directeur onderwijs erkent ook dat het LOB beleid moet worden geüpgrade en ik voel me, als kartrekker in deze ontwikkeling, erg gesteund. De term 'geüpgrade' wordt in dit geval vertaald als het integreren van loopbaancompetentie in het LOB beleid en de daarbij aansluitende activiteiten. Onze school is hard aan deze ontwikkeling toe. Aan de hand van dit (voor)onderzoek zijn er een onderzoeksvraag en deelvragen geformuleerd.

De onderzoeksvraag luidt:

Hoe kan het decanaat de *onderbouwleerlingen* van het VMBO stimuleren bij de ontwikkeling van de '*motievenreflectie*' en hoe kan dit *organisatorisch* worden vastgelegd in het LOB-beleid?

Deelvragen:

Het evaluatieve deel betreft de bestaande situatie:

- Welke bestaande LOB activiteiten zijn van toegevoegde waarde als het gaat om ontwikkelen van 'motievenreflectie' bij leerlingen in de onderbouw van het VMBO?
- Welke bestaande LOB activiteiten zijn volgens de onderbouwleerlingen van toegevoegde waarde binnen de motievenreflectie?
- Welke bestaande LOB activiteiten dienen bijgesteld te worden om de leerlingen meer te stimuleren bij de motievenreflectie?
- Welke rol spelen de mentor en de vakdocent op dit moment in de onderbouw binnen de LOB op onze school?

Het ontwerpgerichte deel betreft de gewenste situatie:

- Welke nieuwe LOB activiteiten zijn gewenst als het gaat om het ontwikkelen van motievenreflectie bij een onderbouwleerling?
- Welke nieuwe LOB activiteiten zijn volgens de onderbouwleerlingen van toegevoegde waarde binnen de motievenreflectie?
- Welke rol is gewenst als het gaat om de rol van de mentor en vakdocenten binnen de motievenreflectie van de onderbouwleerling?
- Hoe kunnen al deze LOB activiteiten worden vormgegeven in een bestaand LOB-programma voor de onderbouw bij ons op school?

Het doel is om met dit praktijkonderzoek een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van het decanaat op de middelbare school waar ik werk. Ik wil bij dit onderzoek expliciet inzetten op een evaluatief en ontwerpgericht onderzoek. Zeker in de fase waarop het decanaat bij ons op school zich nu bevindt wil ik graag onze bestaande LOB activiteiten evalueren, bijstellen en op poten zetten. We zijn een categorale mavo en we zijn pas sinds augustus 2009 opgestart. Bij de opstart van de mavo ben ik aangesteld als decaan. Waar ik uit moet komen is niet duidelijk, maar dat het decanaat ontwikkeld dient te worden is vanzelfsprekend. Ik zie dit als een enorme uitdaging. Mijn onderzoek is een uitstekend middel om het decanaat op onze mavo te ontwikkelen. Ik heb om die reden besloten mijn onderwerp, hoofd- en deelvragen van mijn praktijkonderzoek aan te passen op het evalueren van de huidige situatie en het ontwerpen van een gewenste situatie binnen de LOB activiteiten op mijn school. Ik heb inmiddels, mede door het uitvoeren van de LOB scan op school, kennis gemaakt met allerlei aspecten van het decanaat en de loopbaanbegeleiding. Ik heb hierdoor goed zicht gekregen op de Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) en nu lijkt mij erg uitdagend om een (ver)nieuw(d) LOB-beleid op te zetten. De grote spil in mijn onderzoek zijn de loopbaancompetenties van Kuijpers (2006).

Binnen de school streven we naar een nieuw LOB beleid. Hier gaat ontwikkelingstijd in zitten. Directie en ik betogen dat het nieuwe LOB beleid/programma moet worden opgebouwd bij de basis. Ook de VO-raad (2009) betoogt dat LOB een schoollang en schoolbreed proces moet zijn dat vanaf dag één dat de leerlingen de school betreedt moet beginnen. De basis is in dit geval klas 1 en 2, de onderbouw van ons VMBO TL. Daarom heb ik besloten mijn praktijkonderzoek te richten op de onderbouw.

Door het programma van LOB hier in de onderbouw aan te passen hoop ik op vroege leeftijd al een fundamentele basis te leggen voor de zelfsturing in de verdere (school)loopbaan van jongeren.

De loopbaancompetenties zijn vijf samenhangende competenties die eigenlijk niet te scheiden zijn van elkaar. Toch kies ik ervoor om mijn onderzoek vooral te richten op de (kwaliteiten- en) motievenreflectie. Deze competenties zetten hoog in op het leren kennen en ontdekken van je eigen identiteit. Juist het leren kennen van jezelf is van groot belang als basis voor zelfsturing en het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit. De andere drie loopbaancompetenties van Kuijpers (2006) hebben nog minder raakvlak met de onderbouwleerlingen. In de onderbouw wordt uiteraard wel aandacht besteed aan de andere loopbaancompetenties. Bestaande LOB activiteiten als de maatschappelijke stage in klas 1 en klas 2, de beroepentests en overige excursies in het bedrijfsleven zijn hier een voorbeeld van. Maar juist de LOB activiteiten met raakvlak tot de motievenreflectie wil ik kritisch tegen het licht houden om te beoordelen of deze bijgesteld kan worden.

Doordat we vooral in gaan zetten op (zelf)reflectie en reflectie in de vorm van een dialoog, heb ik onderzocht wat voor soort loopbaanleeromgeving hiervoor essentieel is. Meijers, Kuijpers en Winters (2006) vertellen dat leerlingen pas kunnen reflecteren over hun (school)loopbaan en vervolgens actief sturing kunnen geven in de richting van hun toekomstwensen, wanneer er in de leeromgeving:

- Sprake is van een zogenoemde krachtige leeromgeving die transfer van theorie naar praktijk mogelijk maakt. Een leeromgeving die *praktijknaabij* is.
- Sprake is van een *dialogische* leeromgeving. Reflectieve leerprocessen gericht op identiteitsvorming worden gerealiseerd via twee gelijktijdige dialogen: een dialoog met zichzelf (ervaringen en keuzes verbinden met eigen kwaliteiten en motieven) en met anderen (ervaringen en keuzes verbinden met waarden en mogelijkheden die voorkomen in werk en leren) . Rapport is hierbij essentieel.
- Sprake is van een '*participatieve*' c.q. 'vraaggerichte' leeromgeving. Actieve participatie aan dan wel (mede)zeggenschap over het eigen leerproces is essentieel om de weerstand tegen reflectie te overwinnen.

Er wordt erg duidelijk genoemd dat het belang van levensechte praktijkervaringen in combinatie met een reflectieve dialoog de grootste opbrengst geven voor loopbaanzelfsturing en arbeidsidentiteitsontwikkeling van leerlingen. Aan de hand van de aanleiding en probleemstelling van dit onderzoek zijn de eerder weergegeven onderzoeksvraag en deelvragen opgesteld.

Hoofdstuk 2 Theoretische onderbouwing

In dit hoofdstuk beschouw ik relevante literatuur rondom loopbaancompetenties. In de eerste paragraaf zal gekeken worden naar de reflectieve zelfsturing die leerlingen ontwikkelen door de loopbaancompetenties (Kuijpers, 2006). In paragraaf 2.2 zal de verhouding tussen leeftijd en loopbaankeuzes onder de loep worden genomen. In paragraaf 2.3 zal worden ingegaan op het Nederlandse onderwijssysteem en de keuzemomenten die daarin voor de leerling plaatsvinden. In de vierde en laatste paragraaf zal de loopbaancompetentie motievenreflectie in verbinding worden gebracht met de situatie en de toekomstplannen binnen onze school.

2.1 Reflectieve zelfsturing door ontwikkeling loopbaancompetenties

Het onderzoek richt zich op de onderbouwleerlingen van het VMBO. Deze leerlingen zijn tussen de 12 en 14 jaar oud. Het doel van dit onderzoek is deze doelgroep stil te laten staan bij hun interesses, motieven, wensen en waarden en hen hier op te blijven laten reflecteren. Deze factoren vallen onder de motievenreflectie, een van de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers (2006). Kuijpers definieert; *‘motievenreflectie gaat over de wensen en de waarden die van belang zijn voor de loopbaan. Bij motievenreflectie onderzoek je wat werkelijk belangrijk is voor je in het leven. Je denkt na over wat je voldoening geeft wat je nodig hebt om prettig te kunnen werken.’* Deze motievenreflectie moet in de praktijk wel in samenhang worden gezien met de andere vier loopbaancompetenties van Kuijpers (2006). Gezien de leeftijd van mijn doelgroep, wordt tussen de 12 en 14 jaar de basis gelegd voor het ontwikkelen van de loopbaancompetenties. Echter, voor je goed met de andere loopbaancompetenties aan de slag kunt, moet je eerst weten wie je bent en wat je wilt. Hier wordt de basis gelegd en vanuit hier is ontwikkeling van andere loopbaancompetenties mogelijk. Tijdens het onderzoek zal dus worden ingezet op de ontwikkeling van de basale loopbaancompetentie; de motievenreflectie. Leerlingen van deze leeftijd dienen aan de hand te worden begeleid en dienen te leren reflecteren op eigen ontwikkeling.

Gezien de ontwikkeling van hun brein zijn jongeren nog lang niet in staat keuzes te maken en zelfstandig te reflecteren op eigen ontwikkeling. De enige manier om ze toch door deze ontwikkeling te leiden, is ze aan de hand mee te nemen!

Ze hebben namelijk grote behoefte aan iets waar hun eigen prefrontale cortex nog niet in staat toe is: vooruitdenken! (Nelis & Sark, 2010)

De vijf loopbaancompetenties van Kuijpers (2006) zijn:

Kwaliteitenreflectie - nadenken over wat je kunt en niet kunt en hoe je dit kunt gebruiken in je loopbaan. Je reflecteert op je eigen eigenschappen, competenties en vaardigheden en je kunt feedback vragen aan anderen over je kwaliteiten.

Motievenreflectie - Nadenken over wensen en waarden die van belang zijn voor je eigen loopbaan. Het gaat om bewustwording van wat je belangrijk vindt in je leven, wat je voldoening geeft en wat je nodig hebt om prettig te kunnen werken.

Werkexploratie - Onderzoeken van eisen en waarden in werk en de mogelijkheden om te veranderen van werk. Je gaat op zoek naar werk waarin je persoonlijke waarden overeenkomen met de normen en waarden die in dat werk gelden en waarin je kwaliteiten aansluiten bij de ontwikkelingen die in dat werk voorkomen.

Loopbaansturing - Plannen, beïnvloeden en bespreken van je leren en werken gericht op loopbaanontwikkeling.

Netwerken - Opbouwen en onderhouden van contacten op de arbeidsmarkt gericht op je loopbaanontwikkeling. Je kunt netwerkcontacten gebruiken om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen, van werkmogelijkheden en om feedback te krijgen op je eigen functioneren.

Het onderzoek gaat ook in op de vraag of jongeren tussen de 12 en 14 jaar wel in staat zijn op hun eigen interesses en motieven te reflecteren. Door individualisering van de samenleving lijkt het noodzakelijk hier bij stil te staan. Het individu staat tegenwoordig centraal in de maatschappij en is zelf verantwoordelijk voor zijn loopbaan. Daarnaast zorgt de toegenomen keuzevrijheid, er zijn veel meer keuzemogelijkheden dan voorheen, ook voor keuzedwang bij jongeren waarmee ze slechts via *reflectieve zelfsturing* adequaat kunnen (leren) omgaan (Kuijpers, Meijers en Bakker, 2006). 'Met duizenden opleidingen en een groeiend tekort op de arbeidsmarkt lijkt de wereld voor jongeren op te liggen. Torenhoge uitvalcijfers bewijzen echter dat kiezen lastig is voor het puberbrein.' (Nelis & Sark, 2010, pag. 148) Om deze loopbaanzelfsturing te bewerkstelligen, lijkt het ontwikkelen van loopbaancompetenties essentieel (VO raad, 2010).

2.2 Leeftijd en loopbaankeuzes

‘Puberbrein binnenste buiten’ (Nelis & Sark, 2010) vertelt dat in de huidige opvoeding het fundament tot een jaar of 12 ligt: dan is het fundament gelegd en begint het loslaten. Jongeren zouden vanaf de puberteit steeds meer ruimte moeten krijgen om zichzelf te ontwikkelen en keuzes te maken. In het onderwijs heeft deze gedachte geresulteerd in zelfstandiger leren en meer eigen keuzes maken. Er komt de laatste tijd echter steeds vaker kritiek op deze gedachte. Deze kritiek focust zich op het idee dat jongeren worden overschat. In plaats van jongeren los te laten en ruimte te geven na hun 12^e jaar, moeten we iets anders doen: tot 12 jaar goed begeleiden en daarna nog veel beter. Pubers hebben, meer dan anderen, structuur en kaders nodig; meer duidelijkheid en meer grenzen.

De moraal lijkt dat we, binnen de context van een open samenleving die jongeren veel ruimte en mogelijkheden biedt, moeten zoeken naar nieuwe wegen om jongeren grenzen en structuur te bieden. Voor de doelgroep van dit onderzoek betekent dit dat we binnen een gestructureerd en gevarieerd LOB programma in klas 1 en 2 de leerling de mogelijkheid bieden binnen bepaalde grenzen keuzes te maken en hen op deze keuzes te leren reflecteren. Nelis en Sark (2010) betoogd; een goed beroepskeuzeprogramma (inclusief praktijkopdrachten, ministages en bedrijfsbezoeken) in combinatie met een reeks persoonlijke gesprekken biedt de beste kans op een reëel beeld van opleidingen en beroepen. Hier wil ik tijdens mijn onderzoek op inzetten. Een gevarieerd LOB programma opzetten waarin de focus ligt op reflectiegesprekken met leerlingen na deze activiteiten.

2.3 Het Nederlandse onderwijsstelsel; vroeg kiezen!

De overstap naar de middelbare school is nog maar net achter de rug of de volgende loopbaankeuze dient zich alweer aan: welke sector en welk vakkenpakket moet ik gaan kiezen? En daarna: welke vervolgopleiding? Jongeren voelen zich overvraagd, zo concluderen Nelis en Sark (2010), maar het Nederlandse onderwijssysteem zit nu eenmaal zo in elkaar. In de landen om ons heen zien we dat de jongeren tussen hun 12^e en 14^e jaar de keuze hebben om een sector- of vakkenpakketkeuze uit te stellen. In Duitsland heeft de leerling de keuze om naar de *Gesamtschule* te gaan. Dit is te vergelijken met Montessorionderwijs.

In Nederland zijn ideeën voor deze Middenschool stuk gelopen. Oorspronkelijk was het de bedoeling om bij de Basisvorming nog geen splitsing naar verschillende niveaus te bewerkstelligen, maar dat idee heeft het politiek niet gered. Kenmerkend voor de Gesamtschule is dat er geen vroegtijdige keuzes plaatsvinden. Leerlingen volgen allemaal hetzelfde onderwijs en pas na afloop van deze Gesamtschule, wanneer leerlingen 18 jaar zijn, kiezen zij een richting. In België zijn de keuzemomenten ook beperkter dan in Nederland. Iedere leerling volgt na de basisschool twee jaar lang, tot hun 14^e jaar, secundair onderwijs. Vanuit daar stroomt het gros door naar het Algemeen Secundair Onderwijs (ASO). Ook kunnen leerlingen op deze leeftijd kiezen voor Kunst Secundair Onderwijs (KSO) en Technisch Secundair Onderwijs (TSO), mocht de leerling een specialistische richting willen volgen. Maar toch dient hier een keuze gemaakt te worden. In het Verenigd Koninkrijk bieden ze de mogelijkheid de *comprehensive school* te volgen. 'Comprehensive school' staat vrij vertaald voor 'de veelomvattende school'. Er vindt geen selectie op talent of geschiktheid plaats en de leerlingen volgen op deze school een breed pakket onderwijs tot ongeveer hun 18^e jaar. 90% van de Britse leerlingen volgen onderwijs aan de comprehensive schools.

Ook in Finland maken ze sinds 1970 gebruik van het type onderwijs als de 'comprehensive school'. Van 6 tot 16 jaar wordt verwacht dat iedere leerling de negen graden van '*peruskoulu*' afrond, voor verdere keuzes gemaakt worden. Het type onderwijs van de comprehensive school correspondeert ook met het systeem van de *high schools* in Canada en de Verenigde Staten. Er kan geconcludeerd worden dat het Nederlandse onderwijssysteem op vroege leeftijd veel van de jongeren vraagt, iets wat in andere landen niet altijd het geval is.

Maar wie weet op zijn 14^e al wat hij wilt worden?! De vroege studie- en beroepskeuze is een van de minder geslaagde kenmerken van het Nederlandse onderwijsbestel, concludeert ook de SER (2010). Een stelselwijziging is niet haalbaar, dus de oplossing zal in het systeem moeten worden gezocht. We kunnen beter inzetten op een vroege start: een betere begeleiding thuis en op de middelbare school. Tijdens dit onderzoek wil ik mij vooral inzetten op een betere begeleiding op school door een LOB programma in de onderbouw van het VMBO, klas 1 en 2, op te zetten. De spil in dit programma zijn de loopbaancompetenties, en dan met name de motievenreflectie.

2.4 Een LOB programma in de onderbouw van het VMBO

Vanuit deze gedachte zullen leerlingen in de onderbouw aan de hand van LOB activiteiten stilstaan bij eigen motieven en kwaliteiten en hierop leren reflecteren. Het accent ligt echter op de motievenreflectie. Daarnaast streven we vooral, gezien de leeftijd van de doelgroep, naar gerichte begeleiding. Begeleiding bij de LOB activiteiten, het reflecteren op zichzelf en de LOB activiteiten, en het continue reflecteren op eigen ontwikkeling. Decaan en mentoren spelen hierin een belangrijke rol. Ouders spelen in dit ontwikkel- en keuzeprocess, zo blijkt uit Nelis en Sark (2010), vaak de belangrijkste rol. De invloed van ouders blijkt vele malen groter dan de invloed van activiteiten en loopbaangesprekken op school. Ondanks dit gegeven richt dit onderzoek zich enkel op de invloed die school kan uitoefenen. De bewustwording van ouders dat zij een zeer belangrijke rol spelen in dit proces staat verder buiten dit onderzoek.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk zal worden ingegaan op de onderzoeksvraag en de bijbehorende deelvragen. Ook zal uiteengezet worden wat voor type onderzoek dit onderzoek betreft en hoe dit onderzoek is opgezet.

Dit onderzoek is een combinatie van twee soorten onderzoek. Enerzijds beslaat het onderzoek een evaluatie van de bestaande LOB activiteiten in de onderbouw van het VMBO. Dit wil zeggen dat bestaande LOB activiteiten naast elkaar zijn gelegd en zullen worden geanalyseerd op toegevoegde waarde voor de motievenreflectie van de leerling. Daarnaast heeft dit onderzoek een ontwerpgericht karakter, waarbij nieuwe LOB activiteiten zijn ontworpen, zijn uitgevoerd, zijn geëvalueerd en uiteindelijk zijn bijgesteld. Deze twee soorten onderzoek gecombineerd vormen een vernieuwd LOB programma van LOB activiteiten in klas 1 en 2 van ons VMBO.

Zoals in hoofdstuk 1 als reeds besproken is luidt de onderzoeksvraag:

Hoe kan het decanaat de *onderbouwleerlingen* van het VMBO stimuleren bij de ontwikkeling van de '*motievenreflectie*' en hoe kan dit *organisatorisch* worden vastgelegd in het LOB-beleid?

Het onderzoek betreft een evaluatief- en ontwerpgericht onderzoek. Het evaluatieve deel van het onderzoek betreft het LOB onderbouwprogramma in de bestaande situatie. Het ontwerpgerichte deel betreft nieuwe onderdelen in dit programma met het oog op de gewenste situatie.

Deelvragen:

Het evaluatieve deel betreft de bestaande situatie:

- Welke bestaande LOB activiteiten zijn van toegevoegde waarde als het gaat om ontwikkelen van 'motievenreflectie' bij leerlingen in de onderbouw van het VMBO?
- Welke bestaande LOB activiteiten zijn volgens de onderbouwleerlingen van toegevoegde waarde binnen de motievenreflectie?

- Welke bestaande LOB activiteiten dienen bijgesteld te worden om de leerlingen meer te stimuleren bij de motievenreflectie?
- Welke rol spelen de mentor en de vakdocent op dit moment in de onderbouw binnen de LOB op onze school?

Het ontwerpgerichte deel betreft de gewenste situatie:

- Welke nieuwe LOB activiteiten zijn gewenst als het gaat om het ontwikkelen van motievenreflectie bij een onderbouwleerling?
- Welke nieuwe LOB activiteiten zijn volgens de onderbouwleerlingen van toegevoegde waarde binnen de motievenreflectie?
- Welke rol is gewenst als het gaat om de rol van de mentor en vakdocenten binnen de motievenreflectie van de onderbouwleerling?
- Hoe kunnen al deze LOB activiteiten worden vormgegeven in een bestaand LOB-programma voor de onderbouw bij ons op school?

Ik wil benadrukken dat expliciet wordt ingezet op een ontwerpgericht onderzoek. In de fase waarop het decanaat bij ons op school zich nu bevindt wil ik graag iets tastbaars op poten zetten. Ik heb besloten mijn onderwerp, hoofd- en deelvragen van mijn praktijkonderzoek aan te passen aan een bestaande en gewenste situatie binnen mijn school. Door evaluatie op bestaande LOB activiteiten kan een selectie gemaakt worden van LOB activiteiten met een toegevoegde waarde voor de motievenreflectie bij leerlingen. Enkele bestaande LOB activiteiten uit deze selectie zullen worden bijgesteld, naar de gewenste situatie. Daarnaast worden in dit onderzoek nieuwe LOB activiteiten ontworpen. Sommigen worden uitgevoerd, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Het ontwerpen van een geheel vernieuwd totaalprogramma van LOB activiteiten is het doel. Harinck (2006) legt uit dat een ontwerpgericht onderzoek is gericht op het via onderzoek ontwerpen en uitproberen van allerlei methodes en procedures. In dit onderzoek wordt ingezet op het evalueren van bestaande LOB activiteiten en het ontwerpen en bijstellen van nieuwe LOB activiteiten in de onderbouw. Het gaat hier dus met name om een praktische activiteit, het ontwerpen. Maar dat ontwerpen ondersteunt het onderzoek. Harinck (2006) benoemt ook dat het ontwerpgerichte onderzoek betrekking kan hebben op uitgangspunten, op problemen of behoeften van de doelgroep, op mogelijk in te zetten middelen en materialen of op organisatorische aspecten. In dit onderzoek is

dat erg herkenbaar. Het uitgangspunt is het verweven van de loopbaancompetenties van Kuijpers (2006), en dan met name de motievenreflectie, in de LOB activiteiten in de onderbouw. Belangrijk is dat het vernieuwde LOB programma organisatorisch wordt vastgelegd in het LOB beleid van de school. Kenmerkend voor een ontwerpgericht onderzoek is ook dat onderzoek meestal een functie heeft in kleinschalige try-outs, gericht op bijstelling van het ontwerp. In dit onderzoek worden nieuwe LOB activiteiten uitgetest, geëvalueerd met de doelgroep en begeleiders en waar nodig bijgesteld. De kleinschalige try-outs hebben in dit onderzoek een grote en doorslaggevende rol.

In [bijlage 1](#) zal dit schematisch worden weergegeven dat het onderzoek tweeledig is:

- 1) Er is onderzoek gedaan naar de evaluatie van bestaande LOB activiteiten in klas 1 en 2, de onderbouw van het VMBO.
- 2) Er is onderzoek gedaan naar het ontwerpen en bijstellen van nieuwe LOB activiteiten in de onderbouw.

Ontwerp LOB-programma onderbouw VMBO TL											
BESTAANDE LOB-ACTIVITEITEN ONDERBOUW VMBO TL											
fasen	activiteiten	Loopbaangesprek		BeroepenInteresse T		Maatschappelijke st		MBO-kijkmiddag		Beroepen-Geschiktheids Test	
		uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd
fase 1											
uitvoeren van bestaande LOB activiteiten i.c.m. motievenreflectie		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
fase 2											
bijstellen van bestaande LOB activiteiten i.c.m. motievenreflectie		x		x		x		x		x	
NIEUWE LOB-ACTIVITEITEN ONDERBOUW VMBO TL											
fasen	activiteiten	Beroepenfilmpjes		Motievenopdracht		Keuzewijzerspel		Methode keuzevorm		Skills Masters Ahog	
		uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd
fase 1											
ontwerpen van nieuwe LOB activiteiten aansluitend op motievenreflectie		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
fase 2											
uitvoeren van nieuwe LOB-activiteiten aansluitend op motievenreflectie		x	x	x	x	x	x				
fase 3											
bijstellen van nieuwe LOB activiteiten aansluitend op motievenreflectie		x		x		x					

Figuur 3.1

Beide delen zijn opgebouwd in meerdere fasen. Figuur 3.1 laat zien dat in fase 1 van de bestaande LOB activiteiten is een inventarisatie gemaakt van enkele bestaande LOB activiteiten in de onderbouw, die vervolgens zijn geëvalueerd. Dit betreft de evaluatie op het bestaande LOB programma. In het schema staat weergegeven dat iedere bestaande LOB activiteit logischerwijs is uitgevoerd. In fase 2 zijn de geselecteerde bestaande LOB activiteiten die een meerwaarde zijn voor de motievenreflectie, bijgesteld.

Ook laat figuur 3.1 zien dat in fase 1 van de ontworpen LOB activiteiten zijn er nieuwe LOB activiteiten ontworpen. Vervolgens is er op deze nieuwe LOB activiteiten geëvalueerd en zijn in fase 2 enkele van deze nieuwe LOB activiteiten uitgevoerd. Ook na de uitvoering van deze activiteiten is er met leerlingen en mentoren op deze activiteiten opnieuw geëvalueerd. In fase 3 zijn enkele nieuwe LOB activiteiten na deze evaluatie bijgesteld. In hoofdstuk 4 zal meer worden ingegaan op de resultaten van dit onderzoek.

In het onderzoek spelen leerlingen en mentoren een grote rol. Zij zijn immers het meest betrokken bij de LOB: als uitvoerders en ontvangers van de activiteiten. Het onderzoek is gericht op de onderbouw VMBO TL van het CSG PENTA College Hoogvliet mavo. Deze onderbouw betreft zo'n 80 leerlingen en 4 mentoren. Het onderzoek zal zich vooral richten op de leerlingen en mentoren uit klas 2. In klas 2 zitten 40 leerlingen deze worden begeleid door 2 mentoren. Omdat de leerlingen uit klas 2 inmiddels aan bijna alle LOB activiteiten hebben deelgenomen zullen zij worden ingezet voor dit onderzoek. De mening en kijk van de leerlingen op de motievenreflectie binnen de LOB activiteiten is in mijn onderzoek doorslaggevend. Het gaat immers om hun toekomst, daarom is het belangrijk om hun stem te horen en hen een stem te geven. Dit heeft mede bepaald of LOB activiteiten bijgesteld moesten worden en werden opgenomen in het uiteindelijke vernieuwde LOB programma voor de onderbouw.

Door in te zetten op vragenlijsten en interviews met leerlingen kan er in dit onderzoek een steeds beter beeld ontstaan van de manier waarop leerlingen reflecteren op motieven tijdens de LOB activiteiten. De leerling heeft per LOB activiteit kunnen aangeven of ze voldoende stil hebben gestaan bij interesses en motieven. Daarnaast zijn er als gevolg op deze vragenlijst zes leerlingen geïnterviewd. Deze leerlingen zijn geselecteerd aan de hand van eerder gegeven antwoorden op de vragenlijst. Het doel van dit interview was om meer helderheid en inzicht te krijgen over de gegeven antwoorden op de vragenlijst.

Ook mentoren heb ik betrokken in dit onderzoek. Door middel van een interview met de twee mentoren van klas 2 is geprobeerd helderheid te krijgen in hoeverre de mentoren zich betrokken voelen bij de LOB activiteiten en de gestelde doelen rondom de motievenreflectie. Het doel van deze bijeenkomst was om commitment

rondom het vernieuwde LOB programma te creëren en te kijken hoe we dit kunnen behouden. De vraag stond centraal in hoeverre de mentoren bereid zijn mee te denken en actief te participeren in dit nieuwe LOB programma in de onderbouw. Mentoren blijken van grote toegevoegde waarde bij de begeleiding van motievenreflectie van leerlingen, gezien de leeftijd van de doelgroep. Begeleiding is bij de motievenreflectie namelijk cruciaal (Nelis & Sark, 2010). Een mogelijk gevolg van dit mentorengesprek zou kunnen zijn dat ik bij directie aanbevelingen doe wat betreft de aanstelling van mentoren in de onderbouw.

De vragenlijst die ik heb opgesteld is bedoeld voor de onderbouwleerlingen uit klas 2. De vragenlijst heeft als doel om verschillende aspecten van de motievenreflectie binnen de bestaande en enkele nieuwe LOB activiteiten te toetsen. Aangezien enkele nieuw ontworpen LOB activiteiten al waren ingevoerd in het LOB programma, leek het interessant ook deze mee te nemen in de vragenlijst. Als vervolg op deze vragenlijst zijn zes leerlingen uit klas 2, drie jongens en drie meisjes, geïnterviewd.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In dit hoofdstuk zal een analyse van de onderzoeksresultaten worden weergegeven. Aangezien het onderzoek uit twee delen bestaat, zijn de deelvragen opgedeeld in twee paragrafen. In paragraaf één zullen de resultaten van de deelvragen die onderdeel uitmaken van het evaluatieve deel van het onderzoek worden beschreven. In paragraaf twee zal ik de resultaten weergeven van de deelvragen die onderdeel uitmaken van het ontwerpgerichte deel van het onderzoek. Enkele resultaten zullen worden weergegeven in grafieken, als gevolg van de instrumenten die ik heb ingezet tijdens dit onderzoek. Het gaat hierbij om de vragenlijst en interviews met leerlingen, een interview met mentoren en een gesprek met de directeur onderwijs.

4.1 Het evaluatieve deel van het onderzoek

Ontwerp LOB-programma onderbouw VMBO TL											
BESTAANDE LOB-ACTIVITEITEN ONDERBOUW VMBO TL											
fasen	activiteiten	Loopbaangesprek		BeroepenInteresse T		Maatschappelijke st		MBO-kijkmiddag		Beroepen-Geschiktheids Test	
1		uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd
fase 1											
uitvoeren van bestaande LOB activiteiten i.o.m. motievenreflectie		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
fase 2											
bijstellen van bestaande LOB activiteiten i.o.m. motievenreflectie		x		x		x		x		x	

Figuur 4.1.1

In figuur 4.1.1. is te zien hoe het onderzoek naar het bestaande LOB programma is opgebouwd. Voor de evaluatie van de bestaande LOB activiteiten, is gebruikt gemaakt van een vragenlijst waar 34 leerlingen aan hebben deelgenomen. De vragenlijst is te vinden in [bijlage 2](#). De resultaten van de vragenlijsten door leerlingen zijn terug te vinden in [bijlage 3](#). Als gevolg op deze vragenlijst zijn 6 leerlingen geïnterviewd voor enige nuance op de gegeven antwoorden. Daarnaast zijn er 2 mentoren van klas 2 geïnterviewd en heeft er een gesprek plaatsgevonden met de directeur onderwijs.

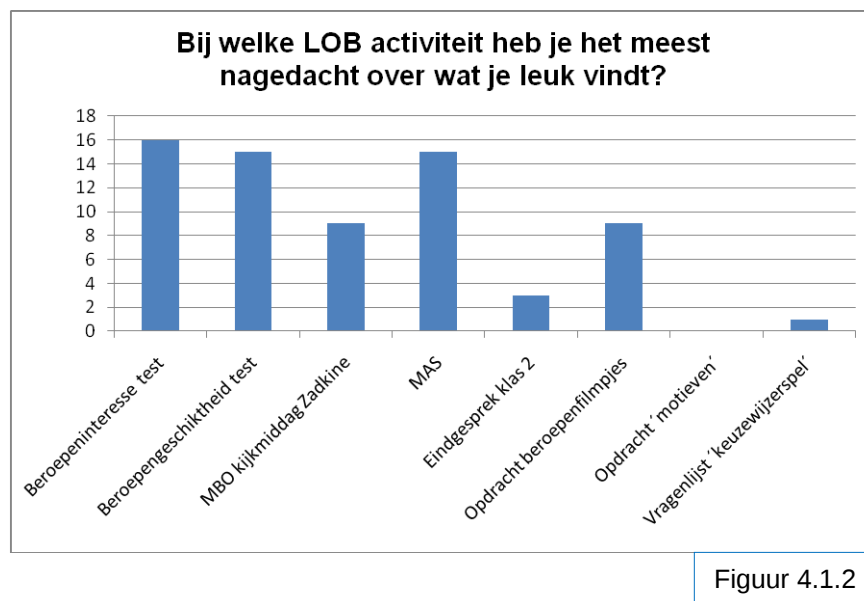
Na evaluatie van het bestaande LOB programma zijn er vijf LOB activiteiten geselecteerd en opgenomen in het vernieuwde LOB programma van de onderbouw. De vijf geselecteerde LOB activiteiten zijn, na evaluatie, bijgesteld en opgenomen in [bijlage 4](#). In bijlage 4 is een reflectieopdracht voor de beroepentests bijgevoegd. Deze kan ook gebruikt worden voor na de MBO kijkmiddag. Ook de evaluatie op de maatschappelijke stage is opgenomen in [bijlage 4](#).

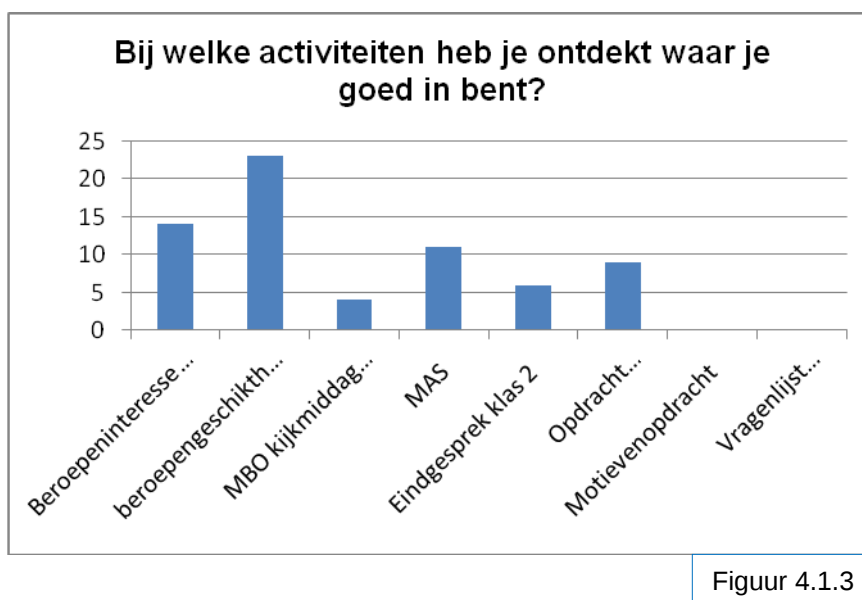
De eerste **deelvraag**: “Welke bestaande LOB activiteiten zijn van toegevoegde waarde als het gaat om ontwikkelen van ‘motievenreflectie’ bij leerlingen in de onderbouw van het VMBO?” wordt hier beantwoord.

De volgende vijf bestaande LOB activiteiten zijn geselecteerd na evaluatie en vervolgens bijgesteld voor het vernieuwde LOB programma in de onderbouw:

- De beroepeninteresse test
- De beroepengeschiktheid test
- De maatschappelijke stage
- De MBO kijkmiddag
- Het loopbaangesprek eind klas 2

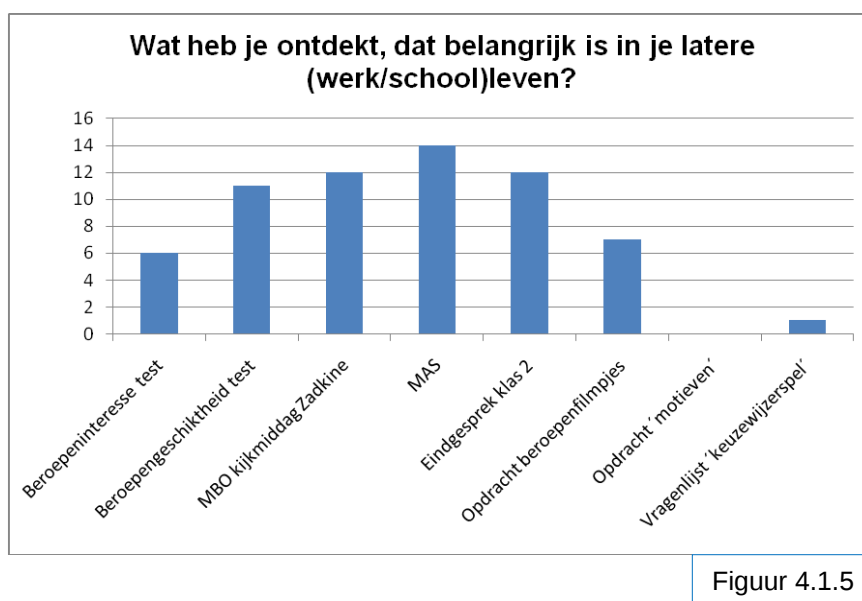
Uit het onderzoek is gebleken dat de beroepentesten, en het scoreformulier die de leerling mee krijgt, tot veel onderlinge gespreksstof en feedback op interesses en kwaliteiten heeft geleid. Ook uit de vragenlijst (N=34 met twee keuzes per N) blijkt dat de leerling bij de tests het meest hebben stilgestaan bij hun eigen interesses (figuur 1.2). Daarnaast scoren de tests bij de leerlingen het hoogst op de stelling: ‘Bij welke activiteiten heb je ontdekt waar je goed in bent?’ (figuur 1.3) Er mag geconcludeerd worden dat de leerlingen de beroepentesten als een toegevoegde waarde voor de motievenreflectie ervaren. Dit wordt ondersteund vanuit de literatuur.





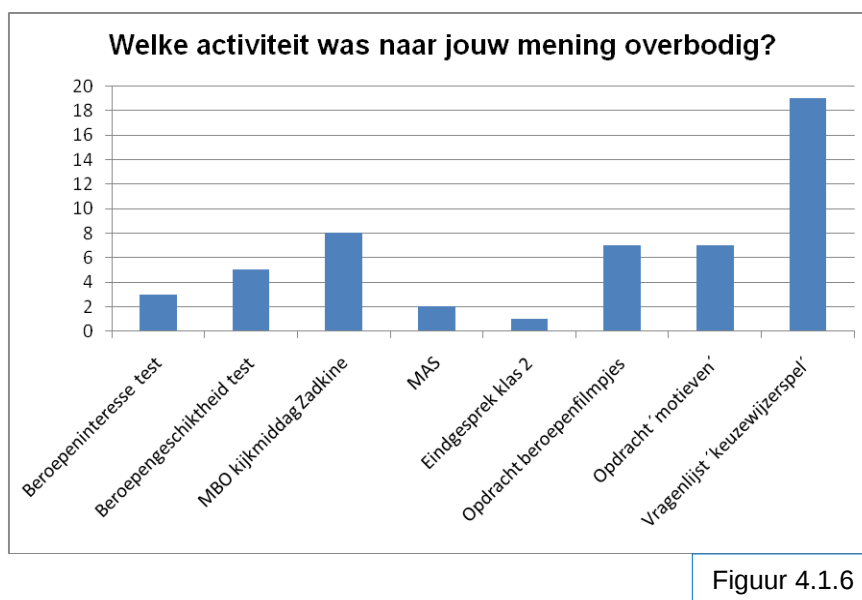
Figuur 4.1.4. laat zien dat de maatschappelijke stage zichtbaar de meeste indruk achterlaat bij leerlingen. Dit wordt tevens ondersteund door de literatuur, waar in hoofdstuk 5 dieper op in zal gaan.





50% van de leerlingen gaf aan dat de maatschappelijke stage hen het meest had aangesproken. Ook blijkt uit het onderzoek dat de leerling bij de maatschappelijke stage het meest heeft nagedacht over wat belangrijk is in het school- en werklevens (figuur 4.1.5). Hierbij staat de leerling vooral stil bij waarden, één van de kernpunten binnen de motievenreflectie (Kuijpers, 2006).

Het doel van het loopbaangesprek is alle persoonlijke kwaliteiten, interesses en waarden van de leerling te bespreken. Tijdens deze loopbaangesprekken worden leerlingen bewust gemaakt van hun kwaliteiten, interesses en waarden. Uit de vragenlijst en interviews met leerlingen blijkt ook dat leerlingen het prettig ervaren een loopbaangesprek te voeren met de decaan. Op de vraag: 'Welke LOB activiteit is volgens jou overbodig' gaf slechts één leerling aan, dat is 2,9%, het loopbaangesprek overbodig te vinden (figuur 4.1.6).



Ook geven de leerlingen op de vragenlijst aan tijdens het loopbaangesprek het meeste te hebben gesproken over beroepen/opleidingen die bij hun passen (figuur 4.1.7)



Figuur 4.1.7

Veel leerlingen gaven in de vragenlijst aan bij de MBO kijkmiddag niet veel over interesses na te denken (zie figuur 4.1.8). Uit interviews blijkt het tegendeel waar. Leerlingen geven aan afdelingen en specifieke opleidingen te hebben gezien die hen interessant lijken. Maar het is: 'nog een beetje ver weg', zo zeggen ze. Bovendien heeft er na deze LOB activiteit geen reflectie plaatsgevonden. Voor het onderzoek kan ik concluderen dat er mogelijk potentie in deze LOB activiteit zit, alleen dient deze activiteit uitgebreid te worden met de reflectiecomponent en zal deze achteraf met mentoren en leerlingen geëvalueerd moeten worden. Besloten is om deze LOB activiteit dus wel op te nemen in het vernieuwde LOB programma.



Figuur 4.1.8

Hiermee afsluitend is ook antwoord gegeven op de tweede **deelvraag** van het evaluatieve deel van het onderzoek: *“Welke bestaande LOB activiteiten zijn volgens de onderbouwleerlingen van toegevoegde waarde binnen de motievenreflectie?”*

Door evaluatie en feedback van studiegenoten tijdens de capita selecta, een hand-out is te vinden in [bijlage 6](#), is naar voren gekomen dat er enkele bestaande LOB activiteiten moesten worden bijgesteld om meer winst te halen uit de motievenreflectie bij leerlingen. In [bijlage 7](#) is feedback op enkele LOB activiteiten terug te vinden. De conclusies hieruit sluiten aan bij mijn **deelvraag**: *“Welke bestaande LOB activiteiten dienen bijgesteld te worden om de leerlingen meer te stimuleren bij de motievenreflectie?”* Uit feedback van studiegenoten bleek ook dat de beroepentests van LC data een goede aanleiding zijn voor reflectie. Als losse LOB activiteit wordt er echter te weinig winst behaald voor de motievenreflectie bij de leerling, zo zeggen ze. Behalve een loopbaangesprek in eind klas 2 zouden er ook tussentijdse loopbaangesprekken moeten plaatsvinden, zeker na LOB activiteiten als de MBO kijkmiddag en de beroepentests. Dit is meegenomen in mijn verbeterplan. De evaluatieopdracht na de maatschappelijke stage sluit voldoende aan bij de motievenreflectie van leerlingen.

De mentor zal een belangrijke ondersteunende rol gaan spelen in deze tussentijdse loopbaangesprekken. De huidige rol van de mentor en vakdocent binnen de LOB is geëvalueerd tijdens dit onderzoek door middel van een interviews met de twee mentoren van klas 2. Ook heeft er een gesprek met de directeur onderwijs plaatsgevonden. De **deelvraag**: *“Welke rol spelen de mentor en de vakdocent op dit moment in de onderbouw binnen de LOB op onze school?”* sluit hierop aan.

Dit schooljaar 2010/2011 droegen mentoren en vakdocenten zeer gering bij aan het LOB proces binnen de school. Interviews met de mentoren heeft geresulteerd dat commitment aan LOB bij mentoren en vakdocenten volgens hen vooral ontbrak door gebrek aan voorlichting en communicatie vanuit de directie, en vanuit de decaan, naar de mentoren toe. Uit interviews is ook gebleken dat de verantwoordelijkheid en de rol van de mentoren lange tijd onduidelijk is geweest bij alle partijen binnen de school. De uitspraken zijn herkenbaar. Het wordt tijd stappen te ondernemen. Deze stappen zullen later dit hoofdstuk genuanceerd worden weergegeven.

4.2 Het ontwerpgerichte deel van het onderzoek

NIEUWE LOB-ACTIVITEITEN ONDERBOUW VMBO-TL

fasen ↓	activiteiten →	Beroepenfilmpjes		Motievenopdracht		Keuzewijzerspel		Methode keuzevorm		Skills Masters Ahog	
		uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd	uitgevoerd	geëvalueerd
fase 1	ontwerpen van nieuwe LOB activiteiten aansluitend op motievenrefl	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
fase 2	uitvoeren van nieuwe LOB-activiteiten aansluitend op motievenrefl	x	x	x	x	x	x				
fase 3	bijstellen van nieuwe LOB activiteiten aansluitend op motievenrefl	x		x		x					

Figuur 4.2.1

Binnen het ontwerpgerichte onderzoek is evenals bij het evaluatieve gedeelte gebruikt gemaakt van een vragenlijst onder leerlingen (N=34), een interview met leerlingen (N=6), een interview met mentoren (N=2) en een gesprek met de directeur onderwijs (N=1). In figuur 4.2.1 is te zien hoe het ontwerpgerichte onderzoek is opgebouwd.

Een van de **deelvragen** van het ontwerpgerichte onderzoek luidt: *"Welke rol is gewenst als het gaat om de rol van de mentor en vakdocenten binnen de motievenreflectie van de onderbouwleerling?"* Uit onderzoek bij mentoren en directie is gebleken, en Kuijpers en Meijers (2008) sluiten hierop aan, dat mentoren en docenten binnen de LOB onvoldoende draagvlak ervaren vanuit directie. Daarnaast voelen ze zich ook onvoldoende toegerust om loopbaanbegeleiding uit te voeren. Uit deze uitspraken komen twee duidelijk wensen naar voren: Wat verwacht directie van het personeel binnen de LOB en hoe worden de begeleiders hierin gefaciliteerd? Dit heeft geleid tot een kleine doorbraak binnen de LOB op onze school. Er staat begin volgend schooljaar een voorlichting gepland, waarin de decaan en de directeur onderwijs het kernteam mavo zullen toelichten wat er binnen de LOB van de mentoren en vakdocenten verwacht wordt en hoe de LOB begeleiders hierin gefaciliteerd zullen worden. Het plan is, zo hebben de decaan en de directeur onderwijs besproken, korte lijnen te creëren van mentoren naar de decaan en van de decaan naar de directeur onderwijs en LOB meer gewicht te geven in de school. Een ander doel is het organiseren van meerdere persoonlijke loopbaangesprekken voor de leerling. Deze taak zullen de mentoren, en waar nodig de decaan, op zich nemen. Mentoren zullen hiervoor niet extra gefaciliteerd worden, zo geeft de directeur onderwijs aan. Deze taak past binnen de 75 uur die een mentor krijgt voor het mentoraat. Het gesprek met de directeur onderwijs was inhoudelijk, maar wegens tijdsdruk in deze periode bij beide partijen vrij basaal. Er staat een afspraak in de

laatste week van dit schooljaar 2010/2011 gepland, op donderdag 30 juni, waarin zaken en afspraken rondom LOB concreter en specifiekter zullen worden vastgelegd. Na evaluatie van bestaande LOB activiteiten is ook gebleken dat er enkele kleine hiaten zijn in het bestaande LOB programma. De **deelvraag**: “*Welke nieuwe LOB activiteiten zijn gewenst als het gaat om het ontwikkelen van motievenreflectie bij een onderbouwleerling?*” zal hierop aansluitend beantwoord worden. Er zijn, na onderzoek, vijf nieuwe LOB activiteiten in het leven geroepen en toegevoegd aan het vernieuwde LOB programma in de onderbouw. Deze nieuw ontworpen LOB activiteiten zijn:

- De beroepenfilmpjes opdracht
- Het ‘Keuzewijzer’ spel
- Een bezoek aan de beroepenbeurs Skills Masters Ahoy Rotterdam
- De methode Keuzedossier
- De kenmerken- en waardenopdracht

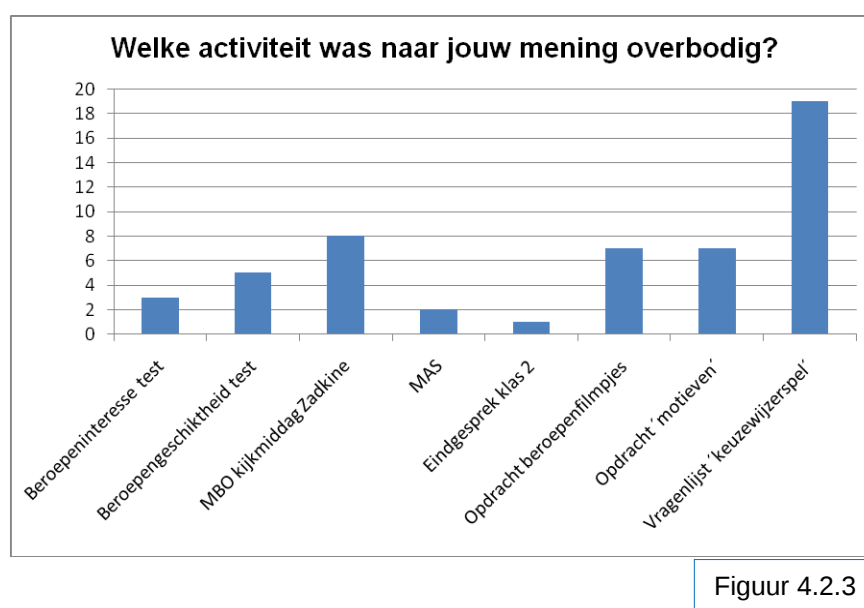
Om de leerlingen zich, behalve letterlijk, ook visueel te laten oriënteren op sectoren, opleidingen en beroepen is besloten de opdracht ‘Beroepenfilmpjes’ in het leven te roepen. Uit onderzoek blijkt deze opdracht aan te slaan bij de leerlingen. Ondanks een concept van de opdracht uit te voeren in klas 2 van het VMBO en het feit dat slechts 21 leerlingen hebben deelgenomen aan deze opdracht komt uit de vragenlijst naar voren dat meer dan 52% aangeeft dat de beroepenfilmpjes het meest hebben bijgedragen aan kennis over beroepen en opleidingen (figuur 4.2.2). De leerlingen mochten op deze vraag (figuur 4.2.2) twee LOB activiteiten selecteren.



Figuur 4.2.2

Aanpassingen zijn gewenst, maar het resultaat van het concept van de opdracht is voldoende reden deze opdracht op te nemen in het vernieuwde LOB programma.

Het 'Keuzewijzer spel' is een nieuwe LOB activiteit die is ontwikkeld om de doelgroep in deze levensfase op een speelse, doch effectieve manier te benaderen. Het is een spel waarin de leerling wordt uitgedaagd na te denken over loopbaancompetenties. Gezien de leeftijd van de doelgroep is het belangrijk de motievenreflectie niet te 'zwaar' te maken, omdat ze nog vrij speels zijn. Als pilot werden vragen over motieven en interesses vanuit het spel overgenomen op een (lange) vragenlijst en beantwoord door de leerlingen uit klas 2. De vorm van de opdracht bleek niet aan te slaan. Uiteindelijk is, na evaluatie met leerlingen en feedback van studiegenoten, gekozen voor de oorspronkelijke spelvorm. De meerwaarde van de spelvorm en de natuurlijke reflectie op elkaar verdwenen bij de vragenlijst. De spelvorm stimuleert dit. De spelvorm houdt in dat groepjes van max. acht leerlingen met een LOB begeleider op een speelse manier antwoord proberen te geven op vragen die ingaan op loopbaancompetenties. . De mentor zal een belangrijke rol spelen in de begeleiding van dit spel. Uit de enquête en de interviews blijkt ook dat leerlingen deze lijst met vragen totaal niet aansprak. Ruim 36% van de leerlingen vond deze vragenlijst het meest overbodig binnen het LOB programma (zie figuur 4.2.3.). De verwachting is dat de spelvorm wel zal aanslaan. Dit kan echter volgend schooljaar pas opnieuw geëvalueerd worden.

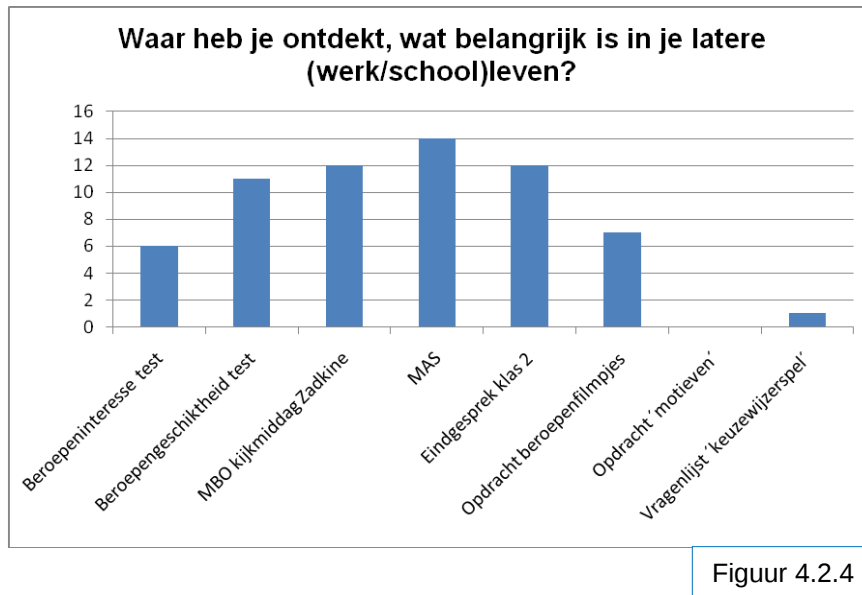


De excursie naar de beroepenbeurs Skills masters in Ahoy Rotterdam is een LOB activiteit, die naast het bezoek aan het MBO, zal moeten bijdragen aan voldoende oriëntatie op werk en opleidingen. Deze excursie vond in het bestaande LOB programma plaats in klas 3. Maar door onvoldoende exploratie op de beroepen- en opleidingenmarkt is besloten deze LOB activiteit in te passen in het LOB programma van de onderbouw. Vooral de daaropvolgende vakkenpakketkeuze in klas 2 speelt bij deze selectie een rol. Leerlingen moeten voldoende ruimte krijgen zich een beeld te vormen van sectoren en opleidingen in de praktijk. Uit gesprekken met mentoren blijkt dat Skills Masters bijdraagt aan het exploreren van arbeidsmogelijkheden. De excursie vindt jaarlijks plaats in maart. Tijdens het loopbaangesprek in april klas 2 zal met de leerling worden gereflecteerd op zijn of haar ervaringen tijdens deze activiteit. De excursie naar Skills Masters dient niet aangepast te worden.

Reflectie in het algemeen moet gestimuleerd worden. De loopbaanmethode 'Keuzedossier' is gekozen om dit te stimuleren. Daarnaast zal deze methode worden ingezet voor het aanmaken van een digitaal portfolio. De meerwaarde van het bijhouden van een (LOB)portfolio wordt in de literatuur niet altijd direct erkend, maar vaak wordt deze ook verkeerd ingezet. Het doel is in de toekomst de meerwaarde van het portfolio te onderzoeken. Mentoren vroegen zich in het gesprek met de decaan hardop af hoe het komt dat er geen loopbaanmethode, zoals ze vroeger gewend waren, werd ingezet. Na onderzoek blijkt een loopbaanmethode een meerwaarde te zijn voor reflectie op LOB. Reflectie is de spil in dit onderzoek. Reden genoeg om in het vernieuwde LOB programma een loopbaanmethode op te nemen.

De kenmerken- en waarden opdracht is ontworpen om de leerlingen binnen een werkvorm stil te laten staan bij elkaars waarden, wensen en kenmerken. Een vrij basale opdracht, gezien de loopbaanontwikkeling. Binnen het onderzoek is eerst gekozen alleen de waarden van de leerling, de motievenopdracht genaamd, te toetsen. Uit de vragenlijst, de interviews met leerlingen en uit feedback van mijn studiegenoten blijkt de opdracht totaal niet van meerwaarde voor de motievenreflectie. Bij waarden, waar stil wordt gestaan bij wat de leerling belangrijk vindt in zijn school- en werklevens geeft geen enkele (!) leerling achteraf aan hier iets aan te hebben gehad (figuur 4.2.4). Uit feedback van mijn studiegenoten bleek uit dat een toelichting op de lijst met 50 waarden en een uitgebreide klassikale reflectie

achteraf essentieel zijn. Misschien dat het ook niet goed aansluit op de leefwereld en taal van een 14-jarige. De tip zal worden meegenomen in de invulling van deze opdracht.



Ook bestond er twijfel over het betrekken van de kwaliteitenreflectie bij deze opdracht. Na evaluatie is hier toch voor gekozen, omdat ook kwaliteitenreflectie een belangrijke rol speelt in de ontwikkeling van het herkennen van eigen identiteit. Er heeft geen toetsing van de aangepaste werkvorm kunnen plaatsvinden. De werkvorm zal volgend jaar, na uitvoering in klas 1, dus opnieuw geëvalueerd worden.

Hiermee is ook antwoord gegeven op de **deelvraag**: “*Welke nieuwe LOB activiteiten zijn volgens de onderbouwleerlingen van toegevoegde waarde binnen de motievenreflectie?*”

De laatste **deelvraag** van het onderzoek: “*Hoe kunnen al deze LOB activiteiten worden vormgegeven in een bestaand LOB-programma voor de onderbouw bij ons op school?*” blijkt na onderzoek gemakkelijk te beantwoorden. Na een gesprek met de directeur onderwijs bleek dat de decaan eindverantwoordelijk blijft voor het LOB programma op de mavo. Dit geldt ook voor de invulling van het programma. Dit heeft geresulteerd dat de decaan een vernieuwd LOB programma met nieuw ontworpen LOB activiteiten in de onderbouw mag inpassen. In [bijlage 5](#) zijn twee van deze

nieuw ontworpen LOB activiteiten te vinden. Bij deze LOB activiteiten wordt door de leerlingen gewerkt in schriftelijke vorm. Het gaat om:

-  de opdracht met de beroepensimpjes
-  en de opdracht over eigen kenmerken en waarden

Hoofdstuk 5 Conclusies

In dit hoofdstuk worden conclusies getrokken aan de hand van eerder gedaan onderzoek. Aangezien het onderzoek uit twee delen bestaat, zal de conclusies ook opgedeeld worden in twee paragrafen. In paragraaf één zullen conclusies getrokken worden naar aanleiding van het evaluatieve deel van het onderzoek. In paragraaf twee zal dit gedaan worden naar aanleiding van het ontwerpgerichte deel van het onderzoek. De antwoorden zullen vooral gerelateerd worden aan literatuur. In paragraaf drie, zal ik antwoord geven op de hoofdvraag van dit onderzoek. Tot slot, in paragraaf vier, zal ik concluderend antwoord geven op de vraag: 'Hoe nu verder?'

5.1 Het evaluatieve deel van het onderzoek

Na evaluatie van het bestaande LOB programma zijn er vijf LOB activiteiten geselecteerd en opgenomen in het vernieuwde LOB programma van de onderbouw:

-  De beroepeninteresse test
-  De beroepengeschiktheid test
-  De maatschappelijke stage
-  De MBO kijkmiddag
-  Het loopbaangesprek eind klas 2

De beweegredenen van deze selectie van vijf bestaande LOB activiteiten sluit aan bij verschillende literatuur. Nelis en Sark (2010) onderbouwen bijvoorbeeld dat beroepentesten leiden tot een beter onderbouwde vakkenpakketkeuze en Snippe en Stuurwold (2011) geven aan dat leerlingen beroepentesten vaak het leukste onderdeel van de LOB vinden. Deze uitspraken worden in dit onderzoek ondersteund door de leerlingen. Uit het onderzoek is gebleken dat de testen en de uitkomst hiervan ook tot veel onderlinge gespreksstof en feedback op interesses en kwaliteiten heeft geleid. Dat is van grote meerwaarde gebleken in de keuze voor een sector of het vakkenpakket. Ook gaven de leerlingen in interviews aan dat ze plezier beleefden aan het invullen van deze beroepentests.

Ervaringen tijdens stages en praktijkbezoeken zijn een goed middel om zicht te krijgen op kwaliteiten van de leerling en waarden die voor hem echt belangrijk zijn, concluderen ook Kuijpers en Meijers (2008). Uit het onderzoek blijkt inderdaad dat

leerlingen bij de maatschappelijke stage het meest hebben nagedacht over wat belangrijk is in het school- en werkleven. Hiermee geeft de leerling indirect aan stil te staan bij waarden. Daarnaast lijkt het zo, als leerlingen meer stages volgen, dat zij meer in staat zijn hun loopbaan in goede banen te leiden en te kunnen netwerken (Meijers, Kuijpers en Bakker, 2006). Dit draagt bij aan het doel van dit onderzoek; het ontwikkelen van loopbaancompetenties.

Het doel van het loopbaangesprek is om persoonlijke kwaliteiten, interesses en waarden van leerlingen te bespreken. Tijdens deze loopbaangesprekken worden leerlingen door reflectie bewust gemaakt van hun kwaliteiten, interesses en waarden. Begeleiding hierbij, zeker in deze fase van hun leven, is onmisbaar volgens Nelis en Sark (2010). Ook geven Meijers, Kuijpers en Winters (2011) aan dat levensechte situaties centraal moeten staan binnen de LOB om een krachtige loopbaanleeromgeving te creëren. De MBO kijkmiddag is om die reden, naast de maatschappelijke stage ook in het vernieuwde LOB programma opgenomen. Uit de vragenlijst en interviews met leerlingen blijkt ook dat leerlingen het prettig ervaren een loopbaangesprek te voeren met de decaan. Op de vraag: 'Welke LOB activiteit is volgens jou overbodig' gaf slechts één leerling aan, dat is 2,9%, het loopbaangesprek overbodig te vinden. Ook geven de leerlingen in de vragenlijst aan tijdens het loopbaangesprek het meeste te hebben gesproken over beroepen/opleidingen die bij hun passen.

Door een evaluatie met en feedback van studiegenoten is naar voren gekomen dat er enkele bestaande LOB activiteiten moesten worden bijgesteld om meer winst te halen uit de motievenreflectie bij leerlingen. Zo bleken de beroepentests een goede aanleiding te zijn voor reflectie of een loopbaangesprek. Als losse LOB activiteit zou er echter te weinig meerwaarde voor de motievenreflectie worden behaald. Dit sluit aan bij Meijers, Kuijpers en Winters (2011) die betogen dat de krachtige loopbaanleeromgeving ook vooral dialogisch moet zijn. Geconcludeerd kan worden dat alleen het loopbaangesprek in eind klas 2 te sober is en tussentijdse loopbaangesprekken zullen moeten plaatsvinden. De mentor zal hier een belangrijke ondersteunende rol in gaan spelen. De huidige rol van de mentor binnen de LOB is uitvoerig geëvalueerd tijdens dit onderzoek. Er is gebleken dat de verantwoordelijkheid en rol van de mentoren lange tijd onduidelijk is geweest bij alle

partijen binnen de school. Dit sluit naadloos aan bij wat Kuijpers en Meijers (2008) constateren. Zij merken op dat ruim 70% van de docenten op het VMBO de draagkracht in de organisatie voor LOB onvoldoende vinden. Begeleidende docenten missen vooral de ondersteuning van directie. Daarnaast kon geconcludeerd worden dat zij zich onvoldoende toegerust voelden om loopbaanbegeleiding uit te voeren.

5.2 Het ontwerpgerichte deel van het onderzoek

Uit onderzoek is gebleken, en Kuijpers en Meijers (2008) sluiten hierop aan, dat mentoren en docenten binnen de LOB onvoldoende draagvlak ervaren vanuit directie. Daarnaast voelen ze zich ook onvoldoende toegerust om loopbaanbegeleiding uit te voeren. Uit deze uitspraken kwamen twee wensen duidelijk naar voren: Wat verwacht directie van het personeel binnen de LOB en hoe worden de begeleiders hierin gefaciliteerd? Dit heeft geleid tot een kleine doorbraak binnen de LOB op onze school. Er zal, door een voorlichting begin volgend jaar, het team van mentoren duidelijk worden toegelicht wat hun verantwoordelijkheid binnen de LOB wordt. Daarnaast zullen de mentoren in een kort daaropvolgend stadium getraind worden in het voeren van loopbaangesprekken met leerlingen. Het doel is mentoren binnen de LOB vooral op dit vlak in te zetten.

Na evaluatie van bestaande LOB activiteiten zijn er ook vijf nieuwe LOB activiteiten in het leven geroepen en toegevoegd aan het vernieuwde LOB programma in de onderbouw. Dit om hiaten binnen de krachtige loopbaanleeromgeving (Meijers, Kuijpers en Winters, 2010) in te vullen. De nieuw ontworpen LOB activiteiten zijn:

-  De beroepenfilmpjes opdracht
-  Het keuzewijzerspel
-  Een bezoek aan de beroepenbeurs Skills Masters Ahoy Rotterdam
-  De methode keuzedossier
-  De kenmerken- en waardenopdracht

Tegenwoordig hebben leerlingen veel moeite met lezen. Zeker binnen het VMBO is dit herkenbaar. Deze generatie pikt veel meer op door beelden, zo blijkt uit onderzoek. Informatie via filmpjes beklift beter, aldus Snippe (2011). Om de leerlingen zich behalve letterlijk ook visueel te laten oriënteren op sectoren, opleidingen en beroepen is besloten de opdracht 'Beroepenfilmpjes' in het leven

geroepen. Uit dit onderzoek blijkt het concept van deze opdracht aan te slaan. Deze is uitgevoerd in klas 2 van het VMBO en uit de vragenlijst en interviews komt naar voren dat de beroepenfilmpjes aanspreken. Aanpassingen zijn gewenst, maar de reacties op het concept van de opdracht is voldoende reden deze op te nemen in het vernieuwde LOB programma.

Het 'Keuzewijzer spel' is een nieuwe LOB activiteit dat is ontwikkeld om die reden dat de doelgroep in deze levensfase op een speelse, doch effectieve manier benaderd kunnen worden. Het is een spel waarin de leerling wordt uitgedaagd na te denken over loopbaancompetenties. Behalve deze speelse vorm daagt dit spel de leerlingen ook uit ervaringen uit te wisselen. Meijers (2010) betoogt: 'beroepskeuze wordt bepaald door ervaringen, eigen ervaringen of die van relevante anderen'. Ervaringen van klasgenoten blijken volgens Nelis en Sark (2010) ook veel invloed te hebben op het keuzeproces van de leerling. Ook Meijers, Kuijpers en Winters (2011) stimuleren binnen de loopbaanleeromgeving de dialoog tussen leerlingen, waarin gezamenlijk gereflecteerd kan worden op (praktijk)ervaringen. Vooral de LOB begeleider vervult een belangrijke rol in deze activiteit.

De excursie naar de beroepenbeurs Skills masters in Ahoy Rotterdam is een LOB activiteit, die naast het bezoek aan het MBO en de maatschappelijke stage, zal moeten bijdragen aan voldoende oriëntatie op werk en opleidingen. Deze excursie versterkt de krachtige loopbaanleeromgeving die moet worden gecreëerd om de transfer van theorie naar praktijk en andersom mogelijk te maken. Het exploreren van arbeidsmogelijkheden blijkt dan vooral bij te dragen aan het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit bij leerlingen en het op basis daarvan weloverwogen keuzes maken in de (studie)loopbaan, zo verkondigen Meijers, Kuijpers en Bakker (2006). Uit ervaringen van de decaan en collega's blijkt dat de beroepenbeurs Skills Masters zeker bijdraagt aan het exploreren van arbeidsmogelijkheden, hoewel er hier geen sprake is van daadwerkelijk arbeidservaringen opdoen.

Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) betogen ook dat wanneer er een loopbaanmethode wordt gebruikt, leerlingen meer in staat zijn en meer blijken te reflecteren op hun loopbaan. Doordat reflectie op motieven, maar ook op kwaliteiten en ervaringen de rode draad vormen in dit onderzoek is besloten een loopbaanmethode aan te schaffen. Reflectie in het algemeen moet gestimuleerd worden. De loopbaanmethode 'Keuzedossier' is gekozen als nieuwe LOB activiteit

waardoor ook ingezet wordt op het aanmaken van een digitaal portfolio. De meerwaarde van het bijhouden van een (LOB)portfolio wordt in de literatuur niet altijd direct erkent, maar vaak wordt deze ook verkeerd ingezet (Mittendorf, 2008). Het doel is in de toekomst de meerwaarde van het portfolio, en de loopbaanmethode, te onderzoeken.

De kenmerken- en waarden opdracht is ontworpen om de leerlingen binnen een werkvorm stil te laten staan bij elkaars waarden, wensen en kenmerken. Een vrij basale opdracht, gezien de loopbaanontwikkeling. Deze werkvorm legt de basis voor verder loopbaanontwikkeling, want leerlingen zoeken naar antwoorden op belangrijke vragen als 'wie ben ik?' 'wat kan ik?' en 'wat is belangrijk in mijn leven?'. De werkvorm zal dan ook worden ingezet in klas 1. Dit sluit aan op Spijkerman en Admiraal (2000). Zij betogen dat na antwoord te kunnen geven op deze basisvragen er vervolgens *matching* kan plaatsvinden met bijpassende opleidingen en beroepen. Doordat de leerling zichzelf leert kennen, ook door feedback van anderen, zou hij of zij, met goede begeleiding, in staat moeten zijn deze kennis te relateren aan verdere praktijkervaringen en stages.

5.3 De hoofdvraag van het onderzoek

"Hoe kan het decanaat de *onderbouwleerlingen* van het VMBO stimuleren bij de ontwikkeling van de '*motievenreflectie*' en hoe kan dit *organisatorisch* worden vastgelegd in het LOB-beleid?" luidt de hoofdvraag van dit onderzoek. Vanuit dit evaluatief- en ontwerpgericht onderzoek kan geconcludeerd worden dat het bestaande LOB programma in de onderbouw een transformatie is ondergaan. In positieve zin. Loopbaancompetenties, en dan met name de motievenreflectie, wordt veel meer gestimuleerd in het vernieuwde LOB programma. Een duidelijke wens naar meer reflectie, evaluatie door en met leerlingen op eigen loopbaanontwikkelingen is gerealiseerd. Met een actieve rol van mentoren en de decaan als coördinator LOB op de achtergrond is in dit onderzoek gestreefd naar een goede, gezonde balans in verantwoordelijkheid binnen LOB taken. Met de steun en beloofde medewerking van directie om deze stappen binnen de school organisatorisch in goede banen te leiden voelt dit vernieuwde LOB programma als een goed verankerd, krachtig middel binnen de loopbaanontwikkeling van de leerling.

5.4 Hoe nu verder?

In bijlage 4 staat het complete LOB programma in de onderbouw van het VMBO weergegeven. Dat is het resultaat van dit onderzoek. In de toekomst zal dit vernieuwde LOB programma opnieuw kritisch geëvalueerd moeten worden met verschillende betrokken partijen. Begin volgend schooljaar zullen nog enkele belangrijke stappen genomen worden die voortvloeien uit de resultaten van dit onderzoek. Het betreft een voorlichting voor de nieuwe mentoren in de onderbouw en een training 'loopbaangesprekken met leerlingen'. Hiermee zal de mentor een heel nieuwe rol krijgen binnen de LOB zoals in dit onderzoek gepoogd is te creëren. Dat zijn de kernpunten voor de LOB volgend jaar. Een nieuwe evaluatie van het gehele LOB programma en bijbehorende activiteiten en daarnaast de nieuwe rol van mentoren binnen de LOB op de kaart zetten.

Hoofdstuk 6 Evaluatie onderzoek

In dit hoofdstuk zal worden gereflecteerd op het onderzoek in de breedste zin. In de eerste paragraaf zal ik ingaan op mijn eigen ervaringen m.b.t. dit onderzoek. In paragraaf twee zal het thema inclusie tijdens dit onderzoek aan bod komen. Tijdens de derde en laatste paragraaf zal ingegaan worden op mijn professionele groei.

6.1 Het onderzoek en mijn ervaringen.

In hoofdstuk een werd aangegeven enerzijds in te zetten op een evaluatief onderzoek. Tijdens dit evaluatieve onderzoek zijn de bestaande LOB activiteiten geëvalueerd en geselecteerd voor het nieuwe LOB programma dat zal worden ingezet in de onderbouw van het VMBO. Vervolgens is er, door nieuwe LOB activiteiten te ontwerpen en te evalueren, vooral aandacht geweest voor het ontwerpgerichte gedeelte van het onderzoek. Achteraf heeft deze tweeledigheid in het onderzoek mij veel structuur geboden. Het evaluatieve onderdeel heb ik, tegen het licht van de motievenreflectie, alleen voor mijn rekening genomen. Achteraf gezien had ik hier graag de mentoren bij willen betrekken, zeker na de fijne gesprekken met mentoren tijdens dit onderzoek. Wel heb ik hen buiten deze gesprekken om hun mening gevraagd over enkele LOB activiteiten in het algemeen. Het ontwerpgerichte onderzoek heb ik bewust voor eigen rekening genomen. Gezien mijn groeiende professionaliteit en deskundigheid op gebied van LOB/decanaat en door kennis en inzichten vanuit de literatuur is gepoogd de loopbaancompetentie motievenreflectie in te passen in nieuwe LOB activiteiten. Mentoren en vakdocenten zullen bij de evaluatie van nieuwe LOB activiteiten wel betrokken worden. Terugkijkend op dit onderzoek valt op dat in de LOB activiteiten ook veel aandacht is voor de kwaliteitenreflectie en de andere loopbaancompetenties. Het bleek lastig enkel te focussen op de motievenreflectie. In theorie kunnen de loopbaancompetenties dan wel los van elkaar gezien worden, in de praktijk hangen ze echter altijd merkbaar met elkaar samen. Het doel om de basale loopbaancompetenties in te passen in het vernieuwde LOB programma is gehaald. De beginstappen, het nadenken over 'wie ben ik?' en 'wat wil ik?' en 'waarom wil ik dat?' zijn vragen waar leerlingen in het vernieuwde LOB programma mee geconfronteerd worden. Vervolgens worden ze gestimuleerd op deze vragen te

blijven reflecteren. Loskomen van ouders, aandacht voor een eigen identiteit, wensen, waarden en interesses. Dat zijn termen die door middel van dit onderzoek zijn verweven in het vernieuwde LOB programma. Daar ben ik zeer tevreden over.

Door het doen van onderzoek zijn nieuwe inzichten naar voren gekomen. Zo bleek dat je structureel tijd moet blijven vrijmaken voor het doen van onderzoek. Naast een voltijd baan is het lastig combineren, heb ik ervaren. Merkbaar is dat werk vaak voorrang krijgt, en dat is vermoeiend en stressverhogend. Een paar dagen achter elkaar aan het onderzoek werken om 'erin' te blijven, dat werkt prettig. Een ander nadeel is dat veel tijd gaat zitten in het analyseren en lezen van artikelen en literatuur wat vaak niet direct bruikbaar is voor het onderzoek. Je wordt hierdoor selectief. Anderzijds brengt alle literatuur je meer kennis en stof tot nadenken en blijf je op de hoogte van actuele ontwikkelingen binnen de LOB. Dat is prettig en het doen van onderzoek werkt hierbij motiverend.

Het is goed om via het doen van onderzoek kritisch te blijven kijken naar je eigen rol als decaan binnen de organisatie en het programma/werk dat je doet. Wat betreft de professionele ontwikkeling als decaan kan ik zeggen dat ik een stap heb gemaakt. Als persoon heb ik dit onderzoek als zeer verhelderend ervaren en dat zal ik motiveren. Het LOB programma van de onderbouw onder de loep nemen was aan het begin van deze studie al opgenomen in de langere termijn doelen van mijn school. Dat het LOB programma en mijn professionaliteit, door middel van dit praktijkonderzoek, zo'n ontwikkeling kon doormaken is achteraf erg bevredigend te noemen. Daarnaast heeft het ook echt iets opgebracht voor de school; een vernieuwd LOB programma in de onderbouw met een meer bewuste en professionelere insteek op de loopbaanontwikkeling van leerlingen. Wat ook een groot winstpunt is, is dat mentoren en directie bewust zijn geworden van hun verantwoordelijkheid binnen de LOB. Hierdoor verwacht ik dat er volgend schooljaar een bepaalde druk van mijn schouders afvalt, omdat ik als decaan nu als tweedelijns LOB begeleider kan participeren binnen de school. Dat zal rust geven.

Het doel is om begin volgend schooljaar, samen met directie, de LOB plannen te presenteren en mentoren bewust te maken van hun rol en verantwoordelijkheid voor de leerling in dit proces. Kortom: Binnen mijn school zijn er stappen gezet en daar ben ik blij om.

6.2 Inclusie / passend onderwijs

Binnen mijn school, op PENTA College CSG Hoogvliet mavo, zijn we op dit moment te weinig gericht op passend onderwijs. Toch valt de term regelmatig in overleg met collega's en directie. We zitten als school op een scharnierpunt. We willen passend onderwijs kunnen geven en handelen binnen termen als inclusie, maar missen geld, tijd, kennis en deskundigheid. Om passend onderwijs te bewerkstelligen zijn dit grote stappen die moeten worden gemaakt in de school. Zoals Sekeris (2011) aanhaalt; 'passend onderwijs zal de rol van de scholen drastisch veranderen en een goede implementatie is een enorme klus.' Als ik kijk naar onze VMBO BBL en KBL vestiging is hier al veel meer naar toe gewerkt. Logisch ook, gezien het grotere aantal zorgleerlingen. Ze hebben onlangs nog een grote subsidie gekregen voor een intern reboundtraject, waarbij leerlingen met gedragsproblemen persoonlijke aandacht krijgen van een deskundige en op deze manier blijft en binnen de school wordt gehouden. Op de mavo leeft deze zorgtaak merkbaar minder. Ook binnen de mavo krijgen we te maken met een groeiend aantal leerlingen met afwijkend gedrag en collega's ervaren deze ontwikkeling als zorgwekkend en niet binnen hun taak passend. Met name over dat laatste wordt steeds vaker geklaagd. Volgens Jurriaans (2011) en de Onderwijsraad moet de docent zich vooral richten op zijn directe omgang met deze zorgleerlingen. Hij of zij kan allerlei gedrag signaleren, maar moet dit zeker niet gaan classificeren of diagnosticeren. Die taak ligt bij experts. Een interne zorgcoördinator heeft een heel belangrijke rol bij passend onderwijs, volgens Sekeris (2011). 'Hij of zij zal de inbreng van de diverse partijen (docenten, deskundigen) moeten coördineren, partijen bijeen moeten brengen om afspraken te maken en er moeten leerling-besprekingen worden georganiseerd. Een interne zorgcoördinator lijkt binnen de school de spil voor het creëren van passend onderwijs. En daar ligt bij ons nu juist het pijnpunt: wij hebben geen zorgcoördinator. Dat tekent ook het streven van passend onderwijs op onze mavo bij directie. Bij de directie is de 'zorg' uitgesproken dat wij behoefte hebben aan een interne zorgcoördinator, mede door initiatief van mij. Ik hoop op inzicht en verandering voor in de nabije toekomst. Binnen de LOB op school en tijdens het onderzoek kan worden geconcludeerd dat inclusie van leerlingen door de docenten als vanzelfsprekend wordt opgenomen. Hoewel de rol van mentoren en vakdocenten binnen de LOB voorheen is achtergebleven, is binnen de school goed te merken dat de jonge, ambitieuze collega's en mentoren in de onderbouw zichtbaar hart hebben

voor de leerling. Ze proberen iedere leerling te betrekken in het schoolproces. We werken hard en bedoelen het goed, maar missen zichtbaar de deskundigheid van een zorgcoördinator die ons kan begeleiden en kan doorsturen.

6.3 Professionele groei

Binnen mijn professionele ontwikkeling heb ik ook stappen gemaakt, daar ben ik van overtuigd. Behalve de kennis en inzichten die ik op heb gedaan via literatuur en onderzoek, ben ik in mijn rol als decaan ook merkbaar gegroeid. Door het programma voor het eerst kritisch te evalueren en nieuwe programma onderdelen binnen de LOB te ontwerpen en te evalueren heb ik een professionelere houding aangenomen. Je moet kritisch en vernieuwend bezig blijven en een LOB programma van toegevoegde waarde aanbieden. Ik denk dat ik na de uitvoerige analyse van de LOB in onze school vorig jaar, met behulp van de LOB scan, nu uitvoerend met dit onderzoek de eerste serieuze stappen voor ontwikkeling heb gezet.

Door te evalueren op de logische niveau's van Bateson, kan ik concluderen dat ik vooral op het vlak van identiteit een verandering ben ondergaan. Niet in eerste instantie door dit onderzoek, maar ook door de functie als decaan binnen de school. Of dit nu gepaard gaat met leeftijd, misschien wel late volwassenheid, valt niet te bewijzen. Collega's hebben mij het afgelopen jaar zien veranderen, op een positieve manier, zo zeggen ze. Ik ben het laatste jaar meerdere malen gecomplementeerd door collega's en directie voor een zichtbaar professionelere uitstraling binnen de school. Niet dat ik daarvoor onserieus was, maar mijn expertise in en coördinatie van de LOB, een proactieve participatie in het kernteam, met vaak een voortrekkersrol bij de ontwikkelingen in de school hebben in januari dit jaar geleid tot een LC benoeming. Ik merk ook dat deze identiteit mij energie en zelfvertrouwen geeft. Deze houding is natuurlijk geworden en heeft mijn identiteit binnen de school veranderd. Deze houding, interesses en drang om de ontwikkeling binnen de school met beide handen aan te pakken had ik daarvoor niet. Feit is wel dat ik, in een heel jong team van docenten, veel ruimte voor initiatief en ontwikkeling krijg. De rol als schooldecaan heeft mij doen groeien. Ik ben veel leergieriger geworden als het gaat om schoolprocessen en actuele veranderingen in het onderwijs, puur uit interesse en ambitie. Mijn identiteit is echt ontwikkeld binnen de school. Dat achteraf, door het doen van dit onderzoek, een vernieuwd LOB programma op poten staat, motiveert nog meer om het gehele LOB beleid op onze school verder te analyseren en waar

nodig bij te stellen. Dat er binnen ons LOB beleid nog veel winst te behalen is, is duidelijk. Maar dat motiveert mij des te meer. Een mogelijke valkuil voor mij zou het oppakken van andermans taken of verantwoordelijkheid binnen de LOB kunnen zijn. Hier ben ik toe geneigd wanneer taken of verantwoordelijkheden mijns inziens onvoldoende worden ingevuld. Hier zal ik alert op moeten zijn. Het regelmatig bespreekbaar maken van ieders rol en invulling binnen de LOB tijdens evaluatiemomenten zou op voorhand een oplossing kunnen zijn.

Literatuurlijst

- Literatuurverwijzingen naar een boek

Harinck, F. (2010). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Apeldoorn: Garant.

Kuijpers, M. & Meijers, F. (2008). *Loopbaanleren, onderzoek en praktijk in het onderwijs* Antwerpen / Apeldoorn: Garant

Kuijpers, M. & Meijers, F. & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: Hoe werkt het?* Driebergen: Het platform beroepsonderwijs.

Meijers, F. & Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: Het platform beroepsonderwijs.

Meijers, F. & Kuijpers, M. & Winters, A. (2010) *Leren kiezen/kiezen leren*, Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs

Mittendorf, K. (2008). De kwaliteit van loopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs en de rol van het POP en Portfolio. in M. Kuijpers en F. Meijers (Red.), *Loopbaanleren, onderzoek en praktijk in het onderwijs*, (pag.171-190). Antwerpen / Apeldoorn: Garant

Nelis, H. & Sark, Y. (2010). *Puberbrein binnenste buiten*. Utrecht: Kosmos.

Spijkerman, R. & Admiraal, D. (2000). *Loopbaancompetentie. Management van mogelijkheden*. Alphen aan den Rijn: Samson.

- **Literatuurverwijzing naar een tijdschriftartikel**

Jurriaans, J. (2010) Leerlingenzorg: Van alleen naar samen. *Bij de Les Magazine voor Schooldecaanaat en Leerlingbegeleiding*, 6 (4), 28-29

Meijers, F. & Kuijpers, M. & Winters, A. (2011) Loopbaanleren als probleem. *Bij de Les Magazine voor Schooldecaanaat en Leerlingbegeleiding*, 7 (1), 28-29.

Sekeris, A. (2011) Passend onderwijs is meer dan een verbouwing. *Bij de Les Magazine voor Schooldecaanaat en Leerlingbegeleiding*, 7 (4), 6-9

Snippe, M. (2011) Leve de decaan!. *Bij de Les Magazine voor Schooldecaanaat en Leerlingbegeleiding*, 7 (4), 20-22

Snippe, M. & Stuurwold, G. (2011) Testgebruik binnen het decanaat. *Bij de Les Magazine voor Schooldecaanaat en Leerlingbegeleiding*, 7 (5), 14-17

- **Literatuurverwijzingen naar online documenten:**

VO-raad, (2010) *LOB-scan*. Geraadpleegd in februari 2011 van <http://www.lob-vo.nl/lobscan/>

VO-raad, (2010) *Project Stimulering LOB*. Geraadpleegd in februari 2011 van <http://www.vo-raad.nl/projecten/stimulering-lob/lob-scan>

OCW, (2011) Kerncijfers 2004-2008. Geraadpleegd in februari 2011 van <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/publicaties-pb51/kerncijfers-2004-2008.html>

SER, (2010) Onderwijs: hoe vroeg beginnen we met selectie? Geraadpleegd in april 2011 van <http://www.ser.nl/nl/actueel/congressen/2010/20100210.aspx>

Bijlage 1 Het evaluatieve en ontwerpgerichte onderzoek in schema

Ontwerp LOB-programma onderbouw VMBO TL									
BESTAANDE LOB-ACTIVITEITEN ONDERBOUW VMBO TL									
fase n	activiteiten →	Loopbaangesprek	Beroepeninteresse Test	Maatschappelijke stage	MBO-kijkmiddag	Beroepen-Geschiedtheids Test			
↓		uitgevoerd	uitgevoerd	uitgevoerd	uitgevoerd	uitgevoerd			
fase 1	uitvoeren van bestaande LOB activiteiten i.c.m. motievenreflectie	x	x	x	x	x			
fase 2									
bijstellen van bestaande LOB activiteiten i.c.m. motievenreflectie		x	x	x	x	x			
NIEUWE LOB-ACTIVITEITEN ONDERBOUW VMBO TL									
fase n	activiteiten →	Beroepenfilmpjes	Motievenopdracht	Keuzewijzerspel	Methode keuzevorming	Skills Masters Ahoy			
↓		uitgevoerd	uitgevoerd	uitgevoerd	uitgevoerd	uitgevoerd			
fase 1	ontwerpen van nieuwe LOB activiteiten aansluitend op motievenreflectie	x	x	x	x	x			
fase 2	uitvoeren van nieuwe LOB-activiteiten aansluitend op motievenreflectie	x	x	x	x	x			
fase 3									
bijstellen van nieuwe LOB activiteiten aansluitend op motievenreflectie		x	x	x					

Bijlage 2 Vragenlijst / enquête onder leerlingen

Een terugblik op de LOB activiteiten

Beste leerlingen uit klas 2,
zoals je weet staat LOB staat voor **L**oopbaan **O**riëntatie en **B**egeleiding. Jullie hebben in klas 1 en 2 aan allerlei LOB activiteiten meegedaan en ik wil graag weten wat jij van deze activiteiten vond. Ook hebben jullie als het goed is nagedacht en/of gesproken over jouw interesses, wensen en waarden die je belangrijk vindt voor je (school)toekomst. Ik wil aan de hand van enkele vragen graag met jou terugblikken op deze activiteiten; ik wil weten wat jij ervan vond! Bij enkele vragen zou ik graag willen dat je wat meer verteld over je antwoord. In dat geval staan er regels onder de vraag. Bij iedere vraag gaat het steeds om dezelfde LOB activiteiten:

- 1) de Beroepen Interesse Test
- 2) de Beroepen Geschiktheids Test
- 3) de MBO kijkmiddag op ROC Zadkine Spijkenisse
- 4) de Maatschappelijke stage (MAS)
- 5) de Eind(loopbaan)gesprek klas 2
- 6) opdracht 'Beroepenfilmpjes'
- 7) de motievenopdracht
- 8) de vragenlijst van het 'Keuzewijzerspel'

Voorbeeldvraag:

Welke activiteit vond jij het leukst? Je mag er twee aankruisen.

Beroepen-interessetest	Beroepen-geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen-filmpjes'	Motieven opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'
		☒	☒				

Je hebt nu gekozen voor de MBO kijkmiddag en de maatschappelijke stage (MAS).
Ik kan nu concluderen dat jij deze twee activiteiten het leukst vond.

Begin evaluatie:

Vraag 1:

Bij welke activiteit heb je het meest nagedacht over wat je leuk vindt?
Je mag er twee aankruisen.

Beroepen-interessetest	Beroepen-geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen-filmpjes'	Motieven opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 2:

Bij welke activiteit heb je niet of het minst nagedacht over wat je leuk vindt?

Je mag er twee aankruisen.

Beroepen- interesseset	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven Opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 3:

Waar heb je geleerd hoe je moet gedragen bij een latere opleiding / beroep?

Je mag er twee aankruisen.

Beroepen- interesseset	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 4

Bij welke activiteiten heb je het meest met anderen gepraat over opleidingen/beroepen die bij jou zouden kunnen passen? Je mag er twee aankruisen.

Beroepen- interesseset	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 5

Waar heb je ontdekt, wat belangrijk is in je latere (werk/school)leven?

Je mag er twee aankruisen.

Beroepen- interesseset	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 6:

Welke activiteit is jou het meest bijgebleven? Je mag er één aankruisen.

Beroepen- interessesettest	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 7:

Hoe komt het dat deze activiteit jou het meest is bijgebleven?

Deze activiteit is mij het meest bijgebleven, omdat.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Vraag 8:

Waar ben je meer te weten gekomen over opleidingen en beroepen?

Je mag er twee aankruisen.

Beroepen- interessesettest	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven Opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 9:

Welke activiteit was naar jouw mening overbodig? Je mag er twee aankruisen.

Beroepen- interessesettest	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 10:

Bij welke activiteiten heb je ontdekt waar je goed in bent? Je mag er twee aankruisen.

Beroepen- interessesettest	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven Opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Vraag 11:

Bij welke activiteiten heb je ontdekt voor welk beroep/opleiding je het meest geschikt bent? Je mag er twee aankruisen.

Beroepen- interessesettest	Beroepen- geschiktheid test	MBO Kijkmiddag Zadkine	MAS	Loopbaan gesprek klas 2	Opdracht 'Beroepen- filmpjes'	Motieven Opdracht	Vragenlijst 'keuzewijzer spel'

Ik zou graag met enkele leerlingen kort willen napraten over deze vragenlijst.
Als je hier aan wilt meewerken, vul dan hieronder je naam en klas in.

Bedankt voor het invullen van de vragenlijst ☺

Naam :

Klas :

Bijlage 3 Resultaten vragenlijst onder leerlingen

In deze bijlage zal ik per vraag de resultaten weergeven van de vragenlijst / enquête onder leerlingen. De resultaten zullen worden weergegeven in diagrammen.

Vraag 1: Bij welke activiteit heb je het meest nagedacht over wat je leuk vindt?
Je mag er twee aankruisen.



Vraag 2: Bij welke activiteit heb je niet of het minst nagedacht over wat je leuk vindt? Je mag er twee aankruisen.



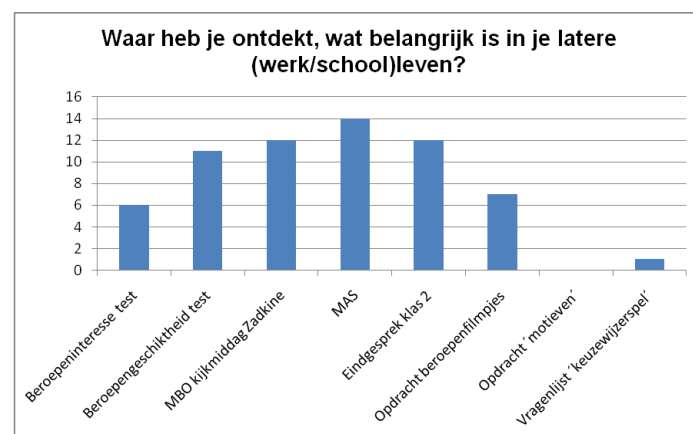
Vraag 3: Waar heb je geleerd hoe je je moet gedragen bij een latere opleiding/beroep? Je mag er twee aankruisen.



Vraag 4: Bij welke activiteiten heb je het meest met anderen gepraat over opleidingen/beroepen die bij jou zouden kunnen passen? Je mag er twee aankruisen.



Vraag 5: Waar heb je ontdekt, wat belangrijk is in je latere (werk/school)leven? Je mag er twee aankruisen.



Vraag 6: Welke activiteit is jou het meest bijgebleven? Je mag er één aankruisen.

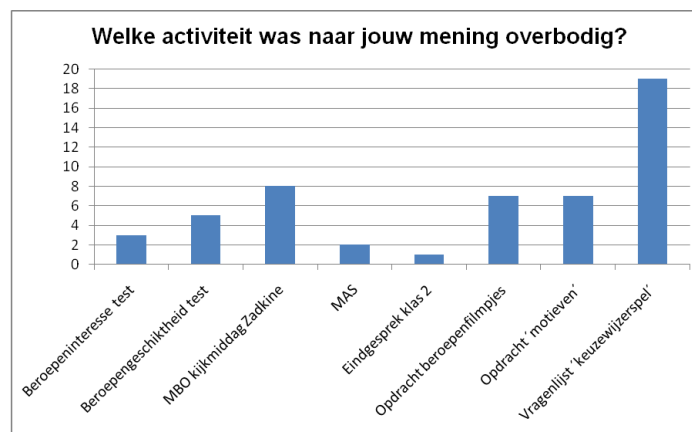


Vraag 7: Open vraag, deze is niet in een diagram verwerkt.

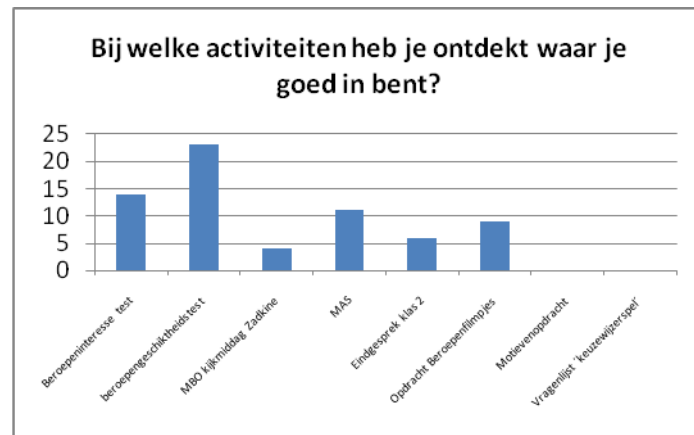
Vraag 8: Waar ben je meer te weten gekomen over opleidingen en beroepen? Je mag er twee aankruisen.



Vraag 9: Welke activiteit was naar jouw mening overbodig? Je mag er twee aankruisen.



Vraag 10: Bij welke activiteiten heb je ontdekt waar je goed in bent? Je mag er twee aankruisen.



Vraag 11: Bij welke activiteiten heb je ontdekt voor welk beroep/opleiding je het meest geschikt bent? Je mag er twee aankruisen.



Bijlage 4 Bestaande LOB activiteiten in het nieuwe LOB programma

-  Reflectieopdracht na de beroepentesten
-  Evaluatieopdracht in de vorm van speed-dating na de maatschappelijke stage¹

¹ De evaluatieopdracht is niet in digitale versie aanwezig. De evaluatieopdracht is wel opgenomen in de ingebonden versie van dit onderzoek.

Reflectieopdracht na de beroepentesten



Naam :

Klas :

Benodigdheden : - een pen
- scoreformulieren van de twee beroepentesten
- een computer

Duur opdracht : Je krijgt ongeveer 30 á 45 minuten de tijd voor deze opdracht.

Doel opdracht : De leerling evalueert op zijn 'scores' van de beroepentesten. Daarnaast reflecteert de leerling op eigen motieven en kwaliteiten. Ook oriënteert de leerling zich, aan de hand van de uitslag, op opleidingen en beroepen.

Instructie:

Je hebt zojuist de beroepeninteresse test en de beroepengeschiktheid test op de computer gemaakt. Ook heb je na beide testen scoreformulieren ontvangen. Die heb je bij deze opdracht nodig. Probeer, aan de hand van de scoreformulieren, antwoord te geven op de volgende vragen. Tijdens het beantwoorden van de vragen mag je gebruik maken van de computer en het programma LC Data.

Deel 1: Reflectie op de Beroepeninteresse test

1. Voor welke drie sectoren heb jij de meeste interesse volgens het scoreformulier?
Op nummer 1: sector
Op nummer 2: sector.....
Op nummer 3: sector.....
2. Komt de uitslag op het scoreformulier overeen met de uitslag die je van te voren verwacht had? De uitslag komt wel/niet/deels* overeen met mijn verwachtingen, omdat.....
.....
.....
.....
.....
3. Voor welke sector/richting, afgezien van het scoreformulier, heb je de meeste interesse? Hoe komt dat?
Voor de sector.....heb ik de meeste interesse, omdat.....
.....
.....
.....
4. Zoek op de computer, in het programma LC Data, de link 'opleidingen raadplegen'. Raadpleeg nu de opleidingen binnen de sectoren waar jij de meeste interesse in hebt. Je mag in die sectoren drie opleidingen kiezen die jij het meest interessant vindt.
Opleiding 1: vind ik interessant, omdat.....
.....
Opleiding 2: vind ik interessant, omdat.....
.....
Opleiding 3: vind ik interessant, omdat.....
.....

5. Deze vraag gaat verder in op de antwoorden die je bij vraag 4 hebt gegeven. Lees de beschrijving die bij jouw gekozen opleidingen staan weergegeven. Passen deze opleidingen bij jou?

Opleiding 1: Deze opleiding past wel/niet* bij mij, omdat.....

.....
.....
.....

Opleiding 2: Deze opleiding past wel/niet* bij mij, omdat.....

.....
.....
.....

Opleiding 3: Deze opleiding past wel/niet* bij mij, omdat.....

.....
.....
.....

6. Wat vind jij belangrijk in je latere werk / beroep?

.....
.....
.....
.....

Ga nu verder met deel 2 van de opdracht.



Deel 2: Reflectie op de Beroepengeschiktheid test

7. Voor welke drie sectoren ben jij het meest geschikt volgens het scoreformulier?

Op nummer 1: sector

Op nummer 2: sector.....

Op nummer 3: sector.....

8. Komt de uitslag op het scoreformulier overeen met de uitslag die je van te voren verwacht had? De uitslag komt wel/niet/deels* overeen met mijn verwachtingen, omdat.....

.....
.....
.....
.....

9. Voor welke sector/richting, afgezien van het scoreformulier, ben je zelf het meest geschikt, denk je? Hoe komt het dat je dat denkt?

Voor de sector.....ben ik het meest geschikt, omdat.....

.....
.....
.....

10. Zoek op de computer, in het programma LC Data, de link 'opleidingen raadplegen'.
 Raadpleeg nu de opleidingen binnen de sectoren waar jij het meest geschikt voor bent. Je mag in die sectoren drie opleidingen kiezen waarvoor jij denkt het meest geschikt te zijn.
 Opleiding 1: Voor de opleiding.....ben ik het meest geschikt, omdat.....

 Opleiding 2: Voor de opleiding.....ben ik het meest geschikt, omdat.....

 Opleiding 3: Voor de opleiding.....ben ik het meest geschikt, omdat.....

11. Vergelijk nu de antwoorden die je hebt gegeven op vraag 4,5 en 10 met elkaar. Komen de antwoorden overeen of verschillen de antwoorden erg van elkaar?

De antwoorden komen overeen / komen een beetje overeen / komen niet overeen*

*omcirkel het juiste antwoord.

12. Kun je uitleggen hoe dat komt?

.....

Tot zover de reflectieopdracht. In het loopbaangesprek met je mentor of decaan eind klas 2 zullen je antwoorden op deze vragen besproken worden.

1. Sluit nu de computer af.
2. Lever de ingevulde opdracht in bij je mentor / decaan.

Bijlage 5 Ontworpen LOB activiteiten in het nieuwe LOB programma

 Opdracht beroepenfilmpjes

 Werkvorm kenmerken en waarden²

² De lijst met 50 (werk)waarden is niet digitaal aanwezig. Deze lijst is wel opgenomen in de ingebonden versie van dit onderzoek.

Opdracht beroepenfilmpjes

Naam :

Klas :

- Benodigdheden : - een pen
- een computer
- scoreformulieren van de twee beroepentests
- oordopjes
- Duur opdracht : Je krijgt ongeveer 30 minuten de tijd voor deel 1 van de opdracht.
Je krijgt ongeveer 10 minuten de tijd voor deel 2 van de opdracht.
- Doel opdracht : De leerling gaat zich, via beroepenfilmpjes, oriënteren en exploreren op werk en opleidingen. De scoreformulieren van de beroepentests dienen als hulpmiddel.

Deel 1: Het bekijken van beroepenfilmpjes

Instructie:

Je krijgt straks twee internetsites waar je beroepenfilmpjes kunt bekijken.
De scoreformulieren van de Beroepeninteresse test en de Beroepengeschiktheid test kun je gebruiken om beroepen en opleidingen te zoeken in die sector (of richting) die op jouw scoreformulier naar voren zijn gekomen.

1. Start het internet op
2. Ga naar de site <http://www.lcddata.nl/beroepen.html>
3. Kies voor 'Beroepenfilmpjes Roc.nl'
4. Je krijgt nu onderstaand scherm te zien. Bij de rode pijl kun je een sectorgroep of sector selecteren waar jij graag beroepenfilmpjes van wilt zien.



5. Je krijgt ongeveer 25 minuten de tijd om verschillende beroepenfilmpjes te bekijken.

Deel 2: Evaluatie

Instructie:

Je hebt zojuist verschillende beroepenfilmpjes kunnen bekijken. Nu gaat je zelfstandig reflecteren, dat is een ander woord voor terugkijken, naar wat deze beroepenfilmpjes voor jou hebben betekend. Vul onderstaande opdracht in.

1. Welke drie beroepenfilmpjes spraken jou het meeste aan? Leg uit waarom.

Beroepenfilmpje 1: ' ' vond ik interessant, omdat...
.....
.....
Wat mij aansprak in het filmpje is.....
.....
.....
Wat mij minder aansprak in het filmpje is.....
.....
.....

Deze opleiding/beroep past wel/niet* bij mij, omdat
.....
.....
.....

Beroepenfilmpje 2: ' ' vond ik interessant, omdat...
.....
.....
Wat mij aansprak in het filmpje is.....
.....
.....
Wat mij minder aansprak in het filmpje is.....
.....
.....

Deze opleiding/beroep past wel/niet* bij mij, omdat
.....
.....
.....

Beroepenfilmpje 3: ' ' vond ik interessant, omdat...
.....
.....
Wat mij aansprak in het filmpje is.....
.....
.....
Wat mij minder aansprak in het filmpje is.....
.....
.....

Deze opleiding/beroep past wel/niet* bij mij, omdat
.....
.....

Werkvorm kenmerken en waarden

Naam :

Klas :

Benodigdheden : potlood

Duur opdracht : Deel 1 duurt ongeveer 20 minuten

Deel 2 duurt ongeveer 30 minuten

Deel 3 duurt ongeveer 15 minuten

Doel opdracht : De leerling kan waarden en kenmerken benoemen en kan deze betrekken op zichzelf en op zijn/haar klasgenoten.



De kenmerken – opdracht

Instructie:

Ieder mens heeft een gebruiksaanwijzing.

Stel je voor dat je met iemand die je niet kent, een lange reis gaat maken.

Deze persoon vraagt je om jezelf eens te beschrijven aan de hand van kenmerken en eigenschappen en ook aan te geven hoe je instelling is als mens. Dit wil de ander graag om tijdens de lange reis rekening met je te kunnen houden en met je samen te werken.

Denk na over jouw gebruiksaanwijzing, die deze persoon goed kan gebruiken om met jou op reis te gaan. Als ondersteuning vindt je hieronder een lijst met typerende kenmerken van mensen.

Misschien herken je jezelf in een kenmerk – of kom je juist of een ander kenmerk van jezelf – dat niet in het lijstje voorkomt. Als je de betekenis van een kenmerk niet, steek dan je vinger op en vraag het aan de docent.

Spontaan	-	Openhartig	-	Vriendelijk	-	Humoristisch
Optimistisch	-	Vrolijk	-	Gereserveerd	-	Stug
Gesloten	-	Verlegen	-	Meegaand	-	Teruggetrokken
Pessimistisch	-	Eerlijk	-	Voorzichtig	-	Tactisch
Intuïtief	-	Rationeel	-	Gevoelig	-	Geduldig
Fantasierijk	-	Nuchter	-	Praktisch	-	Theoretisch
Nieuwsgierig	-	Wilskrachtig	-	Doorzetter	-	Stemmingsgevoelig
Leergierig	-	Prikkelbaar	-	Angstig	-	Snel teleurgesteld
Gespannen	-	Precies	-	Zorgvuldig	-	Gevoelig voor schoonheid
Onrustig	-	Bazig	-	Afwachtend	-	Initiatiefrijk
Energiek	-	Passief	-	Sportief	-	Geduldig
Kwetsbaar	-	Onverschillig	-	Sociaal	-	Avontuurlijk
Genieter	-	Evenwichtig	-	Flexibel	-	Gericht op winnen
Besluitvaardig	-	Moedig	-	Overwicht	-	Op uiterlijk gericht
Principieel	-	Zelfstandig	-	Bescheiden	-	Servicegericht

Deze opdracht bestaat uit 2 delen.
Deel 1 doen we nu en deel 2 doen we later deze week.

Opdracht (DEEL 1):

- 1)a** *Je verzamelt allereerst 10 kenmerken die je het beste bij jezelf vindt passen.
Schrijf deze hieronder met potlood op!*

TOP 10 Kenmerken:

Kenmerk 1:	Kenmerk 6:
Kenmerk 2:	Kenmerk 7:
Kenmerk 3:	Kenmerk 8:
Kenmerk 4:	Kenmerk 9:
Kenmerk 5:	Kenmerk 10:

- 1)b** *Maak nu van de TOP 10 op de vorige bladzijde een TOP 5.
Dit doe je door de kenmerken die kiezen die echt het beste bij jou passen!
Denk hier goed over na en schrijf deze 5 topkenmerken dan hieronder op.*

TOP 5 kenmerken:

Kenmerk 1:
Kenmerk 2:
Kenmerk 3:
Kenmerk 4:
Kenmerk 5:

- 1)c** *Nu ga je onderzoeken hoe anderen jou zien en wat zij jou voor kenmerken geven.
Vraag 2 klasgenoten om 3 kenmerken over jou op te schrijven.
NB: Je loopt naar je klasgenoot toe en vraagt hem/haar na te denken over 3 kenmerken.*

Naam vriend(in):

- Probeer eens 3 kenmerken/eigenschappen van mij als persoon te benoemen:
1)
2)
3)

Naam vriend(in):

- Probeer eens 3 kenmerken/eigenschappen van mij als persoon te benoemen:
1)
2)
3)

- 1)d** *Ga naar je mentor en lever je blaadje in. Je mentor zal hieronder nog 2 kenmerken van jou opschrijven. NB: Heb je jouw naam boven aan het blaadje gezet?*

Naam Mentor:

1)
2)

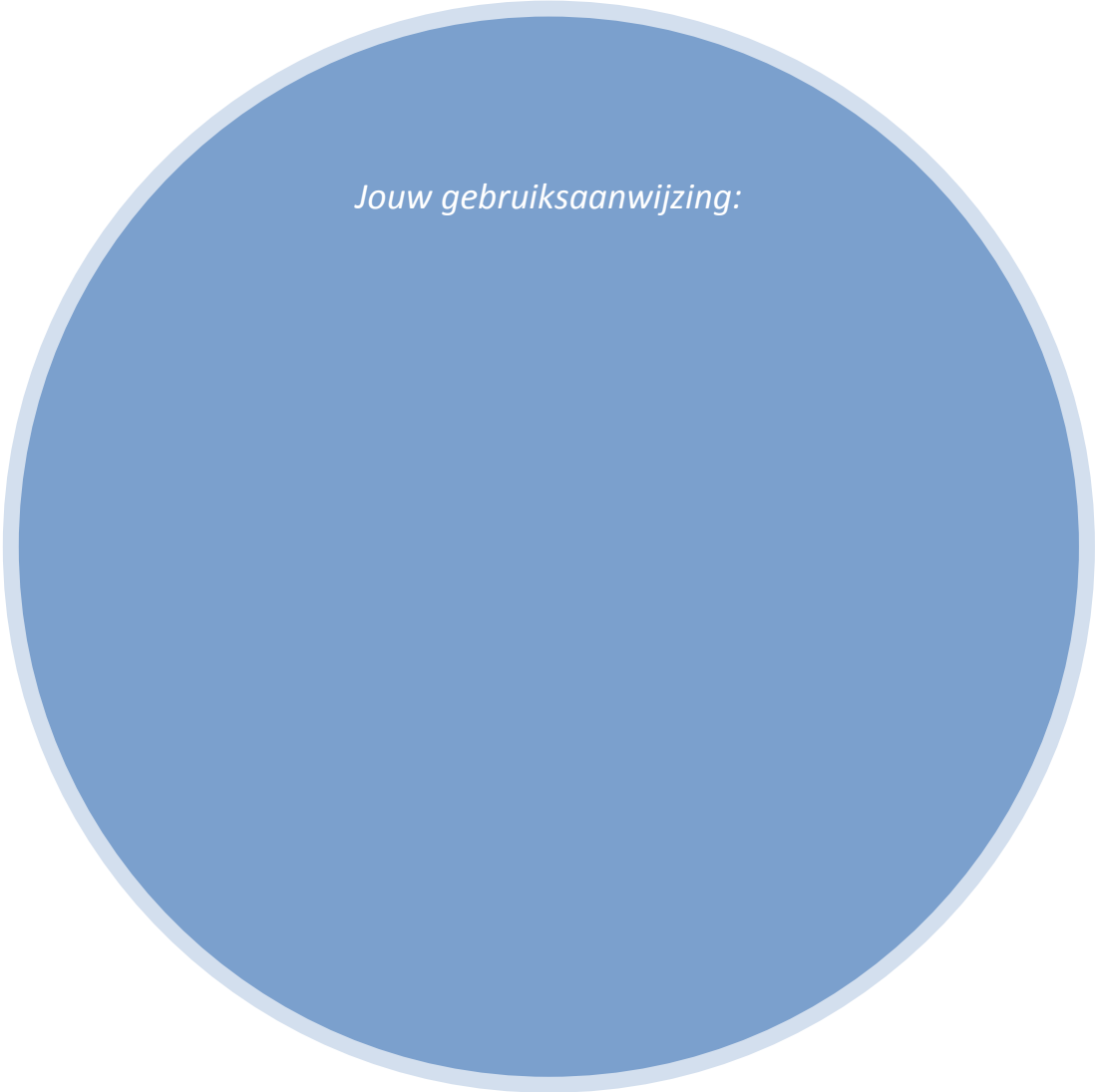
Opdracht (DEEL 2):

Nu je alle kenmerken over jezelf (van jezelf en van anderen) op je blaadje hebt staan heb je deel 1 van de opdracht voltooid!

Nu is het tijd voor deel 2 van de kenmerken – opdracht!

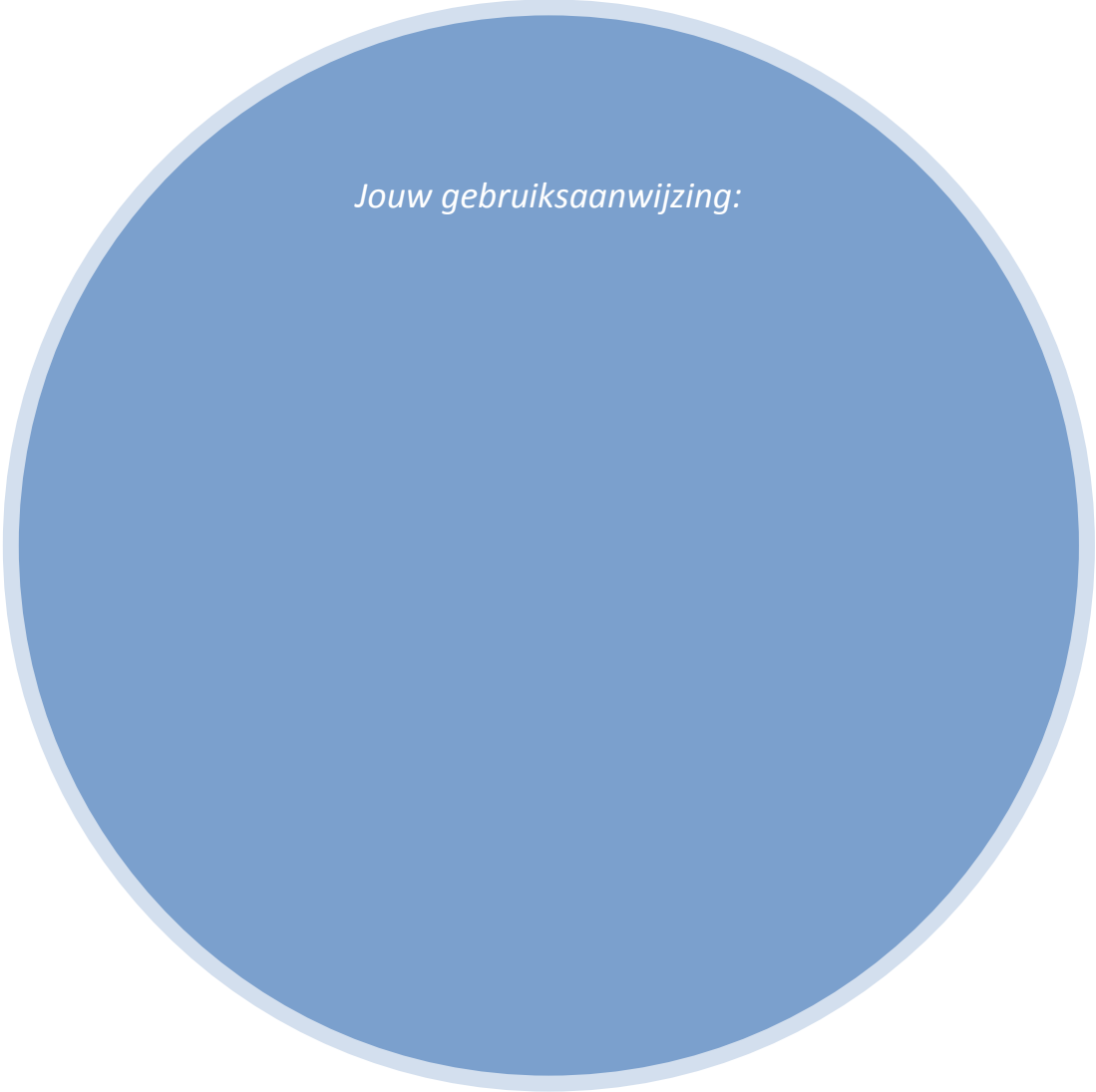
2)a *Lees alle kenmerken die over jou genoemd zijn eens 5 minuten goed door en denk eens goed over na over vragen als: Hoe komt het anderen mij deze kenmerken geven? Passen deze kenmerken bij mij? Zijn dit goede kenmerken? Kloppen deze kenmerken?*

2)b *Lees de instructie over de onbekende reisgenoot nog eens door.
Het is de bedoeling dat je nu een gebruiksaanwijzing van jezelf gaat maken om jouw onbekende reisgenoot een goed beeld van jou te geven.
Verwerk hierin ook de kenmerken die je van anderen hebt gekregen. Veel succes!
NB: Je gebruiksaanwijzing moet minimaal 5 zinnen zijn.*



Jouw gebruiksaanwijzing:

- 2)c** *Geef dit blaadje aan een van je vrienden/vriendinnen uit de klas en laat hem/haar een gebruiksaanwijzing van jou maken!*
NB: Hij/zij mag jou gebruiksaanwijzing niet lezen!



Jouw gebruiksaanwijzing:



De waarden – opdracht

Opdracht (DEEL 3):

- 3)a** Kies uit de lijst op de volgende bladzijde, of buiten de lijst om, 5 waarden die het beste bij jou vindt passen.

Een waarde beschrijft wat jij belangrijk vindt (in je werk) later, hoe jij wilt zijn.

Waarde 1:past goed bij mij, omdat.....

.....
.....
.....

Waarde 2:past goed bij mij, omdat.....

.....
.....
.....

Waarde 3:past goed bij mij, omdat.....

.....
.....
.....

Waarde 4:past goed bij mij, omdat.....

.....
.....
.....

Waarde 5:past goed bij mij, omdat.....

.....
.....
.....

- 3)b** Vertel in een paar korte zinnen welke waarde je het belangrijkste vindt. Leg uit waarom.

=====

Uitleg bij de keuze van jouw waarden:

Ik vind de waarde het belangrijkste in mijn leven, omdat.....

.....

.....

.....

.....

.....

=====

Bijlage 6 Hand-out Capita Selecta 16 februari 2011

Capita Selecta Michiel Tange

Onderzoeksvraag:

"Hoe kan decanaat de onderbouwleerlingen van het VMBO stimuleren bij de ontwikkeling van de 'motievenreflectie' en hoe kan dit organisatorisch worden vastgelegd in het LOB-beleid?"



Capita Selecta Michiel Tange

1

Opzet Capita Selecta

- Aanleiding onderzoek
- De loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers
- Mijn werkomgeving: CSG PENTA College Hoogvliet mavo
- Motievenreflectie uitgelicht
- Doel van inzet op loopbaancompetenties
- De loopbaancompetenties en leeftijd
- Invulling LOB in de onderbouw
- Werkvorm: Onderzoek LOB activiteiten gericht op motieven en interesses.
- Keuzes en schoolsystemen internationaal
- Inclusie binnen de LOB
- Afsluiting



Capita Selecta Michiel Tange

2

Aanleiding onderzoek

- Vanwege toenemende individualisering en flexibilisering van de samenleving is zelfsturing belangrijker geworden.
- Lissabondoelen: VSV te voorkomen en het switchen van studierichting te verminderen. Dit is meestal vanwege gebrek aan motivatie en enthousiasme. Jongeren verspillen hierdoor hun talent.
- De vraag is: Hoe kiezen jongeren? Maar vooral: **hoe goed kennen ze zichzelf, hun kwaliteiten en ambities?**



Kuijpers, M., Meijers, F. en Bakker, J. (2006) Krachtige loopbaanoriëntatie leeromgevingen in het vvmbo: Hoe werkt het?

Capita Selecta Michiel Tange

3

De loopbaancompetenties:

- **Kwaliteitenreflectie:**
"Wat kan ik?"
- **Motievenreflectie:**
"Wat wil ik en waarom wil ik dat?"
- Werkexploratie:
"Waar vind ik werk dat bij me past?"
- Loopbaansturing:
"Hoe bereik ik dat?"
- Netwerken:
"Wie kan me daarbij helpen?"

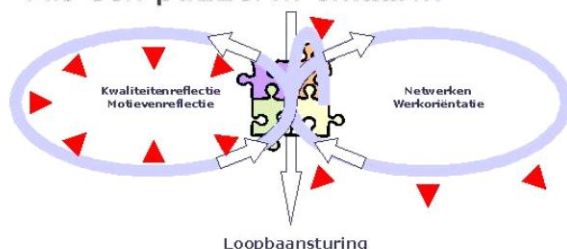


Kuijpers, M., Meijers, F. en Bakker, J. (2006) Krachtige loopbaanoriëntatie leeromgevingen in het vvmbo: Hoe werkt het?

Capita Selecta Michiel Tange

4

Als een puzzel in elkaar...



POP en Portfolio



Capita Selecta Michiel Tange

5

CSG PENTA College Hoogvliet mavo

- Kleinschalig; 160 leerlingen van klas 1 t/m 4
- Opgestart in augustus 2009
- Decanaat/LOB op de mavo
- LOB-scan in juni 2010
- Inzetten vanaf de basis; loopbaancompetenties in de onderbouw.



Capita Selecta Michiel Tange

6

Inzetten op: Motievenreflectie

► Motievenreflectie ('Wat wil ik en waarom wil ik dat?')

Motievenreflectie gaat over de wensen en de waarden die van belang zijn voor je loopbaan. Bij motievenreflectie onderzoek je wat werkelijk belangrijk is voor je in het leven. Je denkt na over wat je voldoening geeft en wat je nodig hebt om prettig te kunnen werken.

- Ik kan aangeven wat ik leuk en interessant vind (aan mijn opleiding)
- Ik weet wat mijn (werk)waarden zijn.
- Ik kan verband leggen tussen eerder ervaringen in mijn leven en mijn waarden.
- Ik kan verband leggen tussen (beroeps)dilemma's en mijn waarden.



Capita Selecta Michiel Tange

7

Het doel van de inzet op loopbaancompetenties:

- Loopbaanvorming/loopbaandialoog blijkt bij te dragen aan de leermotivatatie van leerlingen.
- De leerling ontwikkelt door reflectie meer (zelf)kennis over (arbeid)identiteit en interesses.

Dit heeft tot gevolg:

- 1) Vermindering kans VSV
- 2) Vermindering kans op switchen van studie

Kuijpers, M., Meijers, F. en Bakker, J. (2006) Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: Hoe werkt het?



Capita Selecta Michiel Tange

8

Loopbaanontwikkeling en leeftijd?!



Capita Selecta Michiel Tange

9

Puberbrein (2010):

- 'De overstap naar de middelbare school is nog maar net achter de rug of de volgende keuze dient zich aan: welke sector en welk vakkenpakket moet ik gaan kiezen?' En daarna: welke vervolgopleiding? Jongeren voelen zich overvraagd, maar ja het Nederlandse onderwijsstelsel zit zo in elkaar.

Nellis, H. & van Sark, Y. (2010) Puberbrein binnenstebuiten

Capita Selecta Michiel Tange

10

Puberbrein (2010):

- 'Qua hersenontwikkeling zijn jongeren rond hun 15^e nog lang niet toe aan een keuze voor later. De enige manier om ze toch door een keuzeproces te leiden, is ze aan de hand mee te nemen! Ze hebben namelijk grote behoefte aan iets waar hun eigen prefrontale cortex nog niet in staat toe is: vooruitdenken!'

Nellis, H. & van Sark, Y. (2010) Puberbrein binnenstebuiten

Capita Selecta Michiel Tange

11

Puberbrein (2010):

- 'Natuurlijk zijn we niet blind voor het probleem van de enorme uitval bij de overstap van de middelbare school naar het vervolgonderwijs. Een stelselwijziging is niet haalbaar, dus de oplossing zal in het systeem moeten worden gezocht. We kunnen onze kaarten het beste zetten op een vroege start: een betere begeleiding thuis en op de middelbare school.'

Nellis, H. & van Sark, Y. (2010) Puberbrein binnenstebuiten

Capita Selecta Michiel Tange

12

Keuzemoment in de onderbouw: de vakkenpakketkeuze!

- Visie: 'Kies het breedst mogelijke, intersectorale vakkenpakket in het VMBO' en houd hiermee alle opties open!
- Project opgezet: 'voorbereiding vakkenpakketkeuze'
- Visie afsluiting: dialoog waarin de link wordt gelegd tussen vakkenpakketkeuze en motievenreflectie op de LOB activiteiten van de leerling.

Onderwijspsycholoog Michiel Westerberg in:
Nelis, H. & van Sark, Y. (2010) Puberbrein binnenstebuiten

Capita Selecta Michiel Tange



13

Conclusies: Aan de slag!

- Welke LOB activiteiten dragen bij aan het ontdekken van wensen, waarden en interesses? (motieven en interesses)
- Hoe spelen we goed in op onze visie bij de vakkenpakketkeuze?
- Hoe kan motievenreflectie worden vorm gegeven?
- Welke rol spelen mentoren en vakdocenten?
- Welke rol spelen de ouders/verzorgers?



14

Krachtige loopbaanleeromgeving

- Leerlingen kunnen pas reflecteren over hun (school)loopbaan en vervolgens actief sturen in de richting van hun toekomstwensen, wanneer de leeromgeving:

- 1) praktijkgestuurd is
- 2) dialogisch is
- 3) keuzemogelijkheden biedt

Meijers, F., Kuijpers, M., Winters, A. (2010) Lereren kiezen/kiezen leren

Capita Selecta Michiel Tange



15

Werkvormencarrousel

- Doel: feedback krijgen op de programmaonderdelen LOB
- Maak groepjes van 3 studenten
- 4 verschillende werkvormen
- 5 minuten per werkvorm
- Uitleg werkvorm ligt op tafel.
- Tot slot: 10 minuten nabespreking



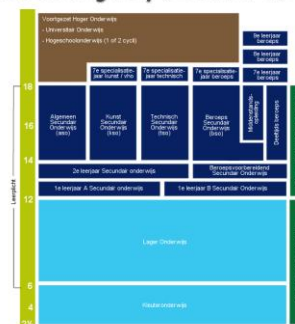
16

Internationaal



17

Het onderwijssysteem in België



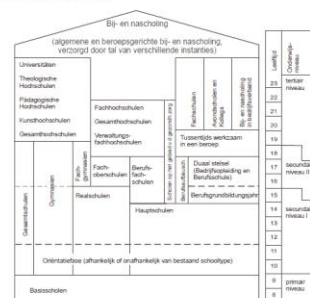
18

Conclusies België

- ▶ Het secundaire (voortgezet) onderwijs is voor kinderen tussen 12-18 jaar.
- ▶ Alle leerlingen volgen eenzelfde basisvorming.
- ▶ Pas na die twee jaar kiest de leerling zijn studierichting. Te weten:
 - 1) algemeen secundair onderwijs (aso)
 - Leerlingen kiezen hierbinnen voor studierichtingen als klassieke talen, moderne talen, wiskunde, wetenschappen, economie, humane wetenschappen, of voor een combinatie.
 - 2) kunstsecundair onderwijs (kso)
 - 3) technisch secundair onderwijs (tso)
 - technisch theoretische opleiding met praktijk.
 - 4) beroepssecundair onderwijs (bso)

Onderwijssysteem in Duitsland

Het Duitse onderwijssysteem



Conclusies Duitsland

- ▶ Klas 5 (groep 7) geldt als oriëntatiejaar voor de schoolkeuze. De resultaten zijn vervolgens bindend voor het advies.
- ▶ 'Realschule' (vergelijkbaar met VMBO T/HAVO)
 - In het vakkenpakket zitten Duits, Engels, Wiskunde, Geschiedenis, Godsdienst, Biologie en Sport en een verplicht 2^{de} taal: Frans/Nederlands.
- ▶ 'Gesamtschule' (Montessori, geen vroegtijdige keuzes)
 - Voor: goede lln trekken zwakke lln naar boven. Grote winst is het sociale aspect.
 - Tegen: door grote niveauverschillen geen juiste hulp, zwakke lln trekken goede naar beneden.

Inclusie



Inclusief voor iedere leerling

- 'Het is een continu proces om alle betrokkenen zich welkom te laten voelen op de school en het leren en participeren van alle leerlingen te versterken.'
- ▶ Voor onze school houdt dit in:
 - 1) In de leerling investeren en in zijn situatie/ontwikkeling blijven verdiepen. (door portfolio/dossiervorming)
 - 2) Team specialisten achter mij: de SMW'er, MBO steunpunt, mentoren.
 - 3) Toegankelijkheid vergroten van LOB activiteiten en LOB programmaonderdelen.
 - 4) Openheid en respect naar elkaar toe.

Afsluiting!

- ▶ Bedankt voor je aandacht.
- ▶ Je ontvangt nog een hand-out van deze presentatie.



Bijlage 7 Feedback studiegenoten op LOB activiteiten³

-  Feedback op werkvorm: maatschappelijke stage
 - positieve feedback, goede evaluatieopdracht, meer verbinding met eerdere werkvelden
-  Feedback op werkvorm: werkwaarden
 - lastig voor leerlingen, mits duidelijk toelichting op lijst waarden
-  Feedback op de uitvoering van de beroepentesten
 - goed middel voor reflectie, te weinig toegevoegde waarde zonder reflectiecomponent.
-  Feedback op de werkvorm 'Keuzewijzer'
 - lijst heeft geen enkele meerwaarde, de spelvorm moet worden ingezet!

³ De schriftelijke feedback van studiegenoten is digitaal niet zichtbaar. In de ingebonden versie van het onderzoek is de schriftelijke feedback van studiegenoten wel opgenomen.