

TIPS VOORBEREIDEN EN UITVOERING BESPREKING

Je hebt in de afgelopen periode de LOB-scan laten invullen door een vertegenwoordiging van je team of afdeling. De uitslagen geven je de mogelijkheid om met elkaar in gesprek te gaan over de uitvoering en kwaliteit van LOB. De LOB-scan is een gespreksinstrument, een hulpmiddel dat inzicht geeft en houvast biedt om in gesprek te gaan over hoe LOB op dit moment in je school ervaren wordt. Met de scan bespreek je alle aspecten van LOB, wat input levert zodat je gezamenlijk na kunt denken over waar jouw school met LOB heen wil. De scan is de start van het verbeterproces dat jullie als team, afdeling of school in willen gaan. Dit proces ziet er als volgt uit:

1. Welke gegevens komen uit de LOB-scan naar voren?

Als alle respondenten de scan online hebben ingevuld komen de volgende gegevens naar voren:

- Een web met daarin de scores per respondent en ook de gemiddelde score (dikke lijn) per onderdeel van de scan. Zie je zowel per respondent de scores als een gemiddelde score op de elf onderdelen. Dit web visualiseert het beeld van de respondenten over LOB binnen de school.
- Een tabel met scores per respondent, als een gemiddelde score op de elf onderdelen. Bij de individuele scores geeft een groen getal aan dat de score boven het gemiddelde van de groep is. Bij een rood getal geeft de score aan dat er onder het gemiddelde van de groep is gescoord.
- Tips en links per gescoord onderdeel

2. Wat kan je doen met de gegevens uit de LOB-scan?

Je kunt de scores uit de scan printen. Dat is handig als je de gegevens gaat bespreken. Als je de scores analyseert, is het interessant om de gemiddelde scores per onderdeel onder de loep te nemen. Daarbij is het goed te kijken naar de spreiding binnen het onderdeel van de scores over de verschillende stellingen. Is er weinig spreiding? Dan hebben de respondenten eenzelfde beeld bij de stellingen binnen een onderdeel. Is er veel spreiding is? Dan zitten de respondenten niet op één lijn.

3. Welke inhoud is belangrijk om te bespreken?

Als de respondenten de LOB-scan hebben ingevuld, bespreek je gezamenlijk de gegevens. Hierdoor krijg je helder hoe de verschillende respondenten de stellingen hebben geïnterpreteerd en welke scores ze hebben toegekend. Laat iedereen voorbeelden geven bij de score die ze aan een onderdeel van de LOB-scan hebben gegeven. Het is goed om met elkaar te delen waar LOB zichtbaar is in de school en waar het helemaal ontbreekt. Maak het zo concreet mogelijk: hoe is LOB te zien op de werkvloer of in welk document staat het beschreven? De LOB-scan maakt duidelijk dat veel verschillende onderdelen van invloed zijn op kwalitatief goede LOB. Het maakt inzichtelijk dat LOB in het gehele onderwijs verweven moet zijn, naast de specifieke aandacht in de loopbaanactiviteiten in de eerste en tweede lijn.

Het is verstandig om de gegevens uit het gesprek vast te leggen. Dan kunnen de betrokkenen na een bepaalde tijd weer terugkijken. Belangrijk daarbij is om met name de gezamenlijke beelden over huidige succes- en verbeterpunten vast te leggen en punten te noteren waarover geen overeenstemming is.

4. Bij de bespreking is het raadzaam de volgende vragen te stellen:

- Wat valt er op en waarom?
- Waar zitten overeenkomsten en verschillen tussen de individuele scores en hoe zijn deze verschillen te verklaren?
- Wat zijn sterke onderdelen binnen onze school? Hoe worden die zichtbaar?
- Welke bewijzen zijn er voor de sterke onderdelen of uit welke resultaten blijkt dit?
- Welke onderdelen hebben verbetering nodig? Waarom?

- Welke ideeën hebben we hiervoor? Eventueel: wie moeten we nog meer betrekken bij het bespreken van deze ideeën? Wat hebben we nodig om tot verbeteringen te kunnen komen?
- Belangrijk in het gesprek is om met elkaar open naar de gegevens te kijken en ruimte te maken voor elkaars beelden en argumentatie.

Heeft je groep de gegevens vergeleken en besproken? En de ideeën en beelden uitgewisseld? Dan is het goed na te denken over waar je als school of als opleiding gezamenlijk heen wil met LOB. Je gaat dus eigenlijk een droombeeld of toekomstbeeld voor LOB formuleren. Vanuit dit droombeeld/toekomstbeeld bepaal je aan welke onderdelen van LOB je in eerste instantie wilt werken. Het is daarbij belangrijk om maximaal 3 speerpunten te kiezen en een tijdsspanne met elkaar te bepalen. De ideeën en afgesproken acties leg je met elkaar vast in het plan van aanpak. Bij het bepalen van de belangrijkste speerpunten op de korte, middellange en lange termijn laat je alle mogelijke speerpunten op een flap of bord schrijven. Betrokkenen kunnen vervolgens twee of drie speerpunten kiezen die voor hen het urgentst lijken. Zij formuleren bij ieder gekozen speerpunt een doel of indicator waarin zij concrete resultaten benoemen waartoe de benoemde speerpunten moeten leiden. Vervolgens bepaal je gezamenlijk welke speerpunten uitgevoerd worden en wanneer en wie verantwoordelijk is voor de uitvoering. Gebruik hiervoor het format Plan van Aanpak. Belangrijk hierbij is dat je zorgt voor commitment van het management. (er is een format beschikbaar onder de knop Plan van Aanpak)

5. Welke werkvormen kan ik gebruiken bij het bespreken van de LOB-scan?

Zorg er, ongeacht de groepsgrootte, altijd voor dat je alle respondenten voldoende aandacht geeft bij het vergelijken van de gegevens en het uitwisselen en genereren van ideeën. Hiervoor kun je verschillende werkwijzen toepassen:

- Vergelijk de individuele resultaten eerst in kleine groepen en presenteer vervolgens per groepje de overeenkomsten en verschillen in de voltallige groep.
- Print de gegevens uit de LOB-scan uit op A3-formaat papier en hang de vellen op. Betrokkenen kunnen individueel of in groepen overeenkomsten en verschillen noteren en deze op een Post-It op een lege flap plakken. Vervolgens schrijven betrokkenen voor zichzelf de meest verrassende uitkomst op en delen deze met de groep.
- Een andere mogelijkheid is dat betrokkenen de volgende vragen met elkaar bespreken.:
 - Hoe verhoudt de uitkomst van de scan zich tot de doelstelling van het beroepsgericht onderwijs binnen de school/opleiding?
 - Hoe verhoudt de uitkomst van de scan zich tot de taken en rollen die door de verschillende respondenten worden uitgevoerd?
 - Hoe verhoudt de scan zich tot de opvattingen over loopbaanontwikkeling van de betrokkenen?
 Vervolgens vergelijken de betrokkenen de beelden over rollen, taken en taakopvatting met de afspraken binnen de school of instelling en worden eventuele discrepanties met elkaar gedeeld.

Brainstorm/genereren van ideeën

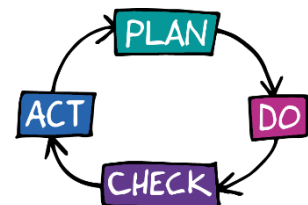
Belangrijk is om het gevoel van eigenaarschap en betrokkenheid te genereren bij de groep of het team. Dit ontstaat als zij zelf mogen meedenken en input mogen leveren voor het plan van aanpak, als zij zich bekwaam voelen om dit te doen en als zij resultaatverantwoordelijk kunnen zijn voor onderdelen van het plan. Hiervoor kun je verschillende activerende werkvormen inzetten:

- Bijenkorfmethodiek: verdeel het team in groepen van 3. Elke groep formuleert een aantal vragen m.b.t. de scan. Daarna krijgen ze de tijd om als 'bijen de honing te gaan verzamelen' (ideeën bij elkaar op te halen over hun eigen vragen). Een bij blijft in de korf, terwijl de andere twee op pad gaan. Geef hiervoor een beperkte tijd, zodat er urgentie gevoeld wordt. Daarna wordt de opbrengst met elkaar gedeeld. Deze methode stimuleert de denkkraft in een team.

- Droombeelden verzamelen: Laat ieder teamlid een kort verhaaltje schrijven of tekenen met als uitgangspunt: Als ik leerling was dan zou ik dit als LOB willen..... Het mag niet langer zijn dan een half A 4 en wordt geschreven als een soort pitch. De verhalen worden gedeeld en dat wat iedereen aanspreekt in de dromen en past bij een van de speerpunten uit de analyse, kan worden verwerkt tot concrete ideeën voor het plan van aanpak. Door de verhalen vanuit de leerling te formuleren, creëer je inzicht in het waarom van breed gedragen LOB.
- Zet alle ideeën en speerpunten die genoemd zijn in de bijeenkomst op een flap en geef ieder teamlid drie stickers om een stem mee uit te brengen. De ideeën of speerpunten met de meeste stemmen, komen als eerste in het plan van aanpak. Deze manier van input leveren, genereert betrokkenheid. Vraag aan groepen om delen van het plan te schrijven of op te zetten. Voeg dat in een volgende bijeenkomst samen tot een gedragen plan.
- Maak je eigen toolkit: verdeel het team na de eerste bijeenkomst in groepen, elke groep neemt één van de opvallende onderdelen van de scan voor zijn rekening en gaat daarbij zoveel mogelijk ideeën, instrumenten, materialen verzamelen. Het is niet de bedoeling dat ze iets nieuws verzinnen, maar juist gaan zoeken naar wat er al voorhanden is via internet, websites enz. In de volgende bijeenkomst presenteert elk team welke oplossingen er zijn of welke materialen er gebruikt zouden kunnen worden in het eigen plan van aanpak.
- Het gesprekscafé: Maak een aantal stellingen n.a.v. de (eigen) analyse van de scan. Schrijf deze op grote flappen en hang deze op (of leg ze op een tafel). Het team wordt verdeeld in groepen en elke groep start bij een flap, De flap wordt besproken en de opmerkingen van de groep worden erop genoteerd. Na de eerste ronde staan er dus bij alle stellingen aanvullende opmerkingen. Na (max. 10 minuten) wisselen de groepen, zij reageren vervolgens op de opmerkingen die op de flap staan. Nadat alle groepen, alle flappen hebben gezien, ga je samen de opbrengsten bekijken. Je kunt de meest genoemde opmerkingen en ideeën bij elkaar zetten en daaruit (samen met het team) een plan van aanpak maken (je kunt daarvoor ook weer het stemmen gebruiken of de toolkitopdracht uitzetten).

6. Leg vast en gebruik de PDCA cyclus

Het is verstandig alle opbrengsten en besprekingspunten uit de bijeenkomsten vast te leggen. Ook de dingen die je (voorlopig) niet doet. Gebruik het onderstaande schema om een cyclus voor kwaliteitsverbetering uit te zetten:



Van analyse naar actie

