

LOB-SCAN - MEER WETEN

DE LOB-SCAN IS EEN GESPREKSINSTRUMENT, EEN HULPMIDDEL DAT INZICHT GEEFT EN HOUVAST BIJDT OM IN GESPREK TE GAAN OVER HOE LOB OP DIT MOMENT IN JE SCHOOL/OPLEIDING ERVAREN WORDT. MET DE SCAN BESPREEK JE ALLE ASPECTEN VAN LOB, WAT INPUT LEVERT ZODAT JE GEZAMENLIJK NA KUNT DENKEN OVER WAAR JOUW SCHOOL/OPLEIDING MET LOB HEEN WIL.

WANNEER GEBRUIK JE DE LOB-SCAN?

Het initiatief voor het invullen van de LOB-scan kan komen vanuit verschillende lagen van de instelling: van management tot docenten en begeleiders. Je kunt de LOB-scan gebruiken om draagvlak te creëren voor het vernieuwen/verbeteren van LOB. Door met elkaar de huidige stand van zaken binnen een opleiding, afdeling of instelling te onderzoeken, maak je de wens of urgentie zichtbaar voor een eventuele verbetering van LOB. De LOB-scan is een prettig hulpmiddel wanneer medewerkers binnen een team, afdeling of trajectbureau behoefte hebben om de beelden rond de vormgeving van LOB met elkaar te onderzoeken en te bespreken. Zo ontstaat er een gemeenschappelijk beeld van de huidige situatie en kunnen zij de gewenste situatie en (nieuwe) speerpunten bepalen voor de komende periode. De LOB-scan kan ook dienst doen als (tussen)evaluatie-instrument om enige tijd na de start van een kwaliteitsverbeteringstraject te kijken waar de onderwijsinstelling staat met LOB.

HOE IS DE LOB-SCAN OPGEBOUWD?

De LOB-scan bestaat uit vier pijlers: Visie en beleid, Ontwikkeling en begeleiding, Organisatie en Samenwerking. Binnen deze vier pijlers zijn stellingen geformuleerd bij elf onderdelen:

• Visie en beleid

1. Visie en ambitie;
2. Draagvlak en leiderschap;
3. Beleid en doelen;

• Ontwikkeling en begeleiding

4. LOB-programma;
5. LOB-activiteiten;
6. Loopbaangerichte leeromgeving;

• Organisatie

7. In-, door- en uitstroom;
8. Rollen en taken;
9. Professionalisering;

• Samenwerking

10. Ouders en verzorgers;
11. Externe partijen.

Deze onderdelen zijn allen van belang bij het vormgeven van LOB. Het is de bedoeling dat alle gebruikers van de LOB-scan per stelling aangeven in hoeverre de stelling volgens hen van toepassing is op de onderwijsinstelling, hun sector of opleiding.

WIE VULT DE LOB-SCAN IN?

Op instellingsniveau of op teamniveau?

Als het initiatief voor het invullen van de LOB-scan er is, is het van belang om te bepalen wie de LOB-scan gaat invullen. Wil je de LOB-scan inzetten om LOB binnen een onderwijsinstelling als geheel te bespreken? Of alleen binnen een bepaald team of een sector? Bij de afweging speelt de autonomie van de sectoren of teams een rol. Wat zijn de centrale kaders en wat kunnen de teams zelf invullen?

Met hoeveel personen kan de LOB-scan ingevuld worden?

Maximaal vijftien personen kunnen de LOB-scan invullen. Is je groep groter? Laat dan de LOB-scan in twee rondes invullen. Bedenk vooraf op welke wijze je de gegevens uit de LOB-scan wilt bespreken tijdens een bijeenkomst. Hoe groter de groep is, hoe beter je het gesprek vooraf moet organiseren. Bij de resultaten worden tips gegeven voor de voorbereiding en uitvoering van deze bijeenkomst.

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

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

- Analyseren en bespreken. 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.
- Het formuleren van speerpunten met bijbehorend actieplan voor het onderwijsteam. Na het analyseren en bespreken van de resultaten kiest het onderwijsteam maximaal drie speerpunten en bepalen wanneer je deze gerealiseerd wilt hebben. Om hier invulling aan te geven vullen ze samen het plan van aanpak in.