



Digitaal handelingsplan versus persoonlijk ontwikkelingsplan; wat is de koppeling?

Een onderzoek naar de koppeling tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling op VSO Het Schip te Enschede

Masterthese geschreven door Loes Asbroek s1451871



Rijksuniversiteit Groningen, Faculteit GMW, Orthopedagogiek
Opleidingssupervisor: drs. H.K. Knijff
Tweede lezer: dr. T. Roggen
Plaats en datum: Groningen, 27 augustus 2008

INHOUDSOPGAVE

Samenvatting	5
1. Een onderzoek naar de koppeling tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan van de leerling op VSO Het Schip te Enschede	6
1.1 Inleiding	6
1.2 Algemene onderzoeksopzet	8
1.2.1 Vraagstelling van het onderzoek	8
1.2.2 Doelstelling van het onderzoek	9
1.2.3 Onderzoeksopzet	9
2. Definities	11
2.1 Inleiding	11
2.2 Begrippen	11
2.2.1 Digitaal handelingsplan	11
2.2.2 Persoonlijk ontwikkelingsplan	13
2.2.3 Portfolio	16
3. Verschillen en overeenkomsten tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan	18
3.1 Inleiding	18
3.2 Verschillen tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan	18
3.3 Overeenkomsten in het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan	20
4. Analyse van de vragenlijst over het gebruik van het portfolio, de uitstroomgerichte competenties, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het digitaal handelingsplan	22
4.1 Inleiding	22
4.2 Kwantitatieve analyse van de vragenlijst	22
4.2.1 Analyse van de vragen over het portfolio	22

4.2.2 Analyse van de vragen over de uitstroomgerichte competenties	23
4.2.3 Analyse van de vragen over het persoonlijk ontwikkelingsplan	23
4.2.4 Analyse van de vragen over het digitaal handelingsplan	24
4.3 Kwalitatieve analyse van de opmerkingen en suggesties in de vragenlijst	24
4.3.1 Opmerkingen en suggesties van de mentoren over het portfolio	25
4.3.2 Opmerkingen en suggesties van de mentoren over de uitstroomgerichte competenties	25
4.3.3 Opmerkingen en suggesties van de mentoren over het persoonlijk ontwikkelingsplan	25
4.3.4 Opmerkingen en suggesties van de mentoren over het digitaal handelingsplan	26
4.3.5 Opmerkingen en suggesties van de mentoren over het verband tussen de instrumenten	26
4.3.6 Pluspunten van de instrumenten volgens de mentoren	26
4.3.7 Knelpunten van de instrumenten volgens de mentoren	27
4.3.8 Verbeterpunten voor de instrumenten volgens de mentoren	27
5. Conclusie en aanbevelingen voor het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan	28
5.1 Inleiding	28
5.2 Conclusie	28
5.2.1 Aanbevelingen gebaseerd op de vernieuwde definities	32
5.2.2 Aanbevelingen gebaseerd op de verschillen en overeenkomsten	32
5.2.3 Aanbevelingen gebaseerd op de opmerkingen en suggesties in de vragenlijst	35
6. Discussie	37

Referenties 39

Bijlage 42

SAMENVATTING

Planmatig handelen wordt niet alleen binnen de Jeugdzorg als methode gehanteerd, ook in het speciaal onderwijs wordt er planmatig gehandeld. Op VSO Het Schip in Enschede (een school voor jongeren met ernstige gedragsproblemen) komt het planmatig handelen tot uiting in het gebruik van een digitaal handelingsplan, een persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling en een portfolio. Alleen is de koppeling tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling nog niet duidelijk genoeg. Doel van dit onderzoek is om aanbevelingen te geven voor hoe ze op Het Schip deze koppeling duidelijker kunnen maken. In de beschikbare documenten van de school zijn geen expliciete beschrijvingen gevonden van het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio, daarom zijn er met behulp van definities uit de literatuur en de globale beschrijvingen van de instrumenten op Het Schip definities geformuleerd. De verhouding van het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan ten opzichte van elkaar, werd duidelijk na het vinden van negen verschillen en vier overeenkomsten. Een vragenlijst over het gebruik van de instrumenten op Het Schip, die is afgenomen onder alle mentoren is onderworpen aan een analyse. Daaruit kwam naar voren dat iedereen wel weet wat het doel is van de instrumenten, maar dat niet iedereen er nog mee werkt. De meeste mentoren zijn tevreden over het gebruik van het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio, maar zien nog wel verbeterpunten. Deze verbeterpunten komen naar voren in de opmerkingen en suggesties die ze per instrument gegeven hebben.

De aanbevelingen om de koppeling tussen het persoonlijk ontwikkelingsplan en het digitaal handelingsplan duidelijker te maken, zijn gebaseerd op de op grond van dit onderzoek geformuleerde definities, de verschillen die gevonden zijn en op de opmerkingen en suggesties van de mentoren bij de vragenlijst. Uit de aanbevelingen blijkt dat de instrumenten op veel punten nog veranderd moeten worden om de koppeling tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan voor iedereen duidelijker te maken.

1. EEN ONDERZOEK NAAR DE KOPPELING TUSSEN HET DIGITAAL HANDELINGSPLAN EN HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN VAN DE LEERLING OP VSO HET SCHIP TE ENSCHEDE.

1.1 INLEIDING

Roggen (2006) pleit in haar proefschrift voor het waarborgen van een goede kwaliteit van hulpverlening. Dit zou men kunnen bereiken door doelmatiger hulp te bieden, vooral waar het de afstemming tussen hulpvraag en hulpaanbod betreft. Kritische reflectie op de gehanteerde methodieken is hierbij van groot belang (Roggen, 2006). Dit wordt ook bij het ‘planmatig handelen’ gebruikt. Bij planmatig handelen gaat het om doordacht en doelgericht handelen, waarop geregeld reflectie plaatsvindt. Doordacht handelen is daarbij het maken van een welbewuste keuze in een specifieke situatie, het doelgerichte handelen berust op het verbeteren of opheffen van een als problematisch ervaren situatie van het cliëntsysteem. Tijdens het uitvoeren van een plan wordt nagegaan of het handelen verloopt zoals gedacht en in hoeverre het beoogde doel al bereikt is. Dit wordt de geregelde reflectie genoemd (Knorth & Smit, 1999).

Planmatig handelen kan op verschillende niveaus plaatsvinden, op hulpverleningsniveau en op instellingsniveau (Knorth & Smit, 1999). In deze studie wordt vooral het uitvoeren op hulpverleningsniveau besproken. Het op instellingsniveau planmatig handelen wordt hier buiten beschouwing gelaten. Niet alleen binnen de Jeugdzorg wordt er planmatig gehandeld, ook in het speciaal onderwijs wordt het planmatig handelen als methode gehanteerd. Dit onderzoek richt zich specifiek op Voorgezet Speciaal Onderwijs Het Schip te Enschede. Het Schip is een school voor jongeren met ernstige gedragsproblemen van 12 tot 20 jaar. Ze hebben het doel de jongeren zo snel mogelijk te laten uitstromen richting het reguliere onderwijs of arbeid (www.tschip.nl).

Planmatig handelen is een cyclisch proces, dat begint bij diagnostiek en eindigt via besluitvorming, planning en uitvoering bij de evaluatie. Deze cyclus is een variant van de regulatieve cyclus van Van Strien (1975). Ook de klinische cyclus van De Bruyn et al. (1995) komt voort uit deze cyclus. Alle drie de cycli zijn gebaseerd op het hele proces: *assessment – planning – implementatie – evaluatie*, hierbij wordt steeds gereflecteerd op vorige fasen (Knorth & Smit, 1999).

Bij het werken volgens plan, neemt het handelingsplan voor individuele leerlingen een belangrijke positie in. Een oude definitie van een handelingsplan volgens ARBO (1984) luidt: het geheel van voor een bepaalde periode, schriftelijk, vastgelegde richtlijnen voor het onderwijs aan één of meer leerlingen op basis van informatie over de specifieke

pedagogische-didactische behoeften van de leerlingen. Beoogd wordt bepaalde leer- en opvoedingsdoelen binnen een zeker tijdsbestek te bereiken. Een handelingsplan kan helpen bij de besluitvorming van de aanpak van een specifieke cliënt (Knorth & Smit, 1999). Het handelingsplan op Het Schip wordt digitaal ingevuld, daarom spreekt men daar ook over een digitaal handelingsplan. Om het planmatig handelen ook bij de leerling eigen te maken, werkt men op VSO Het Schip niet alleen met een digitaal handelingsplan, maar ook met een persoonlijke ontwikkelingsplan voor de leerling.

Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) wordt tegenwoordig veel gebruikt door het personeel in bedrijven en door studenten op scholen, met name bij HBO-opleidingen. In de discussienota ‘Opmaat tot maatwerk’ van de afdeling onderwijs binnen de hogeschool Fontys (2003), wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan beschreven als ‘een instrument waarmee de student zelf kan werken aan competentie- en loopbaanontwikkeling. De doelstelling is om de verbeteracties van de student omtrent competentieontwikkeling te structureren en concretiseren’ (Jeuken, 2003). Het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan zouden op Het Schip samen moeten komen in het portfolio van de leerling. Een portfolio is een persoonlijk dossier met een overzicht van de persoonlijke competenties, onderbouwd met bewijzen, gerelateerd aan een standaard (bijvoorbeeld aan eindtermen, kerntaken en competenties, gedragscriteria) (Hulsman, 2003).

Het portfolio op Het Schip is op dit moment een weergave van het persoonlijk ontwikkelingsplan en een verslag van de verrichte activiteiten van de leerling. Men wil in de toekomst het digitaal handelingsplan op Het Schip ook toevoegen aan het portfolio, dit wordt in de praktijk al bij enkele leerlingen gedaan. Mede op grond van de reactie van de onderwijsinspectie is duidelijk geworden dat het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip nog onvoldoende expliciet op elkaar zijn afgestemd en ze lopen parallel aan elkaar, waardoor de koppeling tussen beide instrumenten niet duidelijk is en ook de manier waarop ze samengebracht worden in het portfolio is niet helder genoeg. In de discussie wordt het belang van een goede koppeling tussen beide instrumenten en het op een goede manier onderbrengen van beide instrumenten in het portfolio in het proces van diagnostiek en behandeling benadrukt.

1.2 ALGEMENE ONDERZOEKSOPZET

1.2.1 VRAAGSTELLING VAN HET ONDERZOEK

De centrale vraagstelling die naar voren komt uit de probleemstelling dat de twee instrumenten onvoldoende expliciet op elkaar zijn afgestemd en de manier waarop ze ondergebracht worden in het portfolio niet duidelijk is, luidt:

‘Hoe koppel je een onder verantwoordelijkheid van de mentor gemaakt digitaal handelingsplan aan het persoonlijk ontwikkelingsplan van de leerling en hoe breng je deze instrumenten onder in het portfolio?’

Vanuit de centrale vraagstelling, zijn de volgende onderzoeksvragen te formuleren:

1. Hoe worden de begrippen, digitaal handelingsplan, persoonlijk ontwikkelingsplan en portfolio in de documenten van Het Schip gedefinieerd en op welke manier kunnen de definities worden geformuleerd of bijgesteld, nadat er gekeken is naar verschillende definities in de literatuur?
2. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan, hoe verhouden deze zich tot elkaar en in hoeverre spelen ze een rol in het proces van diagnostiek en behandeling?
3. In hoeverre zijn de mentoren op de werkvloer van Het Schip tevreden over het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio en wat kan er verbeterd worden?
4. Op welke wijze moeten het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan zodanige bijstelling ondergaan dat de koppeling tussen deze instrumenten duidelijk wordt en welke aanbevelingen kunnen er worden gegeven op grond van vraag 1 t/m 3?

1.2.2 DOELSTELLING VAN HET ONDERZOEK

Als de antwoorden op de genoemde onderzoeksvragen zijn gegeven, kan naar de doelstelling van dit onderzoek gewerkt worden. De doelstelling is dat er aanbevelingen worden gegeven over hoe ze op VSO Het Schip, het beste het persoonlijk ontwikkelingsplan van de leerling kunnen koppelen aan een onder verantwoordelijkheid van de mentor ingevuld digitaal handelingsplan en hoe ze deze instrumenten het beste kunnen onderbrengen in het portfolio.

1.2.3 ONDERZOEKSOPZET

In de documenten van Het Schip zijn geen expliciete definities vastgelegd voor het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling, daarnaast is de al geformuleerde definitie van het portfolio op Het Schip nog niet compleet genoeg.

In dit onderzoek wordt er daarom in de literatuur gezocht naar verschillende definities van een (digitaal) handelingsplan, een persoonlijk ontwikkelingsplan en een portfolio. Door de algemene beschrijvingen van de begrippen op Het Schip samen te voegen met de definities uit de literatuur kunnen er andere definities worden geformuleerd.

Het digitaal handelingsplan op Het Schip wordt door de leerkracht ingevuld, bij het persoonlijk ontwikkelingsplan is het de bedoeling dat de leerling laat zien wat zij verwacht van haar ontwikkeling op Het Schip. Het gebruik van deze twee instrumenten loopt op Het Schip parallel aan elkaar, maar ze zijn onvoldoende expliciet op elkaar afgestemd. Wel vertonen ze overeenkomsten. Een zoektocht naar verschillen en overeenkomsten van instrumenten op Het Schip, zou inzichtelijk maken in hoeverre het persoonlijk ontwikkelingsplan en het digitale handelingsplan zich tot elkaar verhouden. Daarnaast wordt er ingegaan op de vraag in hoeverre deze instrumenten een rol spelen in het proces van diagnostiek en behandeling. Om te inventariseren in hoeverre men op de werkvloer tevreden is over het handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio, is er gekozen voor het afnemen van een vragenlijst, die schriftelijk wordt ingevuld door alle mentoren van Het Schip. Hiermee kunnen mogelijke knelpunten aan het licht komen en kan er gekeken worden of de onderzochte problematiek van dit onderzoek ook op de werkvloer speelt. Tot slot wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag door aanbevelingen te doen. De aanbevelingen zijn daarbij gebaseerd op de antwoorden van de genoemde onderzoeksvragen. In de discussie wordt ingegaan op het belang van een goede koppeling tussen het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en duidelijkheid over de manier waarop

deze instrumenten ondergebracht worden in het portfolio in het proces van diagnostiek en behandeling. Ook staan in de discussie nog enkele suggesties voor vervolgonderzoek.

2 DEFINITIES

2.1 INLEIDING

De begrippen die in dit onderzoek gebruikt gaan worden vragen eerst om een duidelijke definitie.

In de documenten van Het Schip zijn geen expliciete definities vastgelegd voor het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling. Wel zijn er algemene beschrijvingen van deze begrippen te vinden. Deze beschrijvingen zouden exacter geformuleerd moeten worden, zodat ze een handvat kunnen bieden voor het handelen. Wel is er een definitie voor het portfolio, maar die is nog niet compleet genoeg.

Om die reden wordt er in dit hoofdstuk eerst beschreven hoe Het Schip het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio omschrijft, om vervolgens te kijken naar een zo compleet mogelijke definitie in de literatuur. Door deze begrippen met hun definities uit de literatuur samen te voegen met de beschrijving van de begrippen op Het Schip, ontstaat een duidelijke en een zo compleet mogelijke definitie voor elk begrip.

2.2 BEGRIPPEN

2.2.1 DIGITAAL HANDELINGSPLAN

In deze paragraaf wordt een definitie voor het digitaal handelingsplan (figuur 1.) op Het Schip geformuleerd.

De reden waarom een handelingsplan wordt gebruikt is om het planmatig handelen van begeleiders/leerkrachten in het onderwijs of elders te optimaliseren (Jumelet & Yeunis, 1999). Het handelingsplan biedt een houvast voor de begeleiders/leerkrachten om te kunnen zien welke doelen zijn opgesteld voor de jongere en in hoeverre deze doelen al bereikt zijn.

Voordat de beschrijving van het begrip op Het Schip volgt, moet opgemerkt worden dat men op Het Schip het geschreven handelingsplan heeft verruild voor het digitale handelingsplan. Zoals in de inleiding beschreven staat, spreekt men op Het Schip van een digitaal handelingsplan, omdat het handelingsplan digitaal wordt ingevuld.

Het digitale handelingsplan wordt op Het Schip als volgt beschreven. Het is een concreet en makkelijk te hanteren systeem dat het beeld dat de mentor van een jongere heeft, weergeeft. Daarbij zijn de doelen al SMART geformuleerd en vastgelegd in het systeem. SMART geformuleerd wil zeggen dat de doelen Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden zijn opgesteld (Pameijer & Van Beukering, 2004). De items die op de jongere van toepassing zijn hoeven alleen maar aangeklikt te worden op het scoreformulier. Daarna

kan er gekozen worden uit verschillende doelen. Er is ook een mogelijkheid om zelf een doel te formuleren. Men krijgt uiteindelijk een concreet overzicht van de punten waaraan de jongeren volgens de mentor moeten werken. De doelen zijn gemakkelijk te evalueren op succes en ze kunnen altijd bijgesteld worden (Jaarverslag, 2007).

Er is in de literatuur gezocht naar definities van een handelingsplan. Er bestaan verschillende benamingen voor het begrip handelingsplan. Met name worden genoemd het behandelcontract, het behandelplan en het hulpverleningsplan. Uit de zoektocht kwamen enkele definities (De Jong & Kim Berg, 2004; Hermanns, Van Nijnatten, Verheij, & Reuling, 2005; Regouin & Schamp, 2006; Harskamp & Slof, 2006) van een handelingsplan naar voren. Deze definities verschillen qua inhoud op een aantal punten van elkaar, maar vullen elkaar ook aan.

De meest complete omschrijving uit de gevonden literatuur lijkt die van Kool, Van der Leij, & Van der Linde-Kaan (1998) in Koster, Van Houten-Van den Bosch, Nakken, & Pijl (2004, p 23):

‘Een handelingsplan bevat schriftelijk weergegeven richtlijnen voor het onderwijs aan één of meer leerlingen, op basis van informatie over hun specifiek pedagogisch-didactische behoeften, waarmee beoogd wordt dat bepaalde leer- en opvoedingsdoelen in een zekere hoeveelheid tijd bereikt worden. De daarin aangegeven schriftelijke richtlijnen zullen na een bepaalde tijd (ook aangegeven in het plan) geëvalueerd moeten worden’.

Toch ontbreekt in deze definitie nog het aspect dat Kok (1984, 1991) aangeeft in zijn boek. Hij geeft aan dat als een handelingsplan wordt opgesteld, er rekening moet worden gehouden met de betrokkenen, met degene die het moeten uitvoeren en met de omstandigheden waarin het plan moet worden uitgevoerd. Door dit laatste aspect toe te voegen aan de omschrijving van het digitale handelingsplan dat Het Schip nu hanteert en de meest complete omschrijving gevonden in de literatuur, kan er een duidelijke definitie voor Het Schip worden geformuleerd.

Een definitie voor het digitaal handelingsplan voor Het Schip zou kunnen zijn:

Het digitale handelingsplan is een concreet en makkelijk te hanteren digitaal systeem dat uiteindelijk een overzicht geeft van de richtlijnen voor het onderwijs/ begeleiding aan een specifieke leerling en de punten waaraan de leerling moet werken volgens de mentor. Daarbij moet beoogd worden dat de leer- en opvoedingsdoelen in een zekere hoeveelheid tijd bereikt

worden. Er moet rekening worden gehouden met de betrokkenen die het plan moeten uitvoeren en met de omstandigheden waarin het plan moet worden uitgevoerd. De doelen liggen al SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) (Pameijer & Beukering, 2004) geformuleerd vast in het systeem, waar ook plaats is voor zelf geformuleerde doelen. Deze doelen zijn makkelijk te evalueren op succes en ze kunnen altijd bijgesteld worden.

Hier volgt een gedeelte uit het digitaal handelingsplan op Het Schip (figuur 1).

Hoofdcompetentie E is één van de vijf hoofdcompetenties waaruit het digitaal handelingsplan bestaat. Het onderwerp is hier ‘kan niet zelfstandig werken’. Deze kan gescoord worden van slecht naar goed. Daarnaast staan mogelijke doelen waaraan de jongere kan werken en er is plaats voor een eigen geformuleerd doel. De handelingswijzer biedt mogelijkheden voor wat de begeleiding moet doen om dit doel samen met de jongere te bereiken.

Tijdens het onderzoek kwam naar voren dat dit onderwerp niet op deze manier gescoord kan worden, in de discussie wordt hier verder op ingegaan.

HOOFDCOMPETENTIE E: OMGAAN MET DE TAKEN				
Onderwerp	Slecht	Goed	Doel om naar toe te werken (wat wil de leerling bereiken)	Handelingswijzer (wat moet de begeleiding daarvoor doen)
	←	→		
1. Kan niet zelfstandig werken.	1 ○	2 ○	3 ○	4 ○
	5 ○		○ Jongere werkt zelfstandig aan taken ○ Ander doel nl.:	○ Enkelvoudige opdrachten op niveau ○ Uitgaan van eigen belangstellingswereld ○ Niet teveel laten afleiden door anderen ○ Anders:

Figuur 1. Onderdeel van het digitale handelingsplan op Het Schip

2.2.2 PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

In deze paragraaf wordt een definitie voor het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) (figuur 3.) op Het Schip geformuleerd. Wanneer er over ‘zij’ wordt gesproken, kan het ook vervangen worden door ‘hij’.

De functie van een persoonlijk ontwikkelingsplan is dat het een overzicht biedt, van hoe een persoon zijn ontwikkeling voor zich ziet, wat zij nog wil bereiken en hoe zij dit zou kunnen bereiken. Dit is een algemene omschrijving van de functie van het persoonlijk ontwikkelingsplan. De definitie die hier geformuleerd zal worden, is gericht op de functie die het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip heeft. Op Het Schip biedt het persoonlijk

ontwikkelingsplan voor de leerling een overzicht voor de mentor, zodat die kan zien wat de verwachtingen van de leerling over haar ontwikkeling zijn.

Op Het Schip wordt het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling beschreven als een plan waarin de uitstroomgerichte competenties staan, waarvan de leerling vindt dat zij eraan moet werken. Er staat ook bij, wanneer zij dit behaald wil hebben. Bij de uitstroomgerichte competenties staat beschreven hoe je een competentie kunt behalen. Dit vormt een houvast voor de leerling.

Uitstroomgerichte competenties (figuur 2.) zijn een middel om een leerling te kunnen laten zien, wat zij moet doen en wat zij moet kunnen beheersen om te kunnen uitstromen. Het begrip competentie wordt ook wel omschreven als het vermogen om adequaat te kunnen handelen in specifieke contexten op basis van een combinatie van kennis, vaardigheden, houdingen en eigenschappen (Van Tartwijk et al., 2003, p17).

Hier volgt een onderdeel van de lijst met uitstroomgerichte competenties (figuur 2.). De uitstroomgerichte competenties kunnen als hulpmiddel gebruikt worden naast het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan. De uitstroomgerichte competenties kunnen ook gezien worden als mogelijke eerste aanzet om deze twee instrumenten op elkaar af te stemmen. Om deze eerste aanzet voor afstemming te verduidelijken is hier eveneens gekozen voor de competentie ‘zelfstandig werken’. De indicatoren voor mentoren staan ook deels in het digitaal handelingsplan en de items voor leerlingen staan eveneens beschreven in het persoonlijk ontwikkelingsplan. Daarnaast worden in deze lijst per competentie ook contra-indicaties gegeven.

HOOFDCOMPETENTIE 1: PERSOONLIJK ATTITUDE EN VAARDIGHEDEN				
	Competentie	Indicatoren voor mentoren	Items voor leerlingen	Contra-indicatie
1.1	Zelfstandig werken	<ul style="list-style-type: none"> - Ziet werk en pakt het spontaan aan. - Voert opdrachten zelfstandig uit. - Ziet problemen bij het werk en meldt dat 	<ul style="list-style-type: none"> - Wanneer ik zie dat iets moet gebeuren, dan doe ik dat meteen. - Ik voer mijn taken zonder extra hulp of uitleg uit. - Ik zie problemen in het en meldt dat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ziet het werk niet/moet er op gewezen worden/moet aangespoord worden. - Vraagt voortdurend om hulp of uitleg - Controleert niet/ vraagt anderen het werk te controleren - Ziet problemen niet/ signaleert probleem maar doet niets.

Figuur 2. Onderdeel van de lijst met uitstroomgerichte competenties.

In de literatuur is gezocht naar definities voor een persoonlijk ontwikkelingsplan. Een persoonlijk ontwikkelingsplan wordt ook wel aangeduid als een individueel

ontwikkelingsplan. Onder deze noemers zijn er enkele omschrijvingen (Harskamp & Slof, 2006; Buchel, Deturck, & Habraken, 2001) voor een persoonlijk ontwikkelingsplan gevonden. Uit de definities die in de gebruikte literatuur gevonden zijn, lijkt die van hogeschool Fontys (2003) het meest compleet. Vergeleken met de andere definities bevat deze alle aspecten voor een persoonlijk ontwikkelingsplan en is daarnaast in een compacte omschrijving samengevat. De definitie uit de discussienota ‘Opmaat tot maatwerk’ van de afdeling onderwijs binnen de hogeschool Fontys (2003, p35) luidt:

‘Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is een instrument, waarmee de student zelf kan werken aan competentie- en loopbaanontwikkeling. De doelstelling van het persoonlijk ontwikkelingsplan is om de verbeteracties van de student omtrent competentieontwikkeling te structureren en te concretiseren. Het persoonlijk ontwikkelingsplan is echter meer dan een plan. Het is een overeenkomst tussen de student en de coach. In deze overeenkomst doet de student toezeggingen over de ontwikkeling die deze wil realiseren in een bepaalde periode’. Door de omschrijving van het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling dat Het Schip nu hanteert, samen te voegen met de meest complete definitie voor een persoonlijk ontwikkelingsplan uit de literatuur, kan er een duidelijke, definitie voor Het Schip worden geformuleerd.

Een definitie voor het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip zou kunnen zijn: Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is een plan dat door de leerling zelf gemaakt wordt. Daarin staan de uitstroomgerichte competenties, waarvan de leerling vindt dat zij eraan moet werken. De doelstelling van het persoonlijk ontwikkelingsplan is om het handelen van de leerling omtrent competentieontwikkeling te structureren en te concretiseren. Het is tegelijkertijd ook een overeenkomst tussen de leerling en de mentor. In deze overeenkomst doet de leerling toezeggingen over de ontwikkeling die hij/zij in een bepaalde periode wil realiseren.

Hier volgt een onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip (figuur 3.) Hoofdkompetentie 1 is één van de drie hoofdkompetenties van het persoonlijk ontwikkelingsplan. Hier is ook gekozen voor het onderwerp ‘zelfstandig werken’. De leerling kan aan kruisen wat zijn doel is voor dit onderwerp en er is plaats voor een toelichting op dit doel. Daarnaast kan aangegeven worden wat men wil bereiken, hoe dat gedaan gaat worden, wat daarbij nodig is en wanneer het klaar is.

HOOFDCOMPETENTIE 1: PERSOONLIJKE HOUDING EN VAARDIGHEDEN			
Onderwerp	Waar gaat het over		Toelichting
1.1 Zelfstandig werken	<input type="radio"/> Wanneer ik zie dat iets moet gebeuren dan doe ik dat meteen <input type="radio"/> Ik voer mijn taak zonder extra hulp of extra uitleg uit <input type="radio"/> Ik zie problemen tijdens het werk en zeg dat tegen de baas of de begeleider		
<i>Wat wil ik bereiken?</i>	<i>Hoe wil ik dat doen?</i>	<i>Wat heb ik daarbij nodig?</i>	<i>Wanneer is het klaar?</i>

Figuur 3. Onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling op Het Schip.

2.2.3 PORTFOLIO

In deze paragraaf wordt een definitie voor het portfolio op Het Schip geformuleerd. De functie van een portfolio in het algemeen is dat iemand zijn individuele ontwikkeling ermee zichtbaar kan maken (Van Tartwijk, e.a., 2003) en dit kan evalueren. In die zin draagt het gebruik van een portfolio ook bij aan het proces van diagnostiek en behandeling.

Op Het Schip wordt het portfolio beschreven als een coachingsinstrument en presentatieportfolio. Het is een middel voor interactie tussen de mentor en de leerling en het is een instrument waarmee de jongeren zicht krijgen op hun eigen ontwikkeling richting uitstroom. Ze krijgen zicht op hun eigen kennis, vaardigheden en competenties. Een jongere is zelf eigenaar over de map, ze mogen zelf beslissen welke activiteiten in de map komen. Goede ondersteuning door de begeleiding is daarbij van groot belang. Het portfolio vormt uiteindelijk een overzicht van de activiteiten van de leerling met daarbij het aantoonbare resultaat (meestal een foto).

De leerling kan laten zien aan zichzelf en anderen wat hij allemaal gedaan heeft, hoe dat gegaan is en wat hij ervan geleerd heeft.

In de literatuur is ook gekeken naar definities voor een portfolio. Er bestaan allerlei soorten portfolio's. Hier is gekeken naar de onderwijsgerichte definities voor een portfolio (Van Tartwijk e.a., 2003; Geerligts, Mittendorff, & Nieuwenhuis, 2004). In de definities uit de literatuur komen volgens Keiren (2004, p21) steeds vijf elementen terug, die men kan opvatten als kenmerken van een portfolio in het onderwijs:

1. Het gaat om een verzameling van het werk van studenten;
2. Elke student stelt zelf zijn portfolio samen;

-
-
3. In een portfolio wordt een groei of ontwikkeling in competentie gedocumenteerd;
 4. Essentieel is de reflectie door de student zelf;
 5. Instructie en begeleiding door een docent worden verondersteld.

Door de omschrijving van Het Schip van het portfolio wederom te koppelen aan de in de literatuur gevonden kenmerken van het portfolio, kan er een duidelijke, definitie voor Het Schip worden geformuleerd.

De definitie voor het portfolio op Het Schip zou kunnen zijn:

Het portfolio is een verzameling van het persoonlijk ontwikkelingsplan en alle activiteiten die de leerling heeft voltooid. Een jongere krijgt met het portfolio zicht op haar eigen groei- en competentieontwikkeling richting uitstroom. Deze ontwikkeling wordt gedocumenteerd door middel van foto's en verhaaltjes. Deze foto's en verhaaltjes dienen als reflectie op de activiteit geschreven door de leerling zelf. De jongere kan op die manier haar ontwikkeling presenteren aan andere mensen. Elke leerling stelt haar eigen portfolio samen, ze mag zelf weten welke activiteiten er in de map komen. Daarbij is ondersteuning van de begeleiders belangrijk. Het portfolio is ook een coachingsinstrument dat als middel kan worden gebruikt voor de interactie tussen de mentor en de leerling.

3. *VERSCHILLEN EN OVEREENKOMSTEN TUSSEN HET DIGITAAL HANDELINGPLAN EN HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN*

3.1 *INLEIDING*

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar de verschillen en overeenkomsten tussen het digitale handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip, hoe deze instrumenten zich tot elkaar verhouden en in hoeverre ze een rol spelen in het proces van diagnostiek en behandeling.

Op 18 maart 2008 is er op Het Schip een studiedag georganiseerd die in het teken stond van het gebruik van het portfolio, het persoonlijk ontwikkelingsplan, de uitstroomgerichte competenties en het digitaal handelingsplan en in hoeverre deze instrumenten onder het personeel geïmplementeerd zijn.

De verschillen en overeenkomsten in dit hoofdstuk zijn gedeeltelijk gebaseerd op informatie en meningen van het personeel die op de studiedag naar voren kwamen. De overige verschillen en overeenkomsten zijn gebaseerd op een uitgebreide analyse van het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

3.2 *VERSCHILLEN TUSSEN HET DIGITAAL HANDELINGSPLAN EN HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN*

Al eerder werd vermeld, dat het digitaal handelingsplan voornamelijk aan een leerkracht/begeleider gekoppeld is en het persoonlijk ontwikkelingsplan aan een leerling of student.

Een eerste verschil tussen het digitale handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip is dan ook dat het handelingsplan door de mentor wordt ingevuld en dat het persoonlijk ontwikkelingsplan een weergave is van de verwachtingen van de leerling zelf. Bij het tweede verschil valt op dat het handelingsplan al digitaal geïmplementeerd is, terwijl het persoonlijk ontwikkelingsplan vaak nog wordt ingevuld op een formulier. Er zijn echter wel mogelijkheden om het persoonlijk ontwikkelingsplan digitaal in te vullen door middel van de 'uitstroomgerichte competenties' en het digitale programma 'Heft in eigen handen' (www.tschip.nl), maar die worden nog nauwelijks gebruikt. 'Heft in eigen handen' is een soort arbeidsgericht persoonlijk ontwikkelingsplan waarin de leerling een haalbaar perspectief kan verwezenlijken aan de hand van vragen als (www.tschip.nl):

- Wat wil ik? (uitstroom/streefniveau)
- Wat kan ik al? (beginniveau)

-
-
- Wat moet ik dus nog leren? (gericht op competenties en beroepsvaardigheden)
 - Hoe ga ik dat doen? (trajectplan)
 - Hoe laat ik zien dat ik dat al kan? (interne en externe legitimering)

Het derde verschil wijst op de rol van beide instrumenten in het proces van diagnostiek en behandeling. Het digitale handelingsplan wordt iedere keer geëvalueerd en zo nodig bijgesteld, dit gebeurt niet met het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Het doel van een handelingsplan is dat het een houvast biedt voor de begeleiders/leerkrachten om te kunnen zien welke doelen zijn opgesteld voor de jongere, hoe te handelen om tot de gestelde doelen te komen en in hoeverre deze doelen al bereikt zijn.

Het vierde verschil dat gevonden is, is dat dit doel voor het maken van een handelingsplan bij de mentor duidelijk is, terwijl het doel voor het maken van het persoonlijk ontwikkelingsplan door de leerling nog niet helder is bij de jongeren. Dit hangt waarschijnlijk samen met het feit dat de mentoren verplicht zijn, op bepaalde tijden een handelingsplan voor iedere leerling maken, terwijl de jongeren zelf momenten mogen kiezen om al dan niet een persoonlijk ontwikkelingsplan te maken.

Op Het Schip is het portfolio een map waarin alle activiteiten van de leerling verzamelt kunnen worden.

Een vijfde verschil wijst erop dat het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling vaak al als vast onderdeel van dit portfolio wordt beschouwd, daarentegen wordt het handelingsplan nog niet als vast onderdeel van de portfoliomap gezien.

Het digitale handelingsplan van Het Schip (figuur 1) bevat per onderwerp een handelingswijzer. Deze handelingswijzer is een hulpmiddel voor het bedenken van een goede manier van handelen en bevat per onderwerp concrete uitstroomgerichte competenties.

Een zesde verschil is dan ook gebaseerd op deze handelingswijzer. De handelingswijzer is zoals eerder beschreven wel onderdeel van de scoreformulieren voor het handelingsplan ingevuld door de mentor, maar de handelingswijzer is nog geen onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerlingen. Zij hebben echter wel de mogelijkheid de handelingswijzer van de mentoren te gebruiken.

Het zevende verschil heeft te maken met de indeling van de hoofdcompetenties. Het digitale handelingsplan op Het Schip is verdeeld in vijf onderdelen, dit worden hoofdcompetenties genoemd. De hoofdcompetenties van het digitale handelingsplan zijn:

- Persoonlijke problematiek

-
-
- Algemeen sociaal gedrag op school
 - Omgaan met de begeleiding
 - Omgaan met leeftijdsgenoten
 - Omgaan met taken.

Deze indeling verschilt met die van het persoonlijk ontwikkelingsplan die verdeeld is in de onderdelen:

- Persoonlijke houding en vaardigheden
- Organisatie houding en vaardigheden
- Sociale houding en vaardigheden

Het achtste verschil is dat bepaalde onderwerpen wel in het handelingsplan staan, maar niet in het persoonlijk ontwikkelingsplan, terwijl deze daar wel op hun plaats zijn. De betreffende onderwerpen zijn ‘motivatie voor school’ en ‘jongere wordt gepest’. Ook andersom staan er bepaalde onderwerpen niet in het handelingsplan en wel in het persoonlijk ontwikkelingsplan. De betreffende onderwerpen hierbij zijn ‘praten en luisteren’, ‘werken met klanten’ en ‘goede indruk geven’. In hoofdstuk 5 wordt er een aanbeveling gedaan voor een mogelijke oplossing. Tot slot is er gekeken naar de competenties. De competenties van het digitale handelingsplan zijn genummerd. Ook de uitstroomgerichte competenties in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan in een bepaalde volgorde. Deze nummering en volgorde van het digitale handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan verschillen eveneens van elkaar.

Naast de genoemde verschillen, bestaan er ook overeenkomsten tussen het digitale handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan. Deze worden in paragraaf 3.3 besproken.

3.3 OVEREENKOMSTEN IN HET DIGITAAL HANDELINGSPLAN EN HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

De eerste overeenkomst is dat het digitale handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip allebei gericht zijn op gedragsverandering door middel van de planmatige gedragsbeïnvloeding (Van der Kooij, 2007)

Daarnaast is er een tweede overeenkomst die aangeeft dat beide instrumenten, hulpmiddelen zijn voor het zo snel mogelijk uitstromen van een leerling richting het reguliere onderwijs of de arbeidsmarkt (www.tschip.nl).

Een derde overeenkomst wijst erop dat de uitstroomgerichte competenties (figuur 3.) die gebruikt worden in het persoonlijk ontwikkelingsplan ook kunnen dienen als indicatoren voor

de mentoren bij het digitale handelingsplan, zo kan men zien in hoeverre de leerling het doel al heeft behaald.

Tot slot komen de doelen die beschreven staan in het digitale handelingsplan deels overeen met de doelen in het persoonlijk ontwikkelingsplan.

4. ANALYSE VAN DE VRAGENLIJST OVER HET GEBRUIK VAN HET PORTFOLIO, DE UITSTROOMGERICHTE COMPETENTIES, HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN EN HET DIGITAAL HANDELINGSPLAN.

4.1 INLEIDING

Er heeft een inventarisatie plaatsgevonden onder de mentoren van Het Schip. Deze inventarisatie had betrekking op het portfolio, de uitstroomgerichte competenties, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het digitaal handelingsplan.

Aan de hand van een schriftelijke vragenlijst is de mentoren gevraagd of ze wisten wat het doel was van deze instrumenten, of ze er mee werken en in hoeverre ze tevreden zijn over deze instrumenten (zie bijlage 1). Naast deze inventarisatie werd er ook naar het verband tussen de vier instrumenten gevraagd en was er ruimte voor opmerkingen en suggesties voor mogelijke verbeteringen. De vragenlijst is opgesteld op grond van de richtlijnen zoals Bartelds, Jansen en Joostens (1989) deze beschrijven.

4.2 KWANTITATIEVE ANALYSE VAN DE VRAGENLIJST

De antwoorden die gegeven zijn op de eerste vragen over het doel, het gebruik en de tevredenheid zijn in enkele tabellen weergegeven.

Er zijn 21 vragenlijsten uitgedeeld, waarvan er veertien zijn ingevuld.

4.2.1 ANALYSE VAN DE VRAGEN OVER HET PORTFOLIO

Bij de vragen over het portfolio heeft iedereen met een 'ja' geantwoord, daarnaast waren de mentoren over het algemeen tevreden over het portfolio. De twee mentoren die 'ontevreden' zijn over het portfolio hebben hier geen reden bij vermeld.

	JA	NEE
Weet je wat het doel is van het portfolio?	14	0
Werk je met het portfolio?	14	0

Zeer tevreden	1
Tevreden	6
Neutraal	5
Ontevreden	2
Zeer ontevreden	0

4.2.2 ANALYSE VAN DE VRAGEN OVER DE UITSTROOMGERICHTE COMPETENTIES

Bij de vragen over de uitstroomgerichte competenties heeft iedereen op de vraag of ze wisten wat het doel ervan is met een 'ja' geantwoord. Op de vraag of ze ermee werken, werd er twaalf keer 'ja' en twee keer 'nee' geantwoord. De twee mentoren die 'nee' hebben geantwoord werken waarschijnlijk op de locatie van Het Schip waar de uitstroomgerichte competenties (nog) niet gehanteerd worden, maar dit is een vermoeden. Iedereen is over het algemeen tevreden over de uitstroomgerichte competenties. Daarnaast geven drie mentoren aan ontevreden te zijn, maar ze hebben de reden hiervan niet vermeld.

	JA	NEE
Weet je wat het doel is van de uitstroomgerichte competenties?	14	0
Werk je met de uitstroomgerichte competenties van de jongere?	12	2

Zeer tevreden	1
Tevreden	10
Neutraal	0
Ontevreden	3
Zeer ontevreden	0

4.2.3 ANALYSE VAN DE VRAGEN OVER HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

Bij de vragen over het persoonlijk ontwikkelingsplan heeft iedereen op de vraag of ze wisten wat het doel ervan is met een 'ja' geantwoord. Bij de vraag of ze ermee werken, werd er elf keer 'ja' en twee keer 'nee' geantwoord. Van de drie mentoren die 'nee' hebben geantwoord is niet duidelijk wat de reden daarvan is. De mentoren zijn over het algemeen tevreden over het persoonlijk ontwikkelingsplan, degene die ontevreden is, heeft hier geen reden bij vermeld.

	JA	NEE
Weet je wat het doel is van het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling?	14	0
Werk je met het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling?	11	3

Zeer tevreden	1
Tevreden	7
Neutraal	3
Ontevreden	1
Zeer ontevreden	0

NB. Twee personen gaven bij de vraag aan dat ze niks over de tevredenheid konden zeggen, omdat ze nog niet toe komen aan het werken met het persoonlijk ontwikkelingsplan en zich er nog in moeten verdiepen.

4.2.4 ANALYSE VAN DE VRAGEN OVER HET DIGITAAL HANDELINGSPLAN

Over het algemeen is iedereen tevreden over het digitaal handelingsplan, drie mentoren geven echter aan zeer ontevreden te zijn. Het is niet duidelijk wat hiervan de reden is.

Zeer tevreden	4
Tevreden	6
Neutraal	0
Ontevreden	0
Zeer ontevreden	3

NB. Hierbij is niet de vraag gesteld of men weet wat het doel is en of men er mee werkt, want men wordt geacht met het digitaal handelingsplan te werken. Eén persoon heeft dit niet ingevuld, omdat deze er niet mee werkt.

4.3 KWALITATIEVE ANALYSE VAN DE OPMERKINGEN EN SUGGESTIES IN DE VRAGENLIJST

Er was bij elke vraag van de vragenlijst ruimte voor opmerkingen en suggesties. Niet alle mentoren hebben bij elke vraag opmerkingen of suggesties gegeven.

De opmerkingen en suggesties die gegeven zijn in de vragenlijst, zijn onderworpen aan een kwalitatieve analyse. De antwoorden zijn geclusterd en gecategoriseerd aan de hand van vier

stadia: (1) het vergelijken van gebeurtenissen die op elke categorie van toepassing zijn, (2) het integreren van categorieën en hun kenmerken, (3) het inperken van de theorie en (4) het formuleren van de theorie. Deze methode wordt door Glaser & Strauss (1976) ‘de methode van de voortdurende vergelijking’ genoemd. De categorieën zijn achtereenvolgens: opmerkingen van de mentoren over het portfolio, opmerkingen van de mentoren over de uitstroomgerichte competenties, opmerkingen van de mentoren over het persoonlijk ontwikkelingsplan, opmerkingen van de mentoren over het digitaal handelingsplan, opmerkingen van de mentoren over het verband tussen de instrumenten, pluspunten van de instrumenten volgens de mentoren, knelpunten van de instrumenten volgens de mentoren en tot slot de verbeterpunten volgens de mentoren.

4.3.1 OPMERKINGEN EN SUGGESTIES VAN DE MENTOREN OVER HET PORTFOLIO

Van de veertien mentoren hebben er dertien een reactie gegeven. Er zou volgens twee mentoren nog onvoldoende gewerkt worden met het portfolio. Twee andere mentoren geven aan dat als er met het portfolio gewerkt wordt, het taalgebruik van jongeren vaak slecht is. Dit zou volgens één van hen ondervangen kunnen worden door een soort stripverhaal met foto’s in plaats van dat de leerling een verhaaltje moet schrijven bij iedere voltooide activiteit. Verder geeft één mentor aan dat het extra werk kost, omdat zwakkere leerlingen er nog niet zelfstandig mee kunnen werken. Door zeven mentoren worden mogelijke oplossingen aangedragen om het portfolio nog praktischer te maken. De oplossingen zijn eenvoudige formuleringen, vaste begeleiders en vaste afspraken voor het werken met het portfolio. Ook wordt er voorgesteld meer structuur aan te brengen, zodat het werken met het portfolio meer in banen geleid wordt.

4.3.2 OPMERKINGEN EN SUGGESTIES VAN DE MENTOREN OVER DE UITSTROOMGERICHTE COMPETENTIES

Van de veertien mentoren heeft één mentor een reactie gegeven. Volgens die ene mentor moeten de uitstroomgerichte competenties vaker ingezet worden bij leerlingen die al richting uitstroom gaan.

4.3.3 OPMERKINGEN EN SUGGESTIES VAN DE MENTOREN OVER HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGPLAN

Van de veertien mentoren hebben er vijf een reactie gegeven. Het persoonlijk ontwikkelingsplan moet volgens één mentor meer vorm gegeven worden. Vier mentoren

geven oplossingen voor het vormgeven. Het persoonlijk ontwikkelingsplan zou eenvoudiger en in kleinere stappen geformuleerd moeten worden. Ook zou het op schrift terug moeten komen en het zou een onderdeel moeten worden van het handelingsplan.

4.3.4 OPMERKINGEN EN SUGGESTIES VAN DE MENTOREN OVER HET DIGITAAL HANDELINGPLAN

Van de veertien mentoren hebben er vier een reactie gegeven. Twee mentoren geven aan dat de scorelijsten voor de jongere zorgen voor papierverspilling, wanneer je ze uitprint. Één mentor geeft hier aan dat één keer in de twee maand scoren al genoeg zou zijn. Daarnaast zouden de competenties die gescoord moeten worden in een handelingsplan volgens één mentor nog een keer nagekeken moeten worden of alles er wel in staat. Voorbeelden van competenties die er niet in zouden staan zijn: ‘hij/zij komt elke dag op school’ en ‘hij/zij komt op tijd’. Er bestaat bij één mentor ook twijfels over het invullen van het handelingsplan voor de leerlingen die langdurig op stage zijn.

4.3.5 OPMERKINGEN EN SUGGESTIES VAN DE MENTOREN OVER HET VERBAND TUSSEN DE INSTRUMENTEN

Van de veertien mentoren geeft iedereen aan een verband te zien tussen de vier instrumenten, daarbij geven twaalf mentoren een reactie. Drie mentoren zeggen dat je met alle vier instrumenten doelgericht begeleiding kunt geven aan de leerlingen en ze geven daarnaast aan dat je met het gebruik van de instrumenten gezamenlijk bezig kunt zijn met de leer- en ontwikkelingspunten van de jongere. De jongere krijgt volgens één mentor op deze manier eigen verantwoordelijkheid en zes mentoren geven aan dat de jongere inzicht in zijn/haar eigen ontwikkeling krijgt. Eén mentor geeft als aanvulling dat de instrumenten elkaars verlengde zijn. Twee mentoren geven daarentegen aan dat de instrumenten een onlosmakelijk geheel zouden moeten vormen, maar dit volgens hen nog niet het geval is.

4.3.6 PLUSPUNTEN VAN DE INSTRUMENTEN VOLGENS DE MENTOREN

Van de veertien mentoren hebben er twaalf een reactie gegeven. Twee mentoren geven aan dat je door middel van deze instrumenten de jongere zelf verantwoordelijk maakt voor zijn/haar ontwikkeling door samen met de jongere doelen te formuleren. Één mentor geeft aan dat je door de instrumenten te gebruiken de leerling kan motiveren en stimuleren om met haar ontwikkeling bezig te zijn. Op die manier krijgt de jongere volgens vijf mentoren inzicht in eigen handelen. Daarnaast geeft één mentor aan dat de informatie overdraagbaar is voor

geïnteresseerden en het inzichtelijk is voor iedereen. De instrumenten zouden volgens drie mentoren niet losstaan van elkaar, een duidelijke inhoudelijke lijn hebben en ze zouden alles samenvatten in één geheel.

4.3.7 KNELPUNTEN VAN DE INSTRUMENTEN VOLGENS DE MENTOREN

Van de veertien mentoren hebben er zeven een reactie gegeven. De privé-gevoeligheid over wat je in het portfolio stopt en wat niet, wordt door twee mentoren als belangrijk punt genoemd. Daarnaast zou het volgens één mentor omslachtig en tijdrovend zijn. Twee mentoren geven aan dat vooral bij de zwakkere leerlingen intensieve begeleiding nodig is. Ook zou er volgens twee mentoren te weinig communicatie, controle en regelmaat zijn om het werken met het portfolio goed te kunnen laten verlopen.

4.3.8 VERBETERPUNTEN VOOR DE INSTRUMENTEN VOLGENS DE MENTOREN

Van de veertien mentoren hebben er acht een reactie gegeven. Volgens één mentor zou in plaats van één keer in de maand, één keer in de twee maand gescoord moeten worden. Eén mentor geeft aan dat het probleem van de papierverspilling opgelost zou kunnen worden door een andere lay-out te maken voor alle formulieren. Volgens vier mentoren zou er meer tijd vrijgemaakt moeten worden voor het werken met het portfolio, waardoor ze betere begeleiding kunnen geven. De koppeling tussen het handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio zou volgens één mentor duidelijker gemaakt moeten worden en dit zou ook zichtbaar gemaakt moeten worden voor de leerlingen. Tot slot geeft één mentor een opmerking: hoe digitaler, hoe beter.

5. **CONCLUSIE EN AANBEVELINGEN VOOR HET DIGITAAL HANDELINGSPLAN EN HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN**

5.1 **INLEIDING**

In dit hoofdstuk volgt de beantwoording van de onderzoeksvragen en vervolgens wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag en de aanbevelingen die daaruit voortvloeien. Deze aanbevelingen zijn gegeven op grond van de geformuleerde definities, de verschillen en overeenkomsten tussen het digitale handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan en de vragenlijst die is afgenomen onder alle mentoren van Het Schip.

5.2 **CONCLUSIE**

Alle vier onderzoeksvragen zijn hieronder uitgewerkt en er is een antwoord gegeven op de hoofdvraag aan de hand van een aantal aanbevelingen.

1. Hoe worden de begrippen, digitaal handelingsplan, persoonlijk ontwikkelingsplan en portfolio in de documenten van Het Schip gedefinieerd en op welke manier kunnen de definities worden geformuleerd of bijgesteld, nadat er gekeken is naar verschillende definities in de literatuur?

Uit het onderzoek komt naar voren dat er in de documenten van Het Schip geen expliciete definities zijn vastgelegd voor het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling. Wel zijn er algemene beschrijvingen van deze begrippen te vinden. Daarnaast staat er in de documenten een definitie voor het portfolio beschreven, maar die is nog niet compleet genoeg. De geformuleerde definities zijn aan de hand van een literatuuronderzoek naar verschillende definities, zo geformuleerd dat ze een handvat kunnen bieden voor het handelen op Het Schip.

Een definitie voor het digitaal handelingsplan voor Het Schip zou kunnen zijn:

Het digitale handelingsplan is een concreet en makkelijk te hanteren digitaal systeem dat uiteindelijk een overzicht geeft van de richtlijnen voor het onderwijs/ begeleiding aan een specifieke leerling en de punten waaraan de leerling moet werken volgens de mentor. Daarbij moet beoogd worden dat de leer- en opvoedingsdoelen in een zekere hoeveelheid tijd bereikt worden. Er moet rekening worden gehouden met de betrokkenen die het plan moeten uitvoeren en met de omstandigheden waarin het plan moet worden uitgevoerd. De doelen liggen al SMART (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden) (Pameijer

& Beukering, 2004) geformuleerd vast in het systeem, waar ook plaats is voor zelf geformuleerde doelen. Deze doelen zijn makkelijk te evalueren op succes en ze kunnen altijd bijgesteld worden.

Een definitie voor het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip zou kunnen zijn: Het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) is een plan dat door de leerling zelf gemaakt wordt. Daarin staan de uitstroomgerichte competenties, waarvan de leerling vindt dat zij eraan moet werken. De doelstelling van het persoonlijk ontwikkelingsplan is om het handelen van de leerling omtrent competentieontwikkeling te structureren en te concretiseren. Het is tegelijkertijd ook een overeenkomst tussen de leerling en de mentor. In deze overeenkomst doet de leerling toezeggingen over de ontwikkeling die hij/zij in een bepaalde periode wil realiseren.

De definitie voor het portfolio op Het Schip zou kunnen zijn:

Het portfolio is een verzameling van het persoonlijk ontwikkelingsplan en alle activiteiten die de leerling heeft voltooid. Een jongere krijgt met het portfolio zicht op haar eigen groei- en competentieontwikkeling richting uitstroom. Deze ontwikkeling wordt gedocumenteerd door middel van foto's en verhaaltjes. Deze foto's en verhaaltjes dienen als reflectie op de activiteit geschreven door de leerling zelf. De jongere kan op die manier haar ontwikkeling presenteren aan andere mensen. Elke leerling stelt haar eigen portfolio samen, ze mag zelf weten welke activiteiten er in de map komen. Daarbij is ondersteuning van de begeleiders belangrijk. Het portfolio is ook een coachingsinstrument dat als middel kan worden gebruikt voor de interactie tussen de mentor en de leerling.

2. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan, hoe verhouden deze zich tot elkaar en in hoeverre spelen ze een rol in het proces van diagnostiek en behandeling?

Er zijn negen verschillen (figuur 4.) gevonden tussen het digitale handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan, maar ook vier overeenkomsten (figuur 5.). Daardoor werd duidelijk hoe beide instrumenten zich tot elkaar verhouden. De gevonden verschillen wijzen erop dat de koppeling tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan nog niet optimaal is. De rol in het proces van diagnostiek en behandeling werd ook duidelijk

na het beantwoorden van deze vraag. Het digitaal handelingsplan is al volop en (verplicht) in gebruik, daarentegen is het persoonlijk ontwikkelingsplan nog niet geheel geïmplementeerd.

Hier volgt een schema met daarin de gevonden verschillen tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

DIGITAAL HANDELINGSPLAN	PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN
<i>1. Wordt door de leerkracht ingevuld.</i>	<i>Wordt door de leerling ingevuld.</i>
<i>2. Digitaal geïmplementeerd.</i>	<i>Nog niet geheel digitaal geïmplementeerd.</i>
<i>3. Wordt geëvalueerd en zonodig bijgesteld.</i>	<i>Wordt niet geëvalueerd of bijgesteld.</i>
<i>4. Het doel ervan is duidelijk voor de mentoren.</i>	<i>Het doel ervan is niet duidelijk voor de jongeren.</i>
<i>5. Nog geen vast onderdeel van het portfolio.</i>	<i>Vast onderdeel van het portfolio.</i>
<i>6. Handelingswijzer toegevoegd.</i>	<i>Nog geen handelingswijzer toegevoegd.</i>
<i>7. Onderverdeling in 5 hoofdcompetenties.</i>	<i>Onderverdeling in 3 hoofdcompetenties.</i>
<i>8. Bepaalde(belangrijke) onderwerpen die in het handelingsplan staan, staan niet in persoonlijk ontwikkelingsplan en andersom.</i>	<i>Bepaalde (belangrijke) onderwerpen die in het persoonlijk ontwikkelingsplan staan, staan niet in het handelingsplan en andersom.</i>
<i>9. Nummering en volgorde van competenties is anders dan bij het persoonlijk ontwikkelingsplan.</i>	<i>Nummering en volgorde van competenties is anders dan bij het digitale handelingsplan.</i>

Figuur 4. Weergave van de gevonden verschillen tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip

Hier volgt een schema met daarin de gevonden overeenkomsten tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan.

OVEREENKOMSTEN DIGITAAL HANDELINGSPLAN EN PERSOONLIJK ONTWIKKLINGSPLAN
<i>1. Beide gericht op gedragsverandering door middel van planmatige gedragsbeïnvloeding.</i>
<i>2. Beide instrumenten hulpmiddelen voor het zo snel mogelijk uistromen van de leerling.</i>
<i>3. Uitstroomgerichte competenties uit het persoonlijk ontwikkelingsplan kunnen ook dienen als indicatoren voor de mentoren bij het digitale handelingsplan.</i>
<i>4. De doelen die beschreven staan in het digitaal handelingsplan komen deels overeen met de doelen in het persoonlijk ontwikkelingsplan.</i>

Figuur 5. Weergave van de gevonden overeenkomsten tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan op Het Schip.

3. In hoeverre zijn de mentoren op de werkvloer van Het Schip tevreden over het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio en wat kan er verbeterd worden?

De vragenlijst die is afgenomen onder alle mentoren van Het Schip is onderworpen aan een uitgebreide analyse. De kwantitatieve analyse laat zien dat er maar 2/3 van de vragenlijsten is ingevuld. Daarnaast geven alle mentoren aan te weten wat het doel is van het portfolio, de uitstroomgerichte competenties, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het digitaal handelingsplan. Ze geven ook aan dat er nog niet altijd mee gewerkt wordt door hen. Op de vraag in hoeverre men tevreden is over elk instrument lopen de antwoorden uiteen van zeer ontevreden tot zeer tevreden, maar de meeste mentoren geven aan tevreden te zijn over het gebruik van de instrumenten. Voor de kwalitatieve analyse van de vragenlijst zijn de opmerkingen en suggesties van de mentoren geclusterd en gecategoriseerd.

4. Op welke wijze moeten het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan zodanige bijstelling ondergaan dat de koppeling tussen deze instrumenten duidelijk wordt en welke aanbevelingen kunnen er worden gegeven op grond van vraag 1 t/m 3?

Als we naar deze vierde onderzoeksvraag kijken, kan er opgemerkt worden dat de hoofdvraag van dit onderzoek in deze vraag geïntegreerd is. De hoofdvraag is namelijk:

Hoe koppel je een onder verantwoordelijkheid van de mentor gemaakt digitaal handelingsplan aan het persoonlijk ontwikkelingsplan van de leerling en hoe breng je deze instrumenten onder in het portfolio?

Om deze vragen te kunnen beantwoorden zijn er aanbevelingen gedaan om de koppeling tussen het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan duidelijker te maken. De aanbevelingen zijn gebaseerd op de geformuleerde definities die in dit onderzoek zijn geformuleerd, de verschillen en overeenkomsten die zijn gevonden tussen het persoonlijk ontwikkelingsplan en het digitale handelingsplan, hoe deze instrumenten zich tot elkaar verhouden en welke rol ze spelen in het proces van diagnostiek en behandeling op Het Schip. Daarnaast is er ook gebruik gemaakt van de opmerkingen en suggesties die zijn gegeven door de mentoren tijdens het invullen van de vragenlijst en op de studiedag van 18 maart 2008.

5.2.1 AANBEVELINGEN GEBASEERD OP DE GEFORMULEERDE DEFINITIES

De aanbevelingen betreffende de definities worden steeds gegeven op grond van gegevens uit het onderzoek:

1. In de documenten van Het Schip zijn geen expliciete definities vastgelegd voor het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling. Wel is er een definitie voor het portfolio, maar die is nog niet compleet genoeg.

Aanbeveling:

De geformuleerde definities die zijn voorgesteld in dit onderzoek zouden op een voorblad in het portfolio moeten zitten, zodat het voor de leerling, de leerkracht en de onderwijsinspectie duidelijk is wat er met deze instrumenten beoogd wordt. Dit voorblad hoeft alleen in het portfolio te zitten, omdat het uiteindelijk de bedoeling is dat het persoonlijk ontwikkelingsplan en het digitaal handelingsplan in printvorm ook in de map komen te zitten.

2. Het is volgens de mentoren niet bij alle leerlingen duidelijk wat het doel is van het persoonlijk ontwikkelingsplan, het digitale handelingsplan en het portfolio.

Aanbeveling:

Het portfolio wordt op Het Schip gezien als een coachingsinstrument dat als hulpmiddel gebruikt kan worden bij de interactie tussen de leerling en de mentor. Dit staat alleen nergens beschreven en het is niet bij iedereen van het personeel bekend. Door middel van bijvoorbeeld een extra voorlichting zou dit duidelijk gemaakt kunnen worden, zodat het verband tussen de instrumenten helder wordt en het werken met het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio makkelijker wordt.

5.2.2. AANBEVELINGEN GEBASEERD OP DE VERSCHILLEN EN OVEREENKOMSTEN VAN HET DIGITAAL HANDELINGSPLAN EN HET PERSOONLIJK ONTWIKKELINGSPLAN

De aanbevelingen betreffende de verschillen en overeenkomsten, hoe deze zich tot elkaar verhouden en welke rol ze spelen in het proces van diagnostiek en behandeling, worden steeds gegeven op grond van gegevens uit het onderzoek:

-
-
1. Het valt op dat het handelingsplan al digitaal geïmplementeerd is, terwijl het persoonlijk ontwikkelingsplan vaak nog wordt ingevuld op een formulier, Er zijn echter wel mogelijkheden om het persoonlijk ontwikkelingsplan digitaal in te vullen door middel de uitstroomgerichte competenties en door middel van het digitale programma ‘Heft in eigen handen’ (www.tschip.nl), maar die worden nog nauwelijks gebruikt.

Aanbeveling:

Er zou een keus gemaakt moeten worden tussen het gebruik van de ‘uitstroomgerichte competenties’ en het digitale programma ‘Heft in eigen handen’. Beide zijn een vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan, het is overbodig ze allebei te gebruiken.

2. Het digitale handelingplan wordt iedere keer geëvalueerd en zo nodig bijgesteld, dit gebeurt niet met het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Aanbeveling:

Het persoonlijk ontwikkelingsplan zou tegelijk met het handelingsplan geëvalueerd en zonodig bijgesteld moeten worden, zodat de leerling ziet wat hij nog moet doen/kunnen om zijn eigen doelen te behalen.

3. Het doel voor het maken van een handelingsplan is bij de mentor wel duidelijk, terwijl het doel voor het maken van het persoonlijk ontwikkelingsplan door de leerling nog niet helder is bij de jongeren.

Aanbeveling:

Het voorblad met de definities die al als aanbeveling is gegeven kan hier ook een uitkomst bieden.

De extra voorlichting die ook al eerder aanbevolen is, moet eveneens duidelijkheid verschaffen over hoe de leerkrachten het werken met het persoonlijk ontwikkelingsplan aanbieden aan de jongeren, zodat die het nut ervan gaan inzien.

4. Het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerling wordt vaak al als een vast onderdeel van het portfolio beschouwd, daarentegen wordt het handelingsplan nog niet als vast onderdeel van de portfoliomap gezien.

Aanbeveling:

De mentoren zijn al verplicht handelingsplannen te maken, om het digitale handelingsplan ook als vast onderdeel van het portfolio te maken, moeten alle mentoren eveneens verplicht worden deze in de portfolio map te doen. Daarbij zouden onderdelen weggelaten kunnen worden in verband met de privé-gevoeligheid.

5. De handelingswijzer is wel onderdeel van de scoreformulieren voor het handelingsplan ingevuld door de mentor, maar de handelingswijzer is nog geen onderdeel van het persoonlijk ontwikkelingsplan voor de leerlingen.

Aanbeveling:

Er zou ook een handelingswijzer voor de leerlingen op het formulier van het persoonlijk ontwikkelingsplan moeten staan, zodat leerlingen terwijl ze bezig zijn met het aankruisen van doelen, kunnen zien wat ze ervoor moeten doen om hun doelen te behalen.

6. Het handelingsplan heeft een andere onderverdeling dan het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Aanbeveling:

De koppeling tussen het handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan zou duidelijker worden als beide instrumenten dezelfde onderverdeling qua hoofdcompetenties krijgen.

7. Bepaalde onderwerpen staan wel in het handelingsplan, maar niet in het persoonlijk ontwikkelingsplan, terwijl deze daar wel op hun plaats zijn. Ook andersom staan er bepaalde (belangrijke) onderwerpen in het persoonlijk ontwikkelingsplan, maar niet in het handelingsplan.

Aanbeveling:

De ontbrekende onderwerpen in het digitaal handelingsplan en het persoonlijk ontwikkelingsplan zouden toegevoegd moeten worden. Als men dit niet nodig vindt, zou men zich op schrift moeten verantwoorden, waarom deze onderwerpen niet in het digitaal handelingsplan of het persoonlijk ontwikkelingsplan horen. Op die manier bestaat er geen onduidelijkheid over het ontbreken van bepaalde onderwerpen.

-
-
8. De nummering en de volgorde van de competenties is in het digitaal handelingsplan anders dan bij het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Aanbeveling:

Er zijn veel competenties in het digitaal handelingsplan hetzelfde als in het persoonlijk ontwikkelingsplan. De koppeling tussen beide instrumenten zou overzichtelijker worden als de competenties van beide instrumenten op dezelfde manier genummerd worden en in dezelfde volgorde gezet worden.

5.2.3 AANBEVELINGEN GEBASEERD OP OPMERKINGEN EN SUGGESTIES IN DE VRAGENLIJST

De aanbevelingen betreffende de vragenlijst worden steeds gegeven op grond van de opmerkingen en suggesties van de mentoren die het meest in het oog springen:

1. Begeleiding geven bij het invullen van het persoonlijk ontwikkelingsplan kost extra werk
2. Er is bij de zwakkere leerlingen intensieve begeleiding nodig bij het maken van het persoonlijk ontwikkelingsplan.

Aanbeveling:

Er zou per dag een vaste begeleider aangewezen moeten worden om intensief begeleiding te kunnen geven bij het werken met het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio.

De jongeren kunnen dan gedurende de hele dag voor het werken met het portfolio kiezen en daarbij kunnen ze rekenen op begeleiding.

3. Het taalgebruik van de jongeren in het persoonlijk ontwikkelingsplan op het formulier is volgens sommige mentoren zwak.
4. Het persoonlijk ontwikkelingsplan op het formulier zou praktischer gemaakt moeten worden, eenvoudiger en in kleinere stappen.

Aanbeveling:

Het zwakke taalgebruik van de jongeren bij het invullen van het persoonlijk ontwikkelingsplan zou kunnen worden ondervangen door een soort stripverhaal met foto's, zodat ze geen stukje hoeven te schrijven. Ook is er de mogelijkheid het persoonlijk

ontwikkelingsplan op het formulier af te schaffen en over gaan op het digitale programma ‘Heft in eigen handen’. Dit zou eveneens het probleem oplossen dat het persoonlijk ontwikkelingsplan praktischer, eenvoudiger en in kleinere stappen moet worden geformuleerd.

5. Er is te weinig communicatie, controle en regelmaat bij het werken met het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio.

Aanbeveling:

Voor meer communicatie, controle en regelmaat zou er bij gehouden kunnen worden wat er per jongere al gedaan is aan het portfolio, zodat men de jongere erop kan wijzen wat er nog gedaan kan worden.

6. De koppeling tussen de instrumenten moet voor iedereen duidelijk gemaakt worden, ook voor de leerlingen.
7. Volgens één mentor ‘zou alles op schrift terug moeten komen’.
8. Sommige mentoren geven aan dat alle instrumenten een onlosmakelijk geheel moeten vormen, maar dit zou volgens hen nog niet zo zijn.

Aanbeveling:

Iedereen geeft aan het verband te zien tussen de instrumenten. Toch zitten er verschillen in de antwoorden van de mentoren over hoe zij het verband zien. Het zou voor iedereen die met de instrumenten werkt duidelijkheid bieden als het verband (zoals deze gezien wordt door de makers ervan) ergens beschreven staat.

6. DISCUSSIE

In de inleiding is er gesproken over de regulatieve cyclus van Van Strien (1975) en de klinische cyclus van De Bruyn et al. (1995). Deze cycli zijn gebaseerd op het proces: *assessment – planning – implementatie – evaluatie* met voortdurende reflectie op een vorige fase. Op Het Schip zijn het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het portfolio van groot belang bij dit proces van diagnostiek en behandeling.

Dit onderzoek en de daaruit voortkomende aanbevelingen kunnen bijdragen aan een beter verloop van dit proces door de koppeling tussen het digitaal handelingsplan, het persoonlijk ontwikkelingsplan en hoe deze ondergebracht moeten worden in het portfolio te verduidelijken voor zowel leerkracht als leerling. Er moet daarbij voortdurend reflectie op de instrumenten blijven plaatsvinden. Op die manier kunnen er te allen tijde verbeteringen worden toegepast.

Er zijn nog enkele discussiepunten die tijdens en na dit onderzoek naar voren kwamen. Ten eerste was voordat de vragenlijsten zijn rondgedeeld bekend dat andere personeelsleden dan de mentoren, ook wel eens met het portfolio, de uitstroomgerichte competenties, het persoonlijk ontwikkelingsplan en het digitaal handelingsplan werken. In dit onderzoek is zoals beschreven, gekozen voor een afname van de vragenlijst onder mentoren, omdat zij er zeker mee zouden werken. Op de studiedag kwam naar voren dat het overige personeel dat op sommige momenten met de instrumenten werkt, ook wel hun mening over de instrumenten hadden willen geven. De vragenlijst had dus door alle personeelsleden die met een van de genoemde instrumenten werkt ingevuld kunnen worden. Bij een soortgelijk (vervolg) onderzoek kan dit als aandachtspunt dienen.

Ten tweede is de vragenlijst op sommige punten mogelijk sociaal wenselijk ingevuld, omdat de mentoren wisten dat de directeur op de hoogte was van de vragenlijst. Een voorbeeld daarvan is dat men heeft aangegeven dat men het verband zag, maar de koppeling in de praktijk nog niet duidelijk ziet. Hier zou bij een volgend onderzoek extra opgelet moeten worden.

Tot slot zou er nader onderzoek moeten worden gedaan naar het taalgebruik bij de competenties en de onderwerpen in het digitaal handelingsplan. Op de studiedag kwam namelijk naar voren dat leerkrachten een leerling moeilijk kunnen scoren op een bepaald onderwerp, omdat er een dubbele ontkenning in staat en het niet duidelijk is of de mentor de jongere dan slecht of goed moet scoren op dit onderwerp. Een voorbeeld van een dergelijk

onderwerp is 'jongere kan niet zelfstandig werken'. Dit is te zien in het onderdeel van het digitaal handelingsplan in hoofdstuk twee.

REFERENTIES

- Bartelds, J.F., Jansen, E.P.W.A. & Joostens, Th. H. (1989). *Enquêteeren. Het opstellen en gebruiken van vragenlijsten*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Bruyn, E.E.J. De, Pameijer, N.K., Ruijsenaars, A.J.J.M., & Aarle, E.J.M. van (1995). *Diagnostische besluitvorming: Handleiding bij het doorlopen van de diagnostische cyclus*. Leuven/Amersfoort: Acco.
- Buchel, J., Deturck, P. & Habraken, M. (2001). *Persoonlijke ontwikkelingsplannen*. Tilburg:© GITP International bv.
- De Jong, P. & Kim Berg, I. (2004). *De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie*. Amsterdam: Harcourt Assessment BV
- Geerligts, J., Mittendorff, K. & Nieuwenhuis, L. (2004). *Succesvol innoveren van (beroeps) onderwijs. Kwaliteitszorg en financiering als uitdaging voor beleid en management*. Wageningen: Stoas Onderzoek
- Glaser, B.G. & Strauss, A.L. (1976). *De ontwikkeling van gefundeerde theorie*. Alphen aan den Rijn/Brussel: Samsom Uitgeverij
- Harskamp, E. & Slof, B. (2006). *Invoering van individuele ontwikkelingsplannen in het praktijk onderwijs. Een onderzoek onder leidinggevend en medewerkers*. Groningen: GION
- Hermanns, J., Nijnatten, van C., Verheij, F. & Reuling, M. *Handboek jeugdzorg deel 2. Methodieken en programma's*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum
- Het Equal-project: Heft in eigen handen*. (2004) Beschikbaar op 23 maart, 2008, van <http://www.tschip.nl/beginframeset.html>

Hulsman, J., Pijls, T., Hoeij, J. van, Voorst van Beest, K. van, Boonaerts, Y., Lens, M. (2003). *Portfolio sociale competenties: primair onderwijs, VMBO, MBO*. 's-Hertogenbosch: CINOP.

Jaarverslag 2007. (2007) Beschikbaar op 10 februari, 2008, van
<http://www.tschip.nl/beginframeset.html>

Jeuken, G. (2003). *Opmaat tot maatwerk, een aanzet tot vraaggestuurd competentiegericht opleiden binnen Fontys*. Discussienota, afdeling onderwijs.

Jumelet, H. & Teunis, C. *Kwaliteit in uitvoering. Kwaliteitszorg in de jeugdzorg*.
Utrecht: SWP.

Keiren, M. (2004). *Competentiegericht leren met een portfolio*. Nijmegen/Arnhem: HAN

Knorth, E.J. & Smit, M. (1999) *Planmatig handelen in de jeugdhulpverlening*.
Leuven/Apeldoorn: Garant.

Kok, J.F.W. (1984, 1991). *Specifiek opvoeden*. Amersfoort: Academische uitgeverij

Koster, M., Van Houten-Van den Bosch, E.J., Nakken, H. & Pijl, S.J. (2004). *Integratie onder Rugzak-beleid. De eerste ervaringen met leerlinggebonden financiering in het regulier basisonderwijs*. Groningen: GION

Onderwijsplan 2004. (2004). Beschikbaar op 10 februari, 2008, van
<http://www.tschip.nl/beginframeset.html>

Pameijer, N.K & Beukering, van J.T.E. (2004). *Handelingsgerichte diagnostiek. Een praktijkmodel voor diagnostiek en advisering bij onderwijsleerproblemen*.
Leuven: Uitgeverij Acco

Regouin, W. & Schamp, P. (2006). *Rapportage. Gids voor zorg, hulp- en dienstverlening*.
Assen: Koninklijke Van Gorcum BV

Roggen, T. (2006). *Omgangskwaliteit voor orthopedagogen*. Utrecht: Uitgeverij Agiel.

Strien, P.J. van (1975). Naar een methodologie van het praktijkdenken in de sociale wetenschappen. *Nederlands Tijdschrift voor de Psychologie*, 30, 601-619.

Tartwijk, van J., Driessen, E., Hoeberigs, B., Kösters, J., Ritzen, M., Stokking, K. & Vleuten, van der C. (2003). *Werken met elektronische portfolio's*. Houten: Wolters-Noorhoff bv Groningen.

Van der Kooij, C.G., *De andere stroom; vervolgrapportage 200, Hoofdstuk 5*. 25-39. Utrecht: WEC-Raad/LVC 4

BIJLAGE