



Onderzoek AOS schooljaar 2015/2016

VML- Persoonlijkheid Portfolio : hoe kan het Van Maerlant Lyceum haar leerlingen beter steunen in hun studie- en beroepskeuze?

**Anne Henry
Docente Duits VML
Juli '16**

Table of Contents

1. Thema	4
2. Aanleiding	4
3. Probleemstelling	5
4. Opbrengst.....	6
5. Definities.....	6
6. Onderzoeksvraag.....	7
6.1 Methode en doelgroep	7
6.2 Lange termijn planning.....	8
7. Overzicht van de literatuur	8
7.1 Buiten school	8
7.1.1 Individu en zijn familie	8
7.2 Binnen school	10
7.2.1 Basisschool	10
7.2.2 Middelbare school.....	10
7.3 Essentiele factoren uit onderzoeken die van belang zijn voor het ontwikkelen van een portfolio.....	13
7.3.1 Persoonlijke ontwikkeling als succesfactor op de middelbare school.....	13
7.3.2 De rol van een mentor bij de loopbaan planning	14
7.3.3 Dilemma's: carrière planning en tegelijkertijd het creëren van een “attractive identity”.	14
7.3.4 Een portfolio als instrument in VMBO en MBO scholen	16
7.4 Samenvatting literatuuronderzoek	18
8. Portfolio in de praktijk	20
8.1 Achtergrondinformatie Portfolio	20
8.2 De actuele situatie op het VML en de met het VML samenwerkende scholen.....	21
8.3 De Nieuwste School Tilburg (DNS).....	23
8.4 Aanbeveling voor een VML portfolio voortkomend uit de eigen school.....	24
8.5 Aanbevelingen om het VML portfolio te kunnen ontwikkelen	25
8.6 Hoe zou het optimale portfolio eruit moeten zien?	26
9. Literatuurlijst	28

10. Appendices	29
Appendix 1 - Overzicht literatuuronderzoek VML Persoonlijkheid Portfolio.....	30
Appendix 2 -Aandachtspunten voor het ontwikkelen van een portfolio uit de praktijk	32
Appendix 3- Online Portfolio van het Dockinga College	34
Appendix 4 Voorbeeld van portfolio's van de DNS zoals gepubliceerd in hun schoolgids.....	37

Naam/ Datum:

Anne Henry, Van Maerlantlyceum

Juli 2016

Titel

VML- Persoonlijkheid Portfolio : hoe kan het Van Maerlant Lyceum haar leerlingen beter steunen in hun studie- en beroepskeuze?

1. Thema

Het centrale thema van dit onderzoek is, in hoeverre een VO school Havo/Vwo leerlingen, profiel E&M en C&M, efficiënter kan begeleiden in hun overweging van studie en carrière mogelijkheden. De vraag hierbij is hoe leerlingen beter geholpen kunnen worden in het ontdekken en definiëren van hun eigen persoonlijkheid, en daarmee betere studie- en beroepskeuzes kunnen maken. In hoeverre kunnen docenten, decanen, afdelingen en mentoren een betere adviserende rol innemen ten aanzien van het persoonlijk vlak van de leerling en daarbij de leerling beter begeleiden in zijn of haar keuze voor een vervolgopleiding?

2. Aanleiding

Deze vraag is gebaseerd op mijn eigen ervaringen als mentor en op mijn ervaringen met Havo/Vwo als groep op het Van Maerlant Lyceum (VML). Ik ben docente Duits op het VML sinds 2001 en was sindsdien ook altijd mentor. Alle leerlingen worden begeleid door hun mentor en ook de decaan in verband met hun vervolgopleiding. Er zijn open dagen, meeloopdagen, er is een tafeltjesavond, waar oud-leerlingen informatie geven over hun beroep, er zijn avonden waar mensen uit het bedrijfsleven vertellen over hun baan en beroepservaring, er zijn beroepskeuze- tests op het Internet. Decanen geven aan dat niet alle

leerlingen van deze tools gebruik maken, ondanks het feit dat leerlingen problemen ervaren om tot een juiste studie- en later ook beroepskeuze te komen. Vaak hebben leerlingen niet de nodige informatie of hulp ter beschikking om een studiekeuze te realiseren en zij gaan niet diep genoeg op het onderwerp in. Arrington (2000) adviseert structuur aan te brengen in het proces van de studiekeuze. Om te komen tot een structurele carrière planning spreekt Arrington (2000) over twee onderdelen, die in zo'n planning opgenomen moeten worden, namelijk "career awareness", het zich realiseren van de eigen potentiële mogelijkheden, en "career exploration experiences", het ontwikkelen van deze mogelijkheden. Het bewustzijn van de eigen mogelijkheden en de ontwikkeling hiervan zouden over de duur van zelfs 6 jaar ontwikkeld moeten worden op school om tot een realistisch en goed gefundeerd beeld en beslissing te komen. Op het VML moeten wij van de huidige situatie uitgaan van een 2 jarige periode om een carrièreplanning te ontwikkelen. De ervaring leert dat leerlingen veel moeite hebben om tot een juiste beslissing te komen.

3. Probleemstelling

Wat is de oorzaak van dit studiekeuze probleem? Zijn wij te rapportcijfer- en te weinig persoonlijkheidsgericht? Welke instrumenten behalve rapportcijfers zijn geschikt om de leerlingen fundamenteel en structureel te helpen? Hoe en waarmee kunnen wij leerlingen een beter beeld van zich zelf laten vormen en wat hebben wij hiervoor nodig? Een voorbeeld: van de Havo- leerlingen, die hun diploma halen, vallen 12% uit in het HBO en 28% switchen van studie (Vink, 2015). Welke instrumenten hebben Havo- leerlingen nodig, om hierin verbetering aan te brengen? Hoe zou een studieloopbaan begeleiding op school op een optimaler wijze eruit moeten zien? Een mogelijk voorbeeld van een geschikte begeleiding komt van het Kastanje College in Maassluis. Deze school experimenteert met een eerste lichting die een Havo "nieuwe stijl" examen afleggen. De nieuwe stijl, het zogenoemde "Big

Picture Project”, wordt vormgegeven door projecten van 3 weken, waar in leerlingen werken op school en ook stage van een maand lopen, om tot meer begeleiding en oriëntatie op hun studie en beroep te komen (Vink 2015). Naar dit project is nog geen onderzoek verricht, omdat het pas één jaar is ingevoerd. De vraag is of dit ook voor het VML een optie zou zijn.

Voor een efficiënte, volledige begeleiding om loopbaanmanagement te realiseren is het nodig om de literatuur te raadplegen. Onderzoek laat zien dat optimaal studiesucces nauw samen hangt met een goede studieloopbaanbegeleiding (Mittendorff & Kienhuis, 2014). Maar de vraag is: wat is belangrijk en wat vinden studenten zinvol? Zowel de theorieën van Watts, Arringtons als ook Mittendorf & Kienhuis zijn belangrijk voor studieloopbaankeuzes. De relevante punten vanuit deze theorieën zullen in dit onderzoek nader bestudeerd worden, ook zal onderzocht worden welke punten voor het VML relevant zijn en of deze opgenomen worden in de te ontwikkelende begeleidingsinstrumenten.

4. Opbrengst

De intentie van dit onderzoek is te adviseren over een geschikt instrument zoals b.v. een portfolio, om de studieloopbaanbegeleiding voor de leerlingen van het VML te verbeteren. Doel van een instrument is dat de leerlingen in staat zijn een meer gestructureerde planning te realiseren.

5. Definities

Ik heb mijn onderzoek gebaseerd op Engelstalige literatuur, die ik heb gevonden aan de hand van de volgende zoektermen:

- Successful transition from secondary education
- Factors influencing transition to university
- Personality and transition from secondary school

Met de studies gevonden aan de hand van deze zoektermen, heb ik nieuwe, relevante studies gezocht en beschrijf deze in de theoretische inleiding.

6. Onderzoeksvraag

Wat moet een instrument voor studie en/of beroepskeuze bevatten om deze keuze gestructureerd te realiseren ?

- A volgens de literatuur
- B volgens de betrokkenen op scholen

6.1 Methode en doelgroep

Mijn onderzoek wil ik graag uitvoeren volgens de principes van design- based research, namelijk het stapsgewijs ontwikkelen van een instrument, dat steeds weer voorgelegd wordt aan de praktijk (Plomp,T.,Nieven,N., 2013, Reinmann,R., 2005). Het instrument moet geschikt zijn voor Havo en Vwo leerlingen.

In het kader van deze onderzoek, wil ik me beperken op een haalbaar onderdeel, namelijk het adviseren over een instrument, zoals een portfolio in het schooljaar 2015/2016. Het schooljaar 2016/2017 zou gebruikt kunnen worden voor de ontwikkeling en implementatie van dit instrument. Hierbij zou ik graag de expertise van mijn collega's uit de onderzoeksgroep, die met een vergelijkbaar instrument werken (twee scholen), gebruiken en ook hun school bezoeken. Zinvol lijkt mij ook om mijn collega's in Duitsland, die al lang met portfolio's en stages werken, op te zoeken en te interviewen.

6.2 Lange termijn planning

Mijn lange termijn visie is:

- Het adviseren over een goed functionerend keuze instrument (schooljaar 2015/2016)
- Het creëren van het keuze-instrument: verandert de rol van docent, afdeling, mentor, decaan? Eventueel aanpassen en implementeren (schooljaar 2016/2017).
- Stageplekken vinden om de talenten van de leerlingen in kaart te brengen (vanaf schooljaar 2016/2017 als mogelijk), eventueel ook in het buitenland.

7. Overzicht van de literatuur

Verschillende onderzoeken met betrekking tot de studie- en beroepskeuze problematiek van leerlingen hebben aangetoond dat diverse aspecten invloed hebben op de keuze van een leerling (Arrington, 2000; Ferreira, 2007; Mittendorf & Kienhuis 2014, Watts 2009). Deze onderzoeken hebben zowel op het belang van factoren buiten school als ook factoren binnen de school gewezen. De belangrijkste bevindingen zullen in de onderstaande sectie worden besproken.

7.1 Buiten school

7.1.1 Individu en zijn familie

‘Career development’ vindt plaats in een complexe context, waarbij één belangrijke factor het milieu van de leerling vormt (Ferreira 2007, Elfers & Oort, 2012). Ferreira (2007) heeft een longitudinaal onderzoek gedaan met een onderzoeksgroep bestaande uit 445 deelnemers die gevolgd werden vanaf 7-jarige leeftijd tot het verlaten van de middelbare school. Zijn onderzoek laat zien dat de stabiliteit van het jonge individu hoofdzakelijk wordt beïnvloed door het opleidingsniveau en de economische positie van zijn ouders. Ook Elfers en Oort’s (2012) onderzoek laat zien dat zowel de positieve of negatieve attitude voor een vervolgstudie alsook de ambities van een leerling van het opleidingsniveau en economische positie van zijn ouders afhangen.

Alhoewel veel leerlingen op school een voorbereidingsprogramma voor hun studie volgen, spreekt bijna de helft niet met hun ouders hierover en dit kan een probleem opleveren voor hun beslissingen en visies over mogelijke beroepsopleidingen. (Hager, Straka, & Irwin in Ting et al., 2012). Zoals Arrington (2000) al heeft aangetoond zou studie en beroepsoriëntatie vroeg moeten beginnen en idealerwijs zouden ouders vroeg in dialoog moeten treden met hun kinderen over hun talenten en mogelijke opties. Elffers en Oort's onderzoek (2012) laat zien dat de bereidheid hiertoe in vorm van een actieve houding van de ouders het meest belangrijke is, zelfs nog belangrijker dan ouderlijke opleidingsniveaus.

Ferreira (2007) laat zien dat ouders van middelbare scholieren het belangrijk vinden met hun kinderen over beroepskeuzes te praten, waarbij zij dit belang het sterkst vinden in de eerste drie jaren. In de onderbouw geeft 54% van de ouders aan hier behoefte aan te hebben, in de bovenbouw 28% en op de basisschool 19%. Arrington (2000) verwijst naar onderzoek dat in de onderbouw periode zelfs 84% van alle ouders graag zouden willen deelnemen aan een individueel gesprek op school om met school de carrière van hun kinderen te plannen. Hoewel er dus vooral in de onderbouw behoefte is vanuit de ouders om met hun kinderen, maar ook op school te praten, wordt dit volgens ouders te weinig ondersteund vanuit scholen. Tegelijkertijd laat Ferreira's onderzoek (2007) zien dat 40% van de leerlingen op middelbare school niveau al graag willen starten met hun ouders te spreken over hun toekomst, maar er weinig of geen programma's vanuit school tegenover staan, om deze ontwikkeling te steunen. Er is hier een reden voor te noemen: een gebrek aan budget en daarmee verbonden de ratio leerling- adviseur. Er zijn voor de hoeveelheid leerlingen te weinig adviseurs beschikbaar (Ting et al., 2012).

Een andere reden is de manier van de focus leggen in de onderbouw: volgens Arrington (2000) benadrukken Wheelock en Dorman in hun onderzoek hoe belangrijk carrière begeleiding op een leeftijd tussen 10 en 14 op de middelbare school is, juist omdat

jonge volwassenen een enorm snelle cognitieve, fysische en sociaal-emotionele ontwikkeling ondergaan op zoek naar zelfidentiteit. Juist hierbij is een instrument in vorm van coaching en advies belangrijk en efficiënter voor de leerlingen.

7.2 Binnen school

7.2.1 Basisschool

Arrington (2000) laat zien hoe belangrijk het reflecteren over “career awareness” in een vroeg stadium is om tot een realistische carrièreplanning te komen. Deze auteur stelt zelfs de basisschool al voor als beginstadium voor carrière planning. Leerlingen, die in groep 8 aangeven dokter te willen worden, maar niet graag in de beurt van zieke mensen zijn; of leerlingen, die aangeven notaris te willen worden, maar later niet verder willen studeren (Arrington 2000) kunnen zich nog geen voorstelling van het beroep maken. Carrière bewustzijn ontwikkelen in een vroeg stadium is de basis voor een latere succesvolle carrièreplanning, en het draagt bij aan een beter begrip voor het werkveld, de arbeidsmarkt. Volgens Arrington (2000) zouden zowel carrière-competenties in het curriculum al op de basisschool aangeboden moeten worden als ook persoonlijke ontwikkelingsgespreken, waarderingen en inschattingen over persoonlijke interesses op dit moment. Leefstijl coöperatief leren, individuele leerstijlen moeten worden geleerd en het zelfvertrouwen moet gesteund worden. In het algemeen spreekt Arrington (2000) over het ontdekken van jezelf, en het ontwikkelen van eigenwaarde voordat er van zelfvertrouwen sprake kan zijn.

7.2.2 Middelbare school

Watts (2009) noemt 3 hoofdaspecten, die nodig zijn voor een volledige begeleiding om loopbaanmanagement te realiseren op de middelbare school:

- Advies: individueel of in kleine groepen binnen school
- Vorming: als onderdeel van het curriculum, ontwikkeling van

competenties

- Informatie: verschillende mogelijkheden zoals een carrière ontwikkelingsplan, training opties, inclusieve informatie van de arbeidsmarkt door binnen schoolse activiteiten

Hiermee nauw verbonden zijn aspecten zoals coaching door decaan, docent en mentor, portfolio's en individuele leerplannen, tests, pop gespreken en een vervolg op de arbeidsmarkt met werkbezoeken bij de bedrijven, waar studenten stage lopen (Watts 2009). Leerlingen die volgens deze aspecten zijn getraind volgen hun voorkeuren en doelen consequenter en zijn later ook flexibeler en mobieler in het werkveld en dat vinden werkgevers belangrijk (Field et al., 2009 in Watts 2009).

Arrington (2000) benadrukt hoe belangrijk een gestructureerde aanpak van “career exploration”, carrière ontwikkeling is. Dit is de 2^e stap na carrière bewustzijn, aangeleerd op de basisschool. Arrington (2000) spreekt over het uitvoeren binnen een tijdschema van 6 jaar op de middelbare school. Concreter dan Watts (2009) noemt Arrington (2000) de volgende stappen:

- Carrière klassen of clusters, gebaseerd op nationaal ontwikkelde richtlijnen, waarbinnen leerlingen gericht zijn op hun beroepskeuze
- Carrière portfolio's met bijbehorende software
- Carrière assessments onder leiding van een professionele adviseur
- Bekwaamheid en vakkundigheid met betrekking tot persoonlijke ontwikkeling, besluitvorming, tijdsplanning en studievaardigheden
- Leren met betrekking tot het werkveld, stages, job schaduwing, mentoring

Uit het onderzoek van Arrington (2000) komen twee aspecten naar voren, die belangrijk zijn in verband met het mogelijke implementeren van een instrument als een portfolio op het VML:

- Een eigen carrière ontwikkeling klas met een bijbehorend portfolio waarin het ontwikkelproces van de leerling al na een jaar geëvalueerd wordt met de leerling, coach of mentor en ouders, vanaf Havo4/ V5
- ‘job schaduwing’, wat inhoudt dat leerlingen beroepen kunnen observeren zonder mee te moeten werken, vanaf H4/ V5

Arrington (2000) laat zien dat de Waller Junior High School in Enid, Oklahoma de afgelopen jaren ‘carrière begeleiding’ breed heeft geïmplementeerd op de school. Het betreft een vier jaar durend ontwikkelingsproces voor de leerling waarbij docenten, mentoren, directie, de gemeente en ouders betrokken waren. Op deze school is in het voorlaatste jaar een carrière klas ingericht waarin leerlingen met behulp van verschillende rollenspelen het werkveld experimenteel kunnen leren kennen en in hun individuele sterke punten en verbeterpunten door een mentor begeleid worden. Daarnaast houden studenten portfolio’s bij, waarin zogenoemde ‘leermomenten’ worden opgenomen, zijnde reflectie momenten voor de leerling. Het portfolio wordt aan het eind van de vier jaren met de coach en ouders besproken. Het idee van dit project is dat een leerling tijdens zijn/haar carrière ontwikkeling vaardigheden moet kunnen ontwikkelen om überhaupt succesvol te kunnen plannen (Arrington, 2000). Ook ‘job schaduwing’ is een excellente manier om de omgeving te leren kennen van een werkveld, mede omdat hier geen beoordeling of directe beslissing aan vast zit voor de leerling. De leerling loopt mee in een sector die haar/hem interesseert, volgt de praktijk van een specifiek beroep en interviewt werkzame personen binnen het veld om zo voor- en nadelen over een beroep te ervaren (Arrington 2000). Op deze manier zou een leerling veel meer kunnen leren dan binnen een kort stage traject, waar vaak oninteressante taken verricht

moeten worden en de leerlingen vaak eerder een last dan een winst voor een bedrijf zijn (uitkomst enquêtes over snuffelstages 3^e klas VML)

7.3 Essentiele factoren uit onderzoeken die van belang zijn voor het ontwikkelen van een portfolio

In deze paragraaf zet ik literatuur onderzoeken op een rij met het doel te komen tot een overzicht van relevante factoren bij het ontwikkelen en implementeren van een portfolio.

Zo wordt er onder meer gekeken naar persoonlijke ontwikkeling van de leerling, de rol van de mentor, dilemma's en "attractive identity" en een portfolio als basis voor dialoog.

7.3.1 Persoonlijke ontwikkeling als succesfactor op de middelbare school

In hun onderzoek laten Tuominen- Soini en haar collega's (Tuominen- Soini, Salmela- Aro & Niemivirta, 2012) zien dat een leerling die gericht is op zijn persoonlijke ontwikkeling zijn carrière beter kan plannen, zijn zelf inschatting beter is en hij/zij ook beter functioneert op sociaal- emotioneel gebied. Volgens deze auteurs zijn omgevingen waarbinnen 'performance goals', doelen die puur draaien om numerieke uitkomsten niet ideaal om persoonlijke ontwikkelingsdoelen te bereiken voor leerlingen. In deze omgevingen zijn leerlingen hoofdzakelijk cijfer-georiënteerd, zoals de situatie momenteel ook is op het VML. In omgevingen gekenmerkt door "mastery- oriented goals" daarentegen, waarin het beheersen van vaardigheden centraal staat, wordt deze doelgerichtheid wel gestimuleerd. Ook leidt een dergelijke omgeving tot trots, zelfvertrouwen, zelfbewustwording, plezier in leren en een optimistisch gedrag in het algemeen (Tuominen- Soini et al. 2012). Doelgerichtheid zou met het bijhouden van een persoonlijk dossier of portfolio getraind kunnen worden zoals eerder gezien bij Arrington (2000).

7.3.2 De rol van een mentor bij de loopbaan planning

“Mentoring” kan als volgt gedefinieerd worden: “ Een ervaren individu kan psychologische, mentale of instrumentele hulp aanbieden aan een leerling, die over deze kennis of instrumenten nog niet beschikt, om zo tot een persoonlijk en professionele ontwikkeling te komen”, (in Renn, Steinbauer, Taylor, Detwiler, p. 423, 2014) . De vraag is over welke instrumenten een mentor op school dan zou moeten beschikken om de begeleiding een succes te laten worden. Het onderzoek van Renn et al. (2014) laat verder zien dat een mentor die uit de beroepspraktijk komt bijzonder efficiënt kan zijn voor een leerling als het gaat om doelontwikkeling en planningscompetenties voor hun latere carrière.

Als consequentie uit dit onderzoek zouden school-mentoren van het VML mogelijk samen kunnen werken met mentoren/ coaches uit de beroepspraktijk om een werk gerelateerde carrière planning- en ontwikkeling voor leerlingen te kunnen realiseren. Docenten hebben vaak geen verdere praktijkervaring behalve hun werkzaamheden op school, die als non-profit organisatie duidelijk anders functioneert dan de reguliere (op profijt gerichte) arbeidsmarkt.

7.3.3 Dilemma's: carrière planning en tegelijkertijd het creëren van een “attractive identity”.

Tolstrup- Holmegaard, Ulriksen, Møller- Madsen (2014) laten zien dat een leerling geconfronteerd wordt met 3 verschillende dilemma's tijdens zijn/haar carrière planning. Deze dilemma's leiden vaak niet tot de juiste studiekeuze en maken duidelijk hoe complex het maken van de juiste beslissing voor een leerling is. Het ontwikkelen van een portfolio is essentieel om de dilemma's een plaats te geven. Tolstrup- Holmegaard et al.(2014) illustreren de volgende 3 dilemma's:

1. De leerling heeft na het doorlopen van zijn schoolcarrière, die relatief gestructureerd was, talloze keuzemogelijkheden. Het enthousiasme van de leerling over deze mogelijkheden wordt echter begrensd door het dilemma de juiste keuze te moeten maken. Ook het proces van de keuze zelf blijkt een probleem te zijn, omdat dit tot nu toe op school niet nodig was. Vrijheid staat tegenover onzekerheid, waardoor sommige leerlingen een sabbatical jaar nemen om erachter te komen wat ze echt willen.
2. Interesse en studiekeuze leiden niet altijd tot de gewenste baan en waar moet je dan voor kiezen, je interesses of juist de latere beroepsmogelijkheden? Tolstrup- Holmegard et al. (2014) citeren een studente, die aangeeft geïnteresseerd te zijn in geneeskunde, maar geen dokter wil worden of geïnteresseerd in literatuur maar geen docent wil worden. Een studiekeuze levert niet perse een bijpassend beroepsprofiel op en omgekeerd. Een leerling moet een balans vinden tussen zijn interesses en zijn beeld van zichzelf na de studie. Dit is een enorme uitdaging, waarbij leerlingen het risico lopen een verkeerde keuze te maken die hen ook nog eens veel tijd en geld kost. Begeleiding van dit proces vanuit school is dus cruciaal.
3. De keuze moet passen bij wat de leerling is of nog wil worden. Het ontwikkelen van een “attractive identity”, wat inhoudt dat een studie, die misschien bij een leerling zou kunnen passen niet door hem of haar geaccepteerd wordt, omdat hij zichzelf zo (nog) niet ziet. Omgevingsfactoren zoals vrienden, familie, coaches, mentoren kunnen de beslissing van een leerling behoorlijk beïnvloeden, zoals Tolstrup- Holmegard et al. (2014) citeren in het geval van Ian. Ian geeft aan dat zijn ouders zeggen te moeten kiezen wat hij interessant vindt, maar toen hij rechten wilde studeren hebben

zijn ouders gezegd dat hij dit beter niet zou kunnen doen, omdat alle rechters ‘oplichters’ zouden zijn (in Tolstrup- Holmegaard et al. 2014, p.33). Ian heeft nu voor de studie biochemie gekozen, een keuze die zijn moeder heeft aanbevolen vanwege haar achtergrond als biochemisch laboratorium assistente.

Tolstrup- Holmegaard’s onderzoek laat naast deze 3 dilemma’s ook zien dat leerlingen hun beslissing als hun eigen verantwoordelijkheid zien. Een coach of beroepen consultant, die incidenteel met hen spreekt, ervaren de leerlingen eerder als storend dan behulpzaam, omdat hij hun keuze zou kunnen beïnvloeden of zelfs sturen. Juist om deze reden is het belangrijk deze leerlingen continue, gestructureerde feedback te bieden en ze hiervan de toegevoegde waarde te laten zien .

Tolstrup- Holmegaard et al. (2014) laat precies zien waar leerlingen zich momenteel mee bezighouden. Hoe kan een leerling op deze leeftijd tot een unieke keuze komen in een tijd waarin de keuzemogelijkheden alsmaar groeien? Als een leerling een “attractieve identiteit” wil ontwikkelen, kiest hij/zij dan wel de bij hem/ haar passende of juist meer de populaire studie met goede baankansen? Uit de voorbeelden genoemd in deze studie blijkt dat leerlingen vaak dilemma’s ervaren resulterend uit het feit dat er ontzettend veel keuzevrijheid is, evenals het feit dat studie- inhoud en beroep niet parallel lopen. Ook blijken leerlingen adviezen uit hun omgeving niet altijd te vertrouwen en beschouwen daarom hun keuzeproces als hun eigen verantwoordelijkheid, wat een gestructureerd keuze proces aan de hand van een portfolio zou kunnen minimaliseren.

7.3.4 Een portfolio als instrument in VMBO en MBO scholen

Mittendorff (2010) laat zien hoe het gebruik van een portfolio zowel door docenten, adviseurs alsmede leerlingen als een belangrijk instrument wordt ervaren. Leerlingen geven aan dat een portfolio hun zelfverantwoordelijkheid en zelfvertrouwen steunt. Ook helpt een portfolio hun

identiteit beter te vinden, efficiënter te kunnen reflecteren op hun overwegingen met betrekking tot studiekeuzes en hun algemene persoonlijke ontwikkeling te bevorderen. Uit haar onderzoek blijkt wel dat dit alleen maar het geval is wanneer portfolio's gebruikt worden als dialogebasis met mentoren, waarbij discussie en zelfreflectie centraal staan. Als het alleen maar als instrument wordt gebruikt en er verder niet over wordt gesproken wordt het door leerlingen als nutteloos gezien (Mittendorff, 2010). Een volgend toonaangevend resultaat uit Mittendorff's (2010) onderzoek is dat docenten of mentoren het als moeilijk hebben ervaren een constructieve en gestructureerde dialoog aan te gaan met hun leerlingen in verband met ontoereikende gespreksvaardigheden bij docenten en mentoren, hoewel juist dit aspect cruciaal is voor een efficiënte loopbaanplanning. Uit Mittendorff's onderzoek blijkt dat docenten leerlingen nog steeds begeleiden aan de hand van leerresultaten en cijfers in plaats van persoonlijke ontwikkeling, Mittendorff noemt dit 'traditional, teacher- dominated behaviour' (Mittendorff, 2010, p. 137). Volgens de auteur gaan leerlingen en docenten/mentoren in deze situatie een eenzijdig gesprek aan, waar de leerling een marginale rol in speelt. Ook laat Mittendorff zien dat leerlingen een gesprek als positief ervaren, wanneer het een persoonlijk gesprek is over carrière planning- en studiemogelijkheden, waar ook de persoonlijkheid van de leerling bij betrokken wordt. Daarbij worden docenten met een luisterende rol, die vooral veel persoonlijke vragen hebben gesteld, als waardevol gezien door hun leerlingen (Mittendorff, 2010).

Uit het bovengenoemde onderzoek van Mittendorff kan ik een aantal factoren halen, die voor het VML voor een succesvolle carrière begeleiding relevant zijn:

- De gehele schoolorganisatie deelt een visie over wat carrière begeleiding inhoudt en hoe er een portfolio uit moet zien. Dit betekent ook dat de directie achter het idee van carrière begeleiding voor leerlingen staat en er meer tijd/ geld vrij gemaakt moet worden om docenten te trainen en voor gespreken vrij te roosteren.

- Docenten hebben onderling regelmatig contact om hun bevindingen en ervaringen te delen en hieruit te leren.
- Docenten worden als speciale carrière begeleiders opgeleid, waardoor hun rol als mentor vervalt of verbreed wordt, afhankelijk van hun nieuwe rol. Speciaal opgeleide carrière begeleiders worden als meerwaarde ervaren door de leerlingen.

Uit Mittendorff's onderzoek wordt duidelijk dat de volgende aspecten voor het VML belangrijk zijn, als het daadwerkelijk besluit portfolio's te implementeren:

- Allereerst, de ontwikkeling van een tastbaar instrument om dit proces mee uit te voeren, zoals een portfolio.
- Het managementteam moet overtuigd zijn van het belang van carrière begeleiding en hiervoor formatie vrij willen maken.
- Hetzelfde geldt voor docenten die leerlingen op een ander manier dan nu moeten gaan begeleiden.
- De creatie van een portfolio is niet voldoende, er zal hierover effectief gepraat en gereflecteerd moeten worden met de leerling.

7.4 Samenvatting literatuuronderzoek

Het voorgaande literatuuronderzoek wordt samengevat in tabel I. U vindt tabel I in bijlage I.

Uit tabel I blijkt dat er drie elementen binnen de school- structuur bijzonder van belang zijn bij het ontwikkelen van een portfolio voor loopbaanbegeleiding :

1) De dialoog tussen ouders en leerlingen vooral in de onderbouw

Ferreira et al (2007) en Elffers et al (2013) benadrukken het belang voor ouders en leerlingen om de dialoog aan te gaan over talenten en ontwikkelingen van de leerling. Deze behoefte, die groter in de onder- dan in de bovenbouw is, wordt uit verschillende redenen te weinig

uitgevoerd. De school zou een belangrijke plek moeten innemen in het faciliteren van deze dialoog.

2) Samenwerking van verschillende afdelingen en de rol van verschillende betrokkenen

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de structuur van de school positief kan bijdragen aan de carrière begeleiding van de leerling. Dit kan op verschillende manieren: Arrington (2000) benadrukt dat carrière begeleiding al op de basisschool zou moeten starten en vervolgens gestructureerd voortgezet moet worden. Op de middelbare school bestaat de ideale school-structuur voor het werken met een portfolio uit verschillende onderdelen: 1) vanuit de organisatie moet een brede steun zijn voor een functionerend ontwikkelingsplan waarbij directie en docenten goed samen werken en 2) de medewerkers nemen hierbij verschillende rollen in (mentor, decaan, afdeling, vakdocent) (Mittendorff 2010, Watts 2009). Ook Renn et al (2014) wijzen in hun onderzoek erop hoe bijzonder efficiënt mentoren zijn die uit de beroepspraktijk komen voor het begeleiden van loopbanen.

3) Alternatieve prestatie systemen

Het onderzoek van Tuominen-Soini et al (2012) laat zien dat een leerling zijn talenten beter kan ontwikkelen als de school niet alleen prestaties meet aan de hand van cijfers, maar ook kijkt naar andere talenten van de leerling. Bovendien laten Tolstrup Holmegaard et al (2014) zien dat de werkelijke talenten van de leerling niet in lijn staan met de verwachtingen van ouders of een beroep met een maatschappelijk aantrekkelijke status zoals econoom, arts of advocaat.

Kortom, voor het de succesvolle implementatie en de opbouw van een portfolio met een blijvend effect zal moeten worden voldaan aan de dialoog tussen ouders en leerlingen,

efficiënte samenwerking binnen de school en een verschuiving naar alternatieve prestatie-metingen.

8. Portfolio in de praktijk

Zoals eerder genoemd bestaat de onderzoeksvraag uit 2 delen. Naast het literatuuronderzoek (A) bestaat het huidige onderzoek ook uit een praktisch gedeelte (B). Dit komt voort uit de volgende punten:

- Gesprek met de 2 decanen van het VML
- Gesprek met een decaan van de Nieuwste School Tilburg (DNS)
- Feedback van het afdelingshoofd Havo van het VML

8.1 Achtergrondinformatie Portfolio

De geschiedenis en nadere betekenis van en persoonlijk portfolio kan in het algemeen als volgt omschreven worden volgens de site www.leren.nl/cursus/leren_en_studeren/portfolio (aangepaste, verkorte versie):

Oorsprong

Een portfolio is van oorsprong een grote map waarin bijvoorbeeld schilders, vormgevers of reclamemakers voorbeelden van hun werk verzamelen om potentiële opdrachtgevers te overtuigen van hun kwaliteit. In die betekenis zie je ook op internet veel portfolio's opduiken: 'Kijk eens wat ik kan!' Zo'n portfolio is vaak voor potentiële opdrachtgevers heel verhelderend. Je ziet in één oogopslag welke stijl iemand heeft, in wat voor soort opdrachten hij is gespecialiseerd en of zijn werk je aanspreekt.

Het 'moderne' portfolio is een (soms digitale) persoonlijke map met een inventarisatie van persoonlijke competenties, onderbouwd met bewijzen, gerelateerd aan een standaard en voorzien van een persoonlijk stappenplan. Hieronder lees je kort iets over de ontwikkeling van dit nieuwe portfolio.

De ontwikkeling van het portfolio

Die ontwikkeling begon in het beroepsonderwijs. Twee belangrijke ontwikkelingen verklaren het succes van het portfolio daar. In het

beroepsonderwijs begon men te werken met competenties en men maakte er studenten zélf verantwoordelijk voor het leerproces.

Competentie

Friso den Hertog ontdekte dat de halfwaardetijd van kennis enorm achteruit gaat. In 1987 was de halfwaardetijd van de kennis van een juist afgestudeerd elektrotechnisch ingenieur tien jaar. Dat wil zeggen dat in tien jaar tijd, de helft van diens kennis was verouderd. In 1997 bedroeg de halfwaardetijd van die kennis nog maar vijf jaar. De consequenties van die ontdekking zijn enorm. Stel je voor: je volgt een studie van ongeveer vijf jaar en vijf jaar later is de helft van wat je leerde al weer verouderd! Voor onderwijsinstellingen is het haast zinloos om veel tijd en geld te investeren in kennisoverdracht. Wat men studenten vandaag leert, is morgen alweer achterhaald. Dat schiet niet op. Daarom zijn ze in gaan zetten op de overdracht van competenties. Een voorbeeld: Een secretaresse die ooit tijdens haar opleiding heeft leren notuleren kan notuleren. Maar als zij een andere baas krijgt die heel andere eisen stelt aan de notulen kan die secretaresse die bij haar eerste baas prima functioneerde, met de handen in het haar zitten. Ze kende een kunstje. Als ze tijdens haar opleiding had geleerd hoe je hoofdzaken van bijzaken kan onderscheiden en hoe je in overleg met de opdrachtgever tot afspraken komt over het te leveren product, was ze beter af geweest.

Terug naar de portfolio. Omdat in het onderwijs de nadruk op competenties kwam te liggen, volstond een theorietoets niet meer. Hoe kon je de ontwikkeling van een student volgen? In dat zoekproces ontdekte men het portfolio. In de Verenigde Staten was dat al behoorlijk ingeburgerd. Het bleek ook in Nederland een ideaal hulpmiddel om grip te krijgen het leerproces. Door te werken met een portfolio worden studenten gedwongen tot het doorlopen van een soort cyclisch proces:

- *Welke competenties zijn sterk en minder sterk ontwikkeld?*
- *Wat kan ik daarvan gebruiken in mijn loopbaan?*
- *Hoe kan ik anderen laten zien welke competenties sterk zijn ontwikkeld?*
- *Hoe kan ik de minder ontwikkelde competenties versterken?*

8.2 De actuele situatie op het VML en de met het VML samenwerkende scholen

Het VML werkt op dit moment niet met competentie- maar cijfergericht onderwijs, zoals de meeste VWO scholen. In het huidige VML systeem werken 2 decanen, gesteund door mentoren, aan beroepsoriëntatie. Hierbij werkt het VML samen met anderen scholen uit de regio. De decaan Havo op het VML heeft deze scholen tijdens hun regelmatige vergaderingen

benadert om een overzicht te verkrijgen over de stand van zaken met betrekking tot een portfolio op deze scholen. 2 scholen hebben gereageerd, onderstaand hun bericht:

School 1 Vwo:

Onze leerlingen bouwen vanaf klas 3 in Dedecaan.net een portfolio op. Per jaar zijn er een aantal verplichte voorlichtingsactiviteiten (minder dan en tijdje geleden), de mentoren controleren dat. Intrinsieke motivatie? Sinds de matchingsgesprekken is er weer een reden bij om de ervaringen die ze opdoen bij de voorlichting bij te houden. Maar of dat intrinsieke motivatie is? Als ze niets doen, gebeurt er weinig in die hoofden, daarom toch maar wat zachte dwang.

School 1 Vmbo

We zijn bezig met dezelfde ontdekkingsreis. Tot op heden wordt alles ingeleverd via de ELO van Magister. Maar of dat het nou echt is... voor het Toekomstdossier werkt dat prima omdat er meteen cijferkolommen aan gekoppeld zijn. Maar of het ook werkt voor een eigen portfolio is maar de vraag. Want dan hoeven er geen cijferkolommen aan vast te zitten en is de vraag of ze het echt gaan doen. Dus...

School 2, Havo

De havo werkt ook met een portfolio. Eigenlijk hebben we een portfolio en een toekomstdossier. In het portfolio houden leerlingen reflecties bij op vaardigheden (21th century skills) van opdrachten die ze tijdens vak lessen doen en in het toekomstdossier zit bewijsmateriaal om tot een goede keuze voor vervolgonderwijs te komen. Het is de bedoeling dat de mentor deze twee dossiers monitort en met leerlingen in gesprek gaat over de reflecties en de studiekeuze. Als leerlingen hier serieus mee aan de slag gaan, komen er erg mooi dingen uit. Wij sluiten de dossiers af met een verplicht pop gesprek. We maken dus een handelingsdeel van die twee dossiers. Niet in orde, is niet bevorderd naar het volgende jaar. De moeilijkheid zit 'm ons in de tijd die de mentor heeft (niet heeft dus eigenlijk) om met de leerlingen in gesprek te gaan, en de borging van kwaliteit / beoordeling. Ik blijf leerlingen erop attenderen dat die dossiers helpen bij een goede aansluiting naar het hbo en het vergemakkelijken van de studiekeuzecheck.

De decaan Havo merkte nog het volgende op, wat zeker van belang is voor het ontwikkelen van een portfolio voor het VML in het schooljaar 2016/2017:

In de decanenkring is een werkgroep gestart die ook een databestand gaat aanleggen aangaande het portfolio bij verschillende scholen, zodat van elkaar kunnen leren. Wanneer daar de eerste resultaten van bekend zijn is nu nog niet duidelijk.

Samenvattend kan uit het bericht van de decaan geconcludeerd worden dat scholen, waarmee het VML samen werkt, wel bezig zijn met het ontwikkelen van een portfolio en verder zijn dan het VML, maar problemen ervaren zoals al omschreven in het literatuur onderzoek:

- Intrinsieke motivatie wordt in het huidige, cijfergerichte systeem tegengewerkt, portfolio wordt pas vanaf klas 3 opgebouwd.

- Toekomstdossier werkt vooral omdat er momenteel cijfers aan gekoppeld zijn, of het ook zonder cijfers werkt is nog de vraag.
- Toekomstdossier werkt theoretisch wel, maar de mentor heeft te weinig tijd voor gesprekken, daardoor wordt kwaliteit/ beoordeling niet zoals gewenst gewaarborgd

Als de numerus fixus in 2017 wegvalt wordt een persoonlijke beoordeling van de leerling nog belangrijker voor de toelating naar een vervolgstudie. De opgestarte werkgroep van de boven genoemde scholen zal daardoor ook belangrijker worden om een portfolio een goede vorm te kunnen geven om leerlingen, behalve hun cijfers, te kunnen beoordelen op andere kwaliteiten, die mogelijk belangrijk zijn voor hun vervolgstudie.

8.3 De Nieuwste School Tilburg (DNS)

De DNS is de enige, bij mij bekende, Vwo school, die met een portfolio werkt vanaf groep 1 (voorbeeld portfolio van de DNS als bijlage in bron 2). Op 2 juni 2016 heb ik deze school in Tilburg bezocht en met een mentor bovenbouw Humanics en ook decaan gesproken . De decaan heeft eerst het onderwijssysteem op de DNS kort uitgelegd. De DNS werkt met zowel mentoren alsook experts. In de onderbouw zijn sommige docenten fulltime mentor, in de bovenbouw heeft een mentor zoals hier de mentor/ decaan 2,5 dagen per week de tijd voor 110 leerlingen. Experts geven zowel enkele vakken in klassieke zin zoals talen en ook lo, maar er zijn ook vakken gegroepeerd in onderwijsthema's zoals Humanics, Arts en Science voor projectwerk. De DNS werkt zoals een HBO school aan 5 competenties, waaraan een leerling in verloop van zijn schoolloopbaan moet voldoen en deze zijn:

1. Samenwerken
2. Betrouwbaarheid
3. Leren reflecteren
4. Leren presenteren

5. Onderzoek

Met betrekking tot portfolio's heeft de decaan uitgelegd dat in de onderbouw met een echt portfolio in de zin van een fysieke map gewerkt wordt, waarin leerlingen eigen werk en projecten verzamelen. De stukken uit het portfolio worden meerdere keren per jaar gepresenteerd aan zowel ouders alsook aan medeleerlingen en aan het eind van het jaar wordt een selectie gemaakt van de beste stukken. "Leerlingen zijn trots op hun portfolio op de DNS" zegt de decaan. Gesteund worden de leerlingen naast experts vooral door een mentor, die hen 4 dagen per week begeleid. Omdat deze mentor geen les geeft en zowel tijd voor de leerlingen alsook voor ouders heeft kan men hier van een gunstige voorwaarden voor een succesvolle portfolio ontwikkeling spreken. Op dit feit, voldoende tijd voor constructief feedback, wordt door het onderzoek van Mittendorff (2010), Arrigton (2000) en ook Ferreira et al (2007) nadrukkelijk verwezen als voorwaarde voor het ontwikkelen van een succesvol portfolio.

In de bovenbouw wordt een digitaal "persoonlijk portret" ontwikkeld, dat door de leerling zelf in Google documents aangelegd wordt om het altijd ter beschikking te hebben. In de bovenbouw werken leerlingen meer project- en onderzoek gericht en worden ook hier nauw door hun mentor begeleid. Het vak "Arts" ontwikkeld een eigen portfolio in vorm van een map.

8.4 Aanbeveling voor een VML portfolio voortkomend uit de eigen school

Op mijn vraag hoe een VML portfolio eruit zou kunnen zien en welke aspecten hierbij de meest belangrijke zijn heeft het afdelingshoofd Havo geantwoord:

1. **Reflectie.** *Ik vind dat leerlingen over erg weinig zelfreflectie beschikken, terwijl ik dat een bijzonder belangrijke eigenschap vind. Ik zou een belangrijk onderdeel van het portfolio vinden dat leerlingen per activiteit die ze opvoeren een duidelijk reflectieverslag schrijven over hoe ze zaken hebben aangepakt, wat ze ervan geleerd hebben en hoe ze het een volgende keer anders zouden doen.*

2. **Een POP.** *Het lijkt me ook zinvol dat leerlingen leren nadenken over hun persoonlijke ontwikkeling; wat willen ze bereiken op korte en langere termijn? Welke vaardigheden willen*

ze ontwikkelen? Ik denk dat je op die manier in de hand werkt dat leerlingen meer eigenaarschap voor hun eigen leren gaan ervaren.

*3. Ik vind het ook erg belangrijk dat leerlingen moeten zorgen voor een **handtekening** van een docent of andere betrokkene, wanneer ze een activiteit in hun portfolio opnemen. Ik wil hiermee voorkomen dat leerlingen allerlei activiteiten opnemen in hun portfolio waar ze eigenlijk maar zijdelings bij betrokken waren, maar nauwelijks echte inspanning voor hebben geleverd.*

Deze aspecten zijn helemaal in lijn met de onderzoeksresultaten, waaruit blijkt dat een leerling alleen maar succesvol een portfolio kan ontwikkelen door reflectie en constructief feedback en ook alleen dan pas een portfolio als instrument voor carrière oriëntatie werkt.

(Mittendorff, 2010)

8.5 Aanbevelingen om het VML portfolio te kunnen ontwikkelen

Als gevolg van de literatuurstudie, gesprekken met betrokkenen en mijn eigen inzichten als docent kan ik de volgende aanbevelingen voor het ontwikkelen van een VML portfolio geven.

Allereerst moet het VML portfolio ondersteund worden door:

- Leerlingen
- Directie
- Decanen
- Afdelingen
- Mentoren
- Docenten
- Ouders
- Administratieve medewerkers

Om dit te kunnen bereiken wil ik de resultaten van mijn onderzoek graag voorstellen aan de volgende (werk)groepen:

- Werkgroep lesverandering
- Aan decanen en afdelingen
- Aan mentoren tijdens de mentor vergaderingen
- Op het eerste plenum van het nieuwe schooljaar in september
- Op ouderavonden
- Eventueel bij anderen betrokkenen uit het beroepenveld

8.6 Hoe zou het optimale portfolio eruit moeten zien?

De volgende aspecten/thema's zouden inhoudelijk verwerkt moeten worden in een portfolio:

- talentontwikkeling niet cijfergericht
 - projectontwikkeling, thema's binnen en buiten school anders dan volgens het leerplan, voorbeeld: Plato
 - sollicitatie vaardigheden en behoeftes
 - buitenschoolse leermomenten, b.v. stages
 - persoonlijkheid ontwikkeling en vorming in de zin van een "attractive identity"
 - toekomst-relevante projecten ook buiten school zoals stages of andere werkervaringen
-
- Door het wegvallen de numerus fixus in 2017 worden persoonlijkheidsontwikkeling nog belangrijker voor toelating op Hbo en Wo instellingen. Het VML portfolio zou aan moeten sluiten bij de selectie procedures van het Hbo en Wo.

Gebaseerd op dit onderzoek kan ik concluderen dat de voorwaarden voor een goed werkend portfolio zijn: 1) dialoog tussen school, ouders en leerlingen al vanaf de brugklas, 2) een nauwe samenwerking met regelmatig feedback van verschillende afdelingen en betrokkenen, 3) alternatieve prestatie systemen. De begeleiding zou gericht moet zijn op talentontwikkeling en niet op cijfers. Inhoudelijk moeten de op pagina 24 genoemde aspecten verwerkt worden. Een voorbeeld van een mogelijk ontwerp van de buitenkant van het portfolio is te zien in afbeelding 1. Hoe de inhoudelijke kant eruit zal zien moet aan het eind van komend schooljaar door praktijk onderzoek, wat zal volgen op dit onderzoek, duidelijk geworden zijn.



Afbeelding 1. Ontwerp voor eventuele voorkant van het portfolio

9. Literatuurlijst

- Arrington, K. (2000). Middle grades career planning programs. *Journal of Career Development, 27*(2), 103-109.
- Elffers, L., & Oort, F. J. (2013). Great expectations: students' educational attitudes upon the transition to post-secondary vocational education. *Social Psychology of Education, 16* (1), 1-22.
- Ferreira, J. A., Santos, E. J., Fonseca, A. C., & Haase, R. F. (2007). Early predictors of career development: A 10-year follow-up study. *Journal of Vocational Behavior, 70*(1), 61-77.
- Holmegaard, H. T., Ulriksen, L. M., & Madsen, L. M. (2014). The process of choosing what to study: A longitudinal study of upper secondary students' identity work when choosing higher education. *Scandinavian Journal of Educational Research, 58*(1), 21-40.
- Krimbacher, E. (2011). *Effizienzdiskurse und ihr Auswirkungen*. Wien.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2014). *Ruim baan voor toptalent; plan van aanpak toptalenten 2014-2018*.
- Mittendorff, K. K. (2010). *Career conversations in senior secondary vocational education* (Doctoral dissertation, Technische Universiteit Eindhoven).
- Plomp, T., & Nieveen, N. (2013). Educational design research: Illustrative cases.
- Reinmann, G. (2005). Innovation ohne Forschung? Ein Plädoyer für den Design-Based Research- Ansatz in der Lehr- Lernforschung, *Unterrichtswissenschaft 33,1*, S.52- 69
- Renn, R. W., Steinbauer, R., Taylor, R., & Detwiler, D. (2014). School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating job search behavior. *Journal of Vocational Behavior, 85*(3), 422-432.
- Ting, S.R., Leung, Y.F., Stewart, K., Smith, A.c.Roberts, G.L., Dees, S., (2012). A Preliminary Study of Career Education in Middle School. *Journal of Career and Technical Education, 27*, Number 2.
- Tuominen-Soini, H., Salmela-Aro, K., & Niemivirta, M. (2012). Achievement goal orientations and academic well-being across the transition to upper secondary education. *Learning and Individual Differences, 22*(3), 290-305.
- Vink, A. (2015). Havo leerlingen hebben een eigen aanpak nodig. *Vrij Nederland, Amsterdam*.
- Vos, M., Schepers, A. (2016). *De Nieuwste School, Paradoxen in onderwijsvernieuwing*. Tilburg.
- Watts, A. G. (2009). The relationship of career guidance to VET. *National Institute for Careers Education and Counselling (OECD Report)*. Cambridge: OECD. Retrieved from <http://www.oecd.org/edu/skills-beyond-school,44246616>.

10. Appendices

Appendix 1

Tabel I Overzicht literatuuronderzoek VML Persoonlijkheid Portfolio: Hoe kan het Van Maerlant Lyceum haar leerlingen beter steunen in hun studie – en beroepskeuze?

Appendix 2

Tabel II Aandachtspunten voor het ontwikkelen van een portfolio uit de praktijk

Appendix 3 Online Portfolio van het Dockinga College

Appendix 4 Voorbeeld van portfolio's van de DNS zoals gepubliceerd in hun schoolgids

Appendix 1 - Overzicht literatuuronderzoek VML Persoonlijkheid Portfolio

Auteur	Bibliografische gegevens	Samenvatting	Relevantie voor Persoonlijk Portfolio
<p>Ferreira, J.A., Santos, E.J.R., Fonseca,A.C., Haase, R.F., (2007)</p>	<p>Early predictors of career development: A 10- year follow-up study, in: Journal of Vocational behavior 70, 61-77</p>	<p>Aspect 1: Stabiliteit van het jonge individu wordt beïnvloed door het opleidingsniveau en de economische positie van de ouders. Aspect 2: Zowel ll alsook ouders hebben behoefte eraan om, vooral in de onderbouw, in gesprek te komen over de toekomst van de ll, dit wordt door school onvoldoende gesteund ivm een gebrek aan personeel en budget.</p>	<p>Het ouderlijke niveau (sociaal economische afkomst) is door school niet te beïnvloeden, punt 2 wel. Constructieve gesprekken over carrière begeleiding al in de onderbouw zou de opbouw van een portfolio beter kunnen structureren en een bredere basis vormen voor de bovenbouw.</p>
<p>Elffers,L., Oort, F.J., (2013)</p>	<p>Great expectations: students' educational attitudes upon the transition to post- secondary vocational education, in: Soc Psychol Education, 16, 1-22</p>	<p>Naast de sociaal economische achtergrond, die hier ook benadrukt wordt, is het belangrijk dat ouders actief de dialoog aangaan met hun kinderen over hun talenten en carrière planning om ervoor te zorgen dat de ll op vroege leeftijd al reflecteren over hun toekomst.</p>	<p>De actieve houding nodig om een dialoog aan te gaan kan door school gestimuleerd worden en hier kan een portfolio bij helpen, omdat een portfolio structuur geeft aan gesprekken.</p>
<p>Arrington, K., (2000)</p>	<p>Middle Grades Career Planning Programs, in: Journal of Career Development, Vol.27, No. 2</p>	<p>Een van de succesfactoren die leidt tot beter inzicht in de talenten van een ll op de leeftijd van 10 tot 14 is "career guidance", omdat de ll bijzonder snel cognitief, fysisch en sociaal-emotioneel ontwikkelt op zoek naar zelf- identiteit. Alle ll zouden daarom carrière begeleiding op deze leeftijd aangeboden moeten worden, die idealerwijs al start op de basisschool.</p>	<p>Op de carrière ontwikkeling in de basisschool hebben wij (nog) geen invloed. Om een effect te hebben moet een portfolio wel al in de brugklas al beginnen, niet in de bovenbouw.</p>
<p>Watts, A.G., (2009)</p>	<p>The Relationship of Career Guidance to VET (vocational education and training, 1-14)</p>	<p>Watts noemt drie belangrijke aspecten om loopbaan- begeleiding te realiseren (alle groepen), namelijk 1) advies , 2) vorming en 3) informatie. Deze aspecten moeten binnen de school als geheel, binnen iedere afdeling worden geïntegreerd als deel van de school structuur.</p>	<p>Het onderzoeksresultaat van Watts in de praktijk is een duidelijke aanpak- en structuur, om carrière bewustzijn te ontwikkelen, die school breed plaats moet vinden: de rol van de docent, mentor, afdeling, ll en ouders verandert daardoor. Op het VML zou de gehele school structuur moeten veranderen, omdat school momenteel alleen maar door de decanen carrièregericht opereert. Een portfolio is in deze context een zeer zinvol</p>

			instrument, om een verbeterde structuur op te bouwen.
Tuominen- Soini,H., Salmela- Aro, K., Niemivirta,M., (2012)	Achievment goal orientations and academic well-being across the transition to upper secondary school,in: Learning and Individual Differences 22, 290-305	“Performance goals” zijn minder efficiënt dan “mastery- oriented goals”, Il die niet alleen op cijfers gericht is, is doelgerichter met betrekking tot het ontwikkelen van vaardigheden en talenten.	Het huidige systeem van cijfers zou moeten worden aangevuld al dan niet worden aangepast richting talent- en persoonlijkheidsontwikkeling.
Renn, R.W., Steinbauer,R., Taylor,R., Detwiler, D., (2014)	School-to-work transition: Mentor career support and student career planning, job search intentions, and self-defeating, job search behavior, in: Journal of Vocational Behaviour 85, 422-432	Een mentor is bijzonder efficiënt als hij uit de beroepspraktijk komt omdat zij beter in staat zijn de leerlingen te helpen bij het ontwikkelen leerlingen doel- en planning competenties beter.	Scholen zouden samen moeten werken met professionals uit de praktijk, die gemotiveerd zijn Il en de docent/ mentor te adviseren.
Tolstrup Holmegaard, H.,Ulriksen, M.L.,Møller Madsen, L. (2014)	The process of what to study:A longitudinal study of upper secondary students’ identity work when choosing higher education, in: Scandinavian Journal of Educational Research	Hoe kan het kiezen voor een vervolgstudie in balans gebracht worden met het creëren van een ‘attractive identity’, wat wijst op banen met een maatschappelijk hoge status, zoals arts, econoom of advocaat. Echter, deze identiteit staat vaak niet in lijn met de talenten van de leerling.	De uitdaging is hoe wij ervoor kunnen zorgen dat de leerling zijn talenten en ambities kan ontwikkelen en achter zijn talenten komt te staan en vooral deze talenten als ‘attractive” en niet saai beleefd. Een portfolio kan hierbij een steunend instrument zijn.
Mittendorff,K.M., (2010)	Career Conversations in Senior Seondary Vocational Education	Een succesvolle carrière ontwikkeling- en begeleiding bestaat uit een 1) goede samenwerking van de directie, 2) organisatie brede steun voor een functionerend ontwikkelingsplan en 3) collega’s uit verschillende beroepenvelden en rollen (mentor, decaan, afdeling, vakdocent). Als deze structuur goed functioneert kunnen loopbaan begeleidende instrumenten het best ontwikkeld worden.	Een structuur zoals omschreven door Mittendorff ontbreekt nog op het VML. Het ontwikkelen van instrumenten zoals b.v. een portfolio samen met regelmatig constructief feedback wordt van leerlingen, die al in deze structuur werken, als meest efficiënt ervaren voor hun carrièreplanning.

Appendix 2 -Aandachtspunten voor het ontwikkelen van een portfolio uit de praktijk

Auteur/bron	Samenvatting	Relevantie voor het VML
Decaan DNS	<p>Leerlingen werken aan een portfolio vanaf groep 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Portfolio als “echte” map van klas 1 tot 3, waar de mooiste stukken uiteindelijk blijvend voor de map worden gekozen en ook tentoongesteld worden. • Digitaal portfolio vanaf de bovenbouw <p>Op de DNS zijn mentoren in de onderbouw voltijd werkzaam, zij geven geen les, in de bovenbouw 2,5 dagen voor 110 leerlingen. “Leerlingen zijn trots op hun portfolio op de DNS” zegt de decaan.</p>	<p>Een portfolio zou opgebouwd moeten worden vanaf groep 1 tot en met de laatste klas en in ieder geval digitaal, om zeker te stellen dat leerlingen altijd over hun map kunnen beschikken. De vraag is of daarvoor “Google documents” het beste zou zijn of ook Magister.</p> <p>Mentoren of andere betrokkene moeten voldoende tijd hebben om leerlingen te kunnen begeleiden</p>
Decanen VML	<p>Het VML gebruikt nog geen portfolio, maar de scholen waar het mee samen werkt, doet dit gedeeltelijk. Hieronder worden 2 voorbeelden genoemd.</p> <p>Cijfer gerelateerd: Een school, waar het VML mee samenwerkt, hebben een portfolio vanaf klas 3. Leerlingen moeten b.v. verplicht naar voorlichtingen gaan en worden door mentoren gecontroleerd. Ook wordt er gewerkt aan een toekomstdossier, maar er zijn cijfers aan gekoppeld.</p> <p>Mentor/ tijd gerelateerd: De tweede school verwerkt reflecties op vaardigheden voortkomend uit vak lessen in hun portfolio en in een toekomstdossier verzamelen leerlingen bewijsmateriaal om tot een goede beroepskeuze te komen. Deze 2 dossiers worden gemonitord door de mentor en afgesloten met een verplicht pop gesprek. De borging van kwaliteit hangt nauw samen met de ter beschikking staande tijd van de mentor.</p>	<p>Een portfolio zal het komende schooljaar vorm aannemen.</p> <p>Een cijfer gerelateerd portfolio is niet wenselijk omdat het de eigenmotivatie van een leerling kan tegenwerken. Het is juist de bedoeling om leerlingen minder prestatiegericht, maar meer persoonlijkheid gericht te laten leren.</p> <p>Een portfolio en toekomstdossier zou één document moeten worden en zoals ook al blijkt uit literair onderzoek werkt een portfolio alleen maar als er voldoende tijd voor gespreken en feedback is, anders wordt een portfolio door leerlingen niet als zinvol ervaren. Optimaler wijze zijn mentoren, vakdocenten en ook ouders hierbij betrokken.</p>

	<p>Naast deze voorbeelden wijst de decaan op de veranderingen van selectieprocedures op het HBO en WO (wegvallen numerus fixus 2017) en het belang van een voorbereidend persoonlijk portfolio.</p>	<p>Het portfolio wordt een belangrijk onderdeel voor HBO en WO toelatingseisen.</p>
<p>Afdelingshoofd Havo VML</p>	<p>Belangrijke aspecten, die terug te vinden moeten zijn bij de opbouw van een VML- portfolio:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflectie • Een pop gesprek (persoonlijk ontwikkelingsgesprek) • Handtekening/controlle van de begeleider om zeker te stellen dat er inspanning is geleverd door de leerling 	<p>Deze door het afdelingshoofd genoemde aspecten zijn essentieel voor een goed werkend portfolio en moeten structureel aanwezig zijn tijdens de opbouw van het instrument en ook later als vaste reflectiemomenten.</p>

Appendix 3- Online Portfolio van het Dockinga College
(alleen de overzicht, de anderen pagina's zijn online te vinden)

PORTFOLIO



Bestemd voor: Leerlingen klas 3 en klas 4

Handleiding Portfolio	pag. 3
Deel 1. Dit ben ik	pag. 6
Deel 2. Gevolgd onderwijs	pag. 9
2.1 onderwijs op dit moment	pag. 10
Deel 3. Ervaringen	pag. 11
3.1 stage (binnen schooltijd)	pag. 11
3.2 LWT (binnen schooltijd)	pag. 13
3.3 werkervaringen (buiten schooltijd)	pag. 14
Deel 4. Wat kan ik	pag. 14
<i>in te vullen door de deelnemer (4a)</i>	pag. 14
<i>in te vullen door de begeleider (4b)</i>	pag. 16
<i>in te vullen door volwassene (4c)</i>	pag. 18
4.1 algemene vaardigheden	
4.2 sociale vaardigheden	
4.3 leervaardigheden	
4.4 motivatie en inzet	
4.5 beroepsbeeld	
Deel 5. Wat wil ik	pag. 20
Deel 6. Bijlagen en bewijzen	pag. 22
Handleiding portfolio	

ALGEMENE HANDLEIDING

1.1 WAT IS EEN PORTFOLIO?

Voor je ligt een Portfolio, jouw Portfolio. Dit is een map waarin je allerlei informatie over jezelf verzamelt. Dit zijn bijvoorbeeld foto's van werkstukken, stageverslagen, uitslagen van beroepstesten, diploma van je opleiding, maar ook ervaringen die je in je leven hebt opgedaan, komen in het portfolio. Je kunt daarbij denken aan bijbaantjes of hobby's. Kortom, in je portfolio kun je alles over jezelf kwijt.

1.2 WAAROM EEN PORTFOLIO?

Het aanleggen van een portfolio is van belang om een goed beeld te krijgen van wie je bent, wat je hebt geleerd en wat je nog moet leren. Het is een document dat je verder helpt op weg naar een vervolgstudie of naar een baan.

1.3 WAT MOET ERIN?

In het portfolio verzamel je:

- (foto's) van werkstukken en beoordelingen
- verslagen (stage of werkstuk)
- gegevens over je schoolloopbaan tot nu toe (diploma's etc.)
- ervaringen, bijvoorbeeld bijbaantjes
- interesses en hobby's
- leerervaringen
- persoonlijk functioneren
- bewijzen en bijlagen

Al deze onderwerpen zijn voor je op een rijtje gezet en kun je vinden in de inhoudsopgave. Achter elk tabblad vind je het bijbehorende onderwerp.

1.4 WIE VULT HET PORTFOLIO IN?

Het portfolio is **jouw eigen document** en je bent er ook zelf verantwoordelijk voor. Dat betekent niet dat je alles ook zelf moet invullen. Voor een groot gedeelte is dit wel zo, maar je krijgt hierbij hulp van je mentor / begeleider / coach of leermeester.

DNS leerling portfolio

DNS leerling portfolio

Inleiding

Competenties

Reflectiedoel 1) Persoonlijke ontwikkeling – je kent jezelf

Reflectiedoel 2) Ontwikkeling leervaardigheden – je weet hoe je leert

Persoonlijk portret

3 mavo

periode 0 - Eindstand onderbouw (in 2 mavo)- Samenvatting woordrapporten onderbouw

Periode 1 - Groepsgesprek (positief over jezelf)

Periode 1 - Tussenstand 1 - Kennismaking Mentor

Periode 1 - beoordeling subdoelen leervaardigheden

Periode 1 - Gesprek met mentor

Periode 1 - Gesprek ouder, leerling, mentor

Periode 2 - tussenstand 2 - Teamrollentest Belbin

Periode 2 - tussenstand 2 - gesprek met Mentor

Periode 2 - Gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek ouders)

Periode 2 - feedback van medeleerling (afbeelding)

Periode 2 - Tip en top mentor

Periode 2 - gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek mentor)

Periode 3 - Tussenstand 3 - beoordeling subdoelen leervaardigheden

Periode 3 - Tussenstand 3 - Gesprek met mentor

Periode 3 - feedback medeleerling

Periode 3 - prestatie/motivatietest

Periode 3 - aanbevelingsbrief

4 mavo

Periode 1 - profieltekst

Periode 1 - profiel op LinkedIn

Periode 2 - tussenstand 2 - CV

Periode 2 - tussenstand 2 - beoordeling subdoelen leervaardigheden

Periode 2 - reflectie op DNS tijd

Periode 2 - Tip en Top examen

4 havo

periode 0 - Eindstand onderbouw (in 3 havo)- Samenvatting woordrapporten onderbouw

Periode 1 - Tussenstand 1 - Groepsgesprek (positief over jezelf)

Periode 1 - Tussenstand 1 - Kennismaking Mentor

Periode 1 - beoordeling subdoelen leervaardigheden

Periode 1 - Gesprek met mentor

Periode 1 - Gesprek ouder, leerling, mentor

Periode 2 - tussenstand 2 - Teamrollentest Belbin

Periode 2 - tussenstand 2 - gesprek met Mentor

Periode 2 - Gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek ouders)

Periode 2 - feedback van medeleerling (afbeelding)

Periode 2 - Tip en top mentor

Periode 2 - gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek mentor)

Periode 3 - Tussenstand 3 - beoordeling subdoelen leervaardigheden
Periode 3 - Tussenstand 3 - Gesprek met mentor
Periode 3 - feedback medeleerling
Periode 3 - prestatie/motivatietest
Periode 3 - aanbevelingsbrief

5 havo

Periode 1 - profieltekst
Periode 1 - profiel op LinkedIn
Periode 2 - tussenstand 2 - CV
Periode 2 - tussenstand 2 - beoordeling subdoelen leervaardigheden
Periode 2 - reflectie op DNS tijd
Periode 2 - Tip en Top examen

4 vwo

periode 0 - Eindstand onderbouw (in 3 vwo)- Samenvatting woordrapporten onderbouw
Periode 1 - Tussenstand 1 - Groepsgesprek (positief over jezelf)
Periode 1 - Tussenstand 1 - Kennismaking Mentor
Periode 1 - beoordeling subdoelen leervaardigheden
Periode 1 - Gesprek met mentor
Periode 1 - Gesprek ouder, leerling, mentor
Periode 2 - tussenstand 2 - Teamrollentest Belbin
Periode 2 - tussenstand 2 - gesprek met Mentor
Periode 2 - Gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek ouders)
Periode 2 - feedback van medeleerling (afbeelding)
Periode 2 - Tip en top mentor
Periode 2 - gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek mentor)
Periode 3 - Tussenstand 3 - beoordeling subdoelen leervaardigheden
Periode 3 - Tussenstand 3 - Gesprek met mentor
Periode 3 - feedback medeleerling
Periode 3 - prestatie/motivatietest
Periode 3 - aanbevelingsbrief

5 vwo

periode 1 - tussenstand 1 - talentbeschrijvingen
Periode 1 - tussenstand 1 - gesprek Mentor
Periode 1 - Gesprek ouder, leerling, mentor
Periode 1 - talentbeschrijving en leren
Periode 1 - reactie mentor op zelfreflectie
Periode 2 - tussenstand 2 - Kolb leerstijlentest
Periode 2 - tussenstand 2 - gesprek Mentor
Periode 2 - Kolb leerstijlentest door medeleerlingen
Periode 2 - terugblik tips en tops
Periode 2 - gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek mentor)
Periode 3 - Toekomstbeeld
Periode 3 - gesprek met de mentor
Periode 3 - spel met medeleerlingen

6 vwo

Periode 1 - profieltekst
Periode 1 - profiel op LinkedIn
Periode 2 - tussenstand 2 - CV
Periode 2 - reflectie op DNS tijd

Periode 2 - Tip en Top examen

Inleiding

Dit is jouw portfolio voor de bovenbouw op DNS. Dit portfolio ga je in komende jaren vullen met opdrachten, reflecties en feedback van jezelf, medeleerlingen, je mentor en je ouders of anderen uit je omgeving.

In dit portfolio laat je zien dat je naast je cognitieve ontwikkeling ook ontwikkelt op persoonlijk en sociaal vlak. Op De Nieuwste School geloven we dat met name eigenaarschap zorgt voor motivatie en geïntegreerde kennis. Kritisch en intensief stilstaan bij wat inhoudelijk is geleerd en het expliciteren van de competenties (leervaardigheden) en de persoonlijke kwaliteiten die de leerlingen hebben ontwikkeld is onderdeel van het complexe leerproces binnen DNS. Op DNS gaan we er vanuit dat niet alleen de cognitieve ontwikkeling maar ook de persoonlijke en sociale ontwikkeling van jezelf belangrijk is voor succesvol burgerschap in de maatschappij.

(Bron: Schoolgids 20014-2015)

Competenties

Onderstaand vind je een overzicht van de reflectiedoelen

Reflectiedoel 1) Persoonlijke ontwikkeling - je kent jezelf

Subdoelen:

- a. De leerling krijgt inzicht in zijn eigen vaardigheden en talenten
- b. De leerling kent zijn succesfactoren en zijn valkuilen, zijn sterke en zwakke punten
- c. De leerling heeft zelfkennis, denkt na over zijn eigen handelen
- d. De leerling leert van eigen fouten
- e. De leerling vraagt feedback van anderen
- f. De leerling denkt na over hoe het beter kan

Reflectiedoel 2) Ontwikkeling leervaardigheden - je weet hoe je leert

(bron: Observatie instrument Vathorst college en Mentoraat Leerlijn DNS en Vaardigheden Persoonlijk Portret)

Subdoelen (gebaseerd op de vijf leercompetenties DNS):

- a. De leerling weet hoe hij onderzoek doet, werkt
- a. Kan argumenteren
- b. Is analytisch
- c. Denkt logisch
- d. Denkt creatief
- e. Kan kritisch denken
- f. Kan makkelijk van de ene gedachte naar de andere springen
- g. Raakt niet in de stress bij het maken van een fout
- h. Weet wat het belangrijkste is (en doet dat eerst)
- i. Heeft overzicht over het werk
- j. Maakt een planning en stelt die bij als dat nodig is
- k. Verdeelt zijn energie goed
- l. Is nieuwsgierig
- m. Kan goede (leer)vragen stellen
- n. Durft te experimenteren
- o. Kan improviseren
- p. Oriënteert breed
- q. Accepteert onzekerheid

- r. Blijft actief
- s. Volgt je intuïtie
- t. Gebruikt meerdere en rijke bronnen
- b. De leerling weet hoe hij presenteert en verantwoordt
 - . Stelt goede vragen
 - a. Brengt de boodschap duidelijk en gestructureerd over
 - b. Verantwoord zichzelf
 - c. Maakt contact met luisteraars
 - d. Spreekt helder
 - e. Doet gewoon
 - f. Pakt het effectief aan
 - g. Durft te laten zien en is trots
 - h. Schiet niet in de verdediging
 - i. Geeft ruimte voor feedback
 - j. Laat stiltes vallen in een gesprek
- c. De leerling weet hoe hij omgaan met anderen en samenwerkt
 - . Neemt veel initiatief
 - a. Praat problemen uit
 - b. Toont interesse voor ideeën van anderen
 - c. Kan in verschillende situaties met uiteenlopende mensen een gesprek voeren
 - d. Kan vrijwel met iedereen samenwerken
 - e. Zorgt dat zowel eigen als andermans doelen worden gehaald.
 - f. Kan goed omgaan met kritiek
 - g. Kan op een goede manier kritiek geven
 - h. Zorgt voor een goede sfeer in de groep
 - i. Heeft zorg voor een ander
 - j. Gaat handig met ruzies om
 - k. Springt in waar nodig
 - l. Kan anderen enthousiast maken
 - m. Neemt verantwoordelijkheid
 - n. Gedraagt zich passend en beschaafd
 - o. Is bereid zich aan te passen
 - p. Overlegt met anderen over aanpak en resultaat
 - q. Bouwt voort op de inbreng van anderen
 - r. Onderzoekt en gebruikt de kwaliteit van anderen
 - s. Betrekt anderen actief
 - d. De leerling weet hoe betrouwbaar hij is
 - . Erkent dat hij fouten maakt
 - a. Denkt na over zijn eigen handelen
 - b. Kan communiceren over eigen behoeftes en gedrag
 - c. Vraagt hulp wanneer dat nodig is
 - d. Kan keuzes maken
 - e. Houd afspraken goed bij
 - f. Begint en eindigt goed op tijd
 - g. Voelt ruimte om voldoende flexibel met afspraken om te gaan
 - h. Voelt zich verantwoordelijk
 - i. Blijft alert in de veelheid van dingen

- e. De leerling kan reflecteren
 - . Maakt conclusies breed en rijk
- a. Geniet van wat je geleerd hebt en bent er trots op
- b. Op samenwerking met anderen
- c. Accepteert feedback
- d. Kan goed duiden wat de volgende keer beter kan
- e. Weet hoe zijn persoonlijkheid is
- f. Is bereid dingen anders aan te pakken
- g. Ziet hoe hij leider is over zichzelf

Persoonlijk portret

Het persoonlijk portret wordt samengesteld uit de reflecties die de leerlingen in de bovenbouw heeft opgebouwd. Dit persoonlijk portret krijg je uitgereikt samen met je eindexamendiploma.

Het persoonlijk portret heeft een format in de huisstijl van DNS

- Verder in Verwondering: algemene introtekst door directeur
- Een woordwolk gemaakt op basis van de profieltekst in CV/LinkedIn
- Een foto van de
 - leerling (uit zijn CV).
 - De profieltekst van de leerling (uit zijn CV)
 - Een citaat of slogan die past bij de leerling (de mentor kiest uit een grote hoeveelheid citaten).
 - De afbeeldingen die symbool staan voor de leerling (evt. met bijbehorende woorden en kort commentaar van de mentor?)
 - Score op leervaardigheden (zichtbaar in een diagram per competentie). Aangevuld met een kort tekstje van de mentor.
 - Extra documenten van behaalde certificaten: pepptalkx, rezien/ organisatie cultuurteelt, delfdalf, anglia, leerlingenraad, MR, debatclub, etc etc, organisatie dag van de technologie.

3 mavo

Periode 0 - Eindstand onderbouw - Samenvatting woordrapporten onderbouw

Onderstaande vragen ga je per punt zo duidelijk mogelijk uitwerken. Dit wordt de eerste opdracht voor je portfolio en de onderwerpen zullen tevens de leidraad vormen voor het kennismakingsgesprek met je mentor. Na dit gesprek zal je mentor het verslag aanvullen. Maak gebruik van de woordrapporten, reflecties en ander verzameld werk. Schrijf kort en bondig, niet meer dan 2 A-viertjes.

- Wat zijn jouw sterke en zwakke punten?
- Wat heb je geleerd in de afgelopen jaren over jezelf?
- Wat wordt dit jaar jouw grootste aandachtspunt?
- Welke begeleiding heb je nodig van jouw mentor?

- Wil je zelf nog iets toevoegen?

Periode 1 - Kennismaking Mentor

In een gesprek heb je kennisgemaakt met jouw nieuwe mentor. Aanleiding voor dit gesprek was de eerste opdracht van je portfolio: 'Eindstand onderbouw.' Hieronder beschrijf je puntsgewijs de gemaakte afspraken. Je mentor vult dit indien nodig aan.

Periode 1 - Beoordeling subdoelen leervaardigheden

Je maakt een zelfbeoordeling van de subdoelen op het gebied van leerstijlen. Kopieer de resultaten van deze zelf test hieronder. <https://www.123test.nl/leerstijl/>

Periode 1 Verwerking subdoelen leerstijlen

- Welke leerstijl heb jij? (doener, denker, bezinner of beslisser)
- Herken je deze uitslag? Wat herken je wel en wat herken je niet? Leg dit uit.
- Kies uit het werkvormenboekje drie nieuwe werkvormen voor 3 verschillende vakken die passen bij jouw leerstijl.
- Beschrijf deze werkvormen in een paar regels.

Periode 1 - Gesprek ouder, leerling, mentor

Je hebt een 10-minuten gesprek met je ouders en de mentor. In dit gesprek willen we van jou weten hoe het gaat op school. Ook ouders/verzorgers denken hierover mee. Voor dit gesprek is jouw voorbereiding nodig.

Werkwijze:

- Vul je voorbereiding in en vraag ook je ouders/verzorgers dit te doen.
- Neem dit formulier uitgeprint mee naar het gesprek
- Tijdens dit gesprek noteer je de afspraken die gemaakt worden en vul je in bij het kopje actieplan.

1. Inzet en motivatie

- Beschrijf hoe je thuis met je schoolwerk bezig bent. Denk aan hoe lang, waar, wanneer en hoe? Werk je volgens een planning?
- Is het voorgekomen dat je je huiswerk of spullen niet in orde had? Leg uit waarom.

2. Gedrag

- Wat zouden jouw experts en mentor zeggen over jouw eigenaarschap, werkhouding en concentratie?

3. Cijfers/beoordelingen

- Welke vakken gaan goed en welke minder? Leg uit waarom.

4. Welbevinden

- Heb je het naar je zin op school? Leg uit waarom.
- Hoe is het contact met experts en medeleerlingen?

5. Reacties van ouders/verzorgers

- Beschrijf hoe uw zoon/dochter thuis bezig is met schoolwerk.
- Wat gaat er goed?

- Heeft u tips voor uw zoon/dochter ter verbetering?

6. Voorstel actieplan

- Waar ben je trots op en ga je mee door?
- Wat ga je de komende periode aanpakken? Hoe?

7. Actieplan

8. Aanvullingen/opmerkingen mentor

Periode 1 - Groepsgesprek (positief over jezelf)

Je hebt je nieuwe klasgenoten, je nieuwe mentor en je nieuwe experts leren kennen in de bovenbouw. Elkaar goed leren kennen is belangrijk voor de samenwerking. Schrijf een verslag van de groepsgesprekken die je gehad hebt. Geef daarin ook antwoord op de volgende vragen:

- *Welke positieve punten zie je in jezelf?*
- *Welke positieve punten heb je van anderen gehoord?*
- *Hoe is de kennismaking gegaan met je nieuwe klasgenoten? Met je mentor? En je experts?*

Periode 2 - Teamrollentest Belbin

Je maakt de teamrollentest van Belbin. Zet je resultaten hieronder neer.

--

Periode 2 - Groepsgesprek over Teamrollen

Bespreek de uitkomsten van de Belbin test met jouw groepsgenoten. Bespreek de volgende punten:

- Hoe zie je die rollen terug in de praktijk?
- Wat klopt, wat niet?
- Wat betekent dat voor de komende periode?

Verwerk hieronder de uitkomsten van dit gesprek op een manier die bij jou past.

--

Periode 2 - Gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek ouders)

Je hebt een 10-minuten gesprek met je ouders en de mentor. In dit gesprek presenteert jij je ontwikkeling gedurende de tweede periode. Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat ging goed
- Wat wil jij anders?

Maak (evt. samen met je ouders) een verslag van de afspraken.

--

Periode 2 - Feedback van medeleerling (afbeelding)

Met je medeleerlingen doe je een opdracht. Je geeft elkaar een afbeelding en vertelt erbij waarom je die uitgekozen hebt voor die ander. De afbeelding geeft een sterk punt of een ontwikkelpunt bij jou aan. Schrijf hieronder een verslag en plaats de afbeeldingen.

Periode 2 - Tip en top/spreek/afbeelding van de mentor

Jouw mentor geeft je een tip en top voor de laatste periode van dit jaar.

Periode 3 - Gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek mentor)

Indien nodig word je uitgenodigd voor een oudergesprek. Er zijn dan afspraken gemaakt waarop terug gekomen moet worden, of er zijn zorgen over jouw vorderingen. De mentor maakt een overzicht van de afspraken die gemaakt zijn in dit gesprek. Deze afspraken worden ook vastgelegd in magister.

Periode 3 - Beoordeling subdoelen leervaardigheden

Je maakt voor de tweede keer dit jaar een zelfbeoordeling van de subdoelen op het gebied van leervaardigheden. Verwerk de resultaten van deze zelf test hieronder. Zet deze naast de resultaten van de zelf test die je eerder dit jaar hebt gedaan.

--

Periode 3 - Groepsgesprek leervaardigheden

Bespreek de uitkomsten van de leervaardigheden zelf test met je groepsgenoten. Indien nodig vraag je je mentor om hulp. Bespreek ook de tussentijdse beoordelingen van de experts. Samen maken jullie afspraken voor de laatste periode. Schrijf hieronder de belangrijkste tips en adviezen die je gekregen hebt voor de laatste periode. De mentor vult dit indien nodig aan.

--

Periode 3 - Compliment van een medeleerling

Met een groep krijg je een opdracht van je mentor om elkaar op een bijzonder manier een compliment te geven. Schrijf een verslag van de feedback die jij ontvangen hebt hieronder.

--

Periode 3 - Aanbevelingsbrief

Schrijf een motivatiebrief aan je mentor om naar het eindexamenjaar te gaan. Begin met....'Ik ben er klaar voor om naar het eindexamenjaar te gaan. De vorm hiervan mag je zelf bepalen in overleg met je mentor, denk ook aan een filmpje, prezi, etc.

--

--

4 mavo

Periode 1 - Portfolio-opdracht 1 - Voorbereiding mentorgesprek

Onderstaande vragen ga je per punt zo duidelijk mogelijk uitwerken. Dit wordt de eerste opdracht voor je portfolio en de onderwerpen zullen tevens de leidraad vormen voor het kennismakingsgesprek met je mentor. Na dit gesprek zal je mentor het verslag aanvullen. Maak gebruik van de woordrapporten, reflecties en ander verzameld werk.

Schrijf kort en bondig, niet meer dan 2 A-viertjes.

- Wat zijn jouw sterke en zwakke punten?
- Wat heb je geleerd in de afgelopen jaren over jezelf?
- Wat wordt dit jaar jouw grootste aandachtspunt?
- Welke begeleiding heb je nodig van jouw mentor?
- Welke vervolgopleiding heb je in gedachten?
- Wil je zelf nog iets toevoegen?

--

Periode 1 - Portfolio-opdracht 2 Verslagje gesprek

In een gesprek heb je kennism gemaakt met jouw nieuwe mentor. Aanleiding voor dit gesprek was de eerste opdracht van je portfolio: 'Eindstand onderbouw.' Hieronder beschrijf je puntsgewijs de gemaakte afspraken. Je mentor vult dit indien nodig aan.

--

Periode 1 - Beoordeling subdoelen leervaardigheden

Je maakt een zelfbeoordeling van de subdoelen op het gebied van leervaardigheden. Kopieer de resultaten van deze zelf test hieronder.
<https://www.123test.nl/leerstijl/>

Periode 1 Verwerking subdoelen leervaardigheden

- Welke leerstijl heb jij? (doener, denker, bezinner of beslisser)
- Herken je deze uitslag? Wat herken je wel en wat herken je niet? Leg dit uit.
- Kies uit het werkvormenboekje drie nieuwe werkvormen voor 3 verschillende vakken die passen bij jouw leerstijl.
- Beschrijf deze werkvormen in een paar regels.

Periode 1 - Portfolio-opdracht 3 Verslagje gesprek

Gesprek ouder, leerling, mentor

Je hebt een 10-minuten gesprek met je ouders en je mentor. In dit gesprek willen we van jou weten hoe het gaat op school. Ook ouders/verzorgers denken hierover mee. Voor dit gesprek is jouw voorbereiding nodig.

Werkwijze:

- Vul je voorbereiding in en vraag ook je ouders/verzorgers dit te doen.
- Neem dit formulier uitgeprint mee naar het gesprek.
- Tijdens dit gesprek noteer je de afspraken die gemaakt worden en vul je in bij het kopje actieplan.

1. Inzet en motivatie

- Beschrijf hoe je tot nu toe met je schoolwerk bezig bent. Denk aan wat, hoe lang, waar, wanneer en hoe? Werk je volgens een planning?
- Is het voorgekomen dat je je huiswerk of spullen niet in orde had? Leg uit waarom.

2. Gedrag

- Wat zouden jouw experts en mentor zeggen over jouw eigenaarschap, inzet, werkhouding en concentratie? Leg uit.

<p>3. Cijfers/beoordelingen</p> <ul style="list-style-type: none"> Welke beoordelingen en cijfers heb je tot nu toe behaald? Noem de vakken en het resultaat. Welke vakken gaan goed en welke minder? Leg uit waarom.
<p>4. Welbevinden</p> <ul style="list-style-type: none"> Heb je het naar je zin op school? Leg uit waarom. Hoe is het contact met experts, je mentor en medeleerlingen?
<p>5. Reacties van ouders/verzorgers</p> <ul style="list-style-type: none"> Beschrijf hoe uw zoon/dochter thuis bezig is met schoolwerk. Wat gaat er goed? Heeft u tips voor uw zoon/dochter ter verbetering?
<p>6. Vervolgopleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> Welke vervolgopleiding heb je in gedachten? Ben je naar de Open dag geweest? Zo niet; wanneer ga je? Heb je al een meeloop dag geregeld? Zo niet, wanneer ga je dat doen? Wat is je tweede keus qua vervolgopleiding?
<p>7. Voorstel actieplan</p> <ul style="list-style-type: none"> Waar ben je trots op en ga je mee door? Wat ga je de komende periode aanpakken? Hoe? Wees duidelijk en concreet.
<p>8. Actieplan</p>
<p>9. Aanvullingen/opmerkingen mentor</p>

Periode 1 - Personal Branding!

Uiterlijk 30 april schrijf je je in voor een studie. De kans is groot dat je een motivatiegesprek moet voeren.

Hoe presenteer jij jezelf? Wat laat je zien, wat vertel je over je zelf en hoe kan je zo krachtig mogelijk overkomen? Welke sterke kanten van jezelf wil je benadrukken en hoe doe je dat? Ter voorbereiding van dit gesprek ga je een reclamefilmje maken...over jezelf.

Stap 1:

Zoek uit: Wat vraagt jouw gekozen opleiding van jou? Welke vaardigheden en kwaliteiten staan centraal binnen jouw studie?

Stap 2:

Welke vaardigheden en kwaliteiten heb je zelf? Denk aan competenties, vakken en producten waar je binnen school aan hebt gewerkt. Maak helder waarom een opleiding voor jou gaat kiezen en niet voor een ander.

Stap 3:

Maak een filmje waarin je het bovenstaande met elkaar matcht. Je maakt als het ware een creatief promo-filmje waarin je jezelf krachtig en overtuigend presenteert. Personal branding!

Eisen: Je filmje duurt **maximaal drie minuten**. Maak gebruik van verschillende beeld- en filmtechnieken om je boodschap over te brengen. (Denk aan muziek, achtergronden,

locaties, tekst, camera-standpunten etc etc. Plaats hem bijvoorbeeld op You-tube en de link plak je hieronder.

Lever de opdracht op tijd in.

<http://binged.it/1GVUvWq>

(man met gitaar)

<http://binged.it/1LNUb1o>

(Hoe komt dit over?)

<http://binged.it/1GVMeSj>

(meisje over haar leven, zonder tekst)

<http://binged.it/1RXVXxT>

(elevator pitch, compleet)

<http://bit.ly/1zxHFgo>

(how to elevator Pitch)

Link:

Periode 1 - Profiel op LinkedIn

Maak een LinkedIn account aan. Vul daarop je CV in en schrijf een heldere profieltekst. Voeg 30 personen toe aan je profiel (dit kunnen klasgenoten zijn, familie etc.). Link ook met je mentor, zodat deze jouw profiel kan bekijken. Zet de link naar jouw account hieronder.

Tip: gebruik je elevator pitch, word etc.

Periode 2 - CV

Bekijk voorbeelden van cv's online. Maak nu je eigen cv wat je kunt gebruiken om te solliciteren of voor je toelatingsgesprek bij je vervolgopleiding. Maak je cv in word of google docs. Zet de link hieronder. Je mentor geeft feedback op je cv.

--

Periode 2 - Beoordeling subdoelen leervaardigheden

Maak de zelf test subdoelen leervaardigheden. Vergelijk de resultaten met het eerste jaar uit de bovenbouw. Je kunt je mentor vragen de test ook voor jou te maken of de resultaten met je te bespreken. Zet hieronder de resultaten en jouw reactie hierop.

--

Periode 2 - Reflectie op DNS

Je zit nu in je laatste jaar op DNS. Hoe heb je je ontwikkeld en wat neem je mee naar je toekomstige studie? Schrijf een afscheidsbrief aan DNS.

--

Periode 2 - Tip en Top examen

Jouw mentor geeft je een tip en top om de examens door te komen.

--

4 havo

periode 0 - Eindstand onderbouw (in 3 havo)- Samenvatting woordrapporten onderbouw

Schrijf een samenvatting van jouw ontwikkeling in de onderbouw. Geef daarin ook antwoord op de volgende vragen:

- *Wat zijn jouw sterke en zwakke punten?*
- *Wat heb je geleerd in de afgelopen jaren over jezelf?*
- *Waar wil je aan werken, waar wil je beter in worden?*

Periode 1 - Groepsgesprek (positief over jezelf)

Je hebt je nieuwe klasgenoten, je nieuwe mentor en je nieuwe experts leren kennen in de bovenbouw. Je hebt een speeddate gehouden en twee van de volgende opdrachten met je klasgenoten gedaan (positief over jezelf met 4 punten, afbeelding kiezen, complimentenstoel, feedback speeddate, afscheidsbrief, of kwaliteitenspel).

Elkaar goed leren kennen is belangrijk voor de samenwerking. Geef daarin ook antwoord op de volgende vragen:

- *Welke positieve punten zie je in jezelf?*
- *Welke positieve punten heb je van anderen gehoord?*
- *Hoe is de kennismaking gegaan met je nieuwe klasgenoten? Met je mentor? En je experts?*

Periode 1 - Beoordeling subdoelen leervaardigheden

Je maakt een zelfbeoordeling van de subdoelen op het gebied van leervaardigheden. Kopieer de resultaten van deze zelf test hieronder.
<https://www.123test.nl/leerstijl/>

Periode 1 - Verwerking subdoelen leervaardigheden

Bespreek de uitkomsten van de leervaardigheden zelf test met je klasgenoten.

- Welke leerstijl heb jij? (doener, denker, bezinner of beslisser)
- Herken je deze uitslag? Wat herken je wel en wat herken je niet? Leg dit uit.
- Kies uit het werkvormenboekje twee nieuwe werkvormen die passen bij jouw leerstijl. Beschrijf deze werkvormen in een paar regels.

Periode 1 - Gesprek ouder, leerling, mentor

Je hebt een 10-minuten gesprek met je ouders en de mentor. In dit gesprek willen we van jou weten hoe het gaat op school. Ook ouders/verzorgers denken hierover mee. Voor dit gesprek is jouw voorbereiding nodig.

Werkwijze:

- Vul je voorbereiding in en vraag ook je ouders/verzorgers dit te doen.
- Neem dit formulier uitgeprint mee naar het gesprek
- Tijdens dit gesprek noteer je de afspraken die gemaakt worden en vul je in bij het kopje

actieplan.
2. Inzet en motivatie <ul style="list-style-type: none"> Beschrijf hoe je thuis met je schoolwerk bezig bent. Denk aan hoe lang, waar, wanneer en hoe? Werk je volgens een planning? Is het voorgekomen dat je je huiswerk of spullen niet in orde had? Leg uit waarom.
2. Gedrag <ul style="list-style-type: none"> Wat zouden jouw experts en mentor zeggen over jouw eigenaarschap, werkhouding en concentratie?
3. Cijfers/beoordelingen <ul style="list-style-type: none"> Welke vakken gaan goed en welke minder? Leg uit waarom.
4. Welbevinden <ul style="list-style-type: none"> Heb je het naar je zin op school? Leg uit waarom. Hoe is het contact met experts en medeleerlingen?
5. Reacties van ouders/verzorgers <ul style="list-style-type: none"> Beschrijf hoe uw zoon/dochter thuis bezig is met schoolwerk. Wat gaat er goed? Heeft u tips voor uw zoon/dochter ter verbetering?
6. Voorstel actieplan <ul style="list-style-type: none"> Waar ben je trots op en ga je mee door? Wat ga je de komende periode aanpakken? Hoe?
7. Actieplan
8. Aanvullingen/opmerkingen mentor

Periode 2 - tussenstand 2 - Teamrollentest Belbin

Je maakt de teamrollentest van Belbin. Zet je resultaten hieronder neer.

--

Periode 2 - tussenstand 2 - gesprek met Mentor

Bespreek de uitkomsten van de Belbin test met jouw mentor. In dit gesprek geef je antwoord op de vragen:

- Hoe zie je die rollen terug in de praktijk?
- Wat klopt, wat niet?
- Wat betekent dat voor de komende periode?

Schrijf hieronder een verslag van dit gesprek. De mentor vult dit indien nodig aan.

--

Periode 2 - Gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek ouders)

Je hebt een 10-minuten gesprek met je ouders en de mentor. In dit gesprek presenteert jij je ontwikkeling gedurende de tweede periode. Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat ging goed
- Wat wil jij anders?

Maakt (evt. samen met je ouders) een verslag van de afspraken.

--

Periode 2 - feedback van medeleerling (afbeelding)

Met je medeleerlingen doe je een opdracht. Je geeft elkaar een afbeelding en vertelt erbij waarom je die uitgekozen hebt voor die ander. De afbeelding geeft een sterk punt of een ontwikkelpunt bij jou aan. Schrijf hieronder een verslag en plaats de afbeeldingen.

Periode 2 - Tip en top mentor

Jouw mentor geeft jou een tip en top voor de laatste periode van dit jaar.

Periode 2 - gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek mentor)

Indien nodig word je uitgenodigd voor een oudergesprek. Er zijn dan afspraken gemaakt waarop terug gekomen moet worden, of er zijn zorgen over jouw vorderingen. De mentor maakt een overzicht van de afspraken die gemaakt zijn in dit gesprek.

Periode 3 - Tussenstand 3 - beoordeling subdoelen leervaardigheden

Je maakt voor de tweede keer dit jaar een zelfbeoordeling van de subdoelen op het gebied van leervaardigheden. Verwerk de resultaten van deze zelf test hieronder. Zet deze naast de resultaten van de zelf test die je eerder dit jaar hebt gedaan.

--

Periode 3 - Tussenstand 3 - Gesprek met mentor

Bespreek de uitkomsten van de leervaardigheden zelf test met je mentor. Bespreek ook de tussentijdse beoordelingen van de experts. De mentor geeft mondelinge feedback. Samen maken jullie afspraken voor de laatste periode. Schrijf hieronder een verslag van dit gesprek. De mentor vult dit indien nodig aan.

--

Periode 3 - feedback medeleerling

Met een groep krijg je een opdracht van je mentor om elkaar feedback te geven. Schrijf een verslag van de feedback die jij ontvangen hebt hieronder.

--

Periode 3 - prestatie/motivatietest

Je maakt de prestatie/motivatietest. Leg je uitslag hieronder vast en geef commentaar op de uitslag:

- Wat klopt wel en wat klopt niet?
- Wat heb je geleerd uit de test?
- Wat kan je gebruiken voor volgend schooljaar?

Vat het afgelopen jaar samen en kijk vooruit naar het komende schooljaar. Jouw mentor geeft feedback op jouw reflectie.

--

Periode 3 - aanbevelingsbrief

Je schrijf een motivatiebrief aan je mentor om naar het eindexamenjaar te gaan. Begin met....'Ik ben er klaar voor om naar het eindexamenjaar te gaan..''

--

5 havo

Periode 1 - Personal branding

Uiterlijk 30 april schrijf je je in voor een studie. De kans is groot dat je een motivatiegesprek moet voeren. Hoe presenteer jij jezelf? Wat laat je zien, hoe gedraag je je? Welke sterke kanten van jezelf wil je benadrukken en hoe doe je dat?

Stap 1: Wat vraagt jouw gekozen opleiding van jou? Welke vaardigheden en kwaliteiten staan centraal binnen jouw studie?

Stap 2: Welke vaardigheden en kwaliteiten heb je zelf? Denk aan competenties, vakken en producten waar je binnen school aan hebt gewerkt.

Stap 3: Waarom kiest een opleiding voor jou en niet voor een ander. Hoe zorg je dat jouw kwaliteiten en vaardigheden in beeld komen op het moment dat je in gesprek komt. Maak een filmpje waarin je het bovenstaande met elkaar matcht. Je maakt als het ware een

creatief promo-filmpje waarin je jezelf krachtig en overtuigend presenteert. Personal branding!

Stap 4: Je filmpje duurt maximaal drie minuten. Plaats hem bijvoorbeeld op you-tube en de link plak je hieronder.

Periode 1 - Profiel op LinkedIn

Maak een LinkedIn account aan. Vul daarop je CV in en schrijf een heldere profieltekst. Voeg 30 personen toe aan je profiel (dit kunnen klasgenoten zijn, familie etc.). Link ook met je mentor, zodat deze jouw profiel kan bekijken. Zet de link naar jouw account hieronder.

Tip: gebruik je elevator pitch, word etc.

Periode 2 - tussenstand 2 - CV

Bekijk voorbeelden van cv's online. Maak nu je eigen cv wat je kunt gebruiken om te solliciteren of voor je toelatingsgesprek bij je vervolgopleiding. Maak je cv in word of google docs. Zet de link hieronder. Je mentor geeft feedback op je cv.

Periode 2 - tussenstand 2 - beoordeling subdoelen leervaardigheden

Maak de zelftest subdoelen leervaardigheden opnieuw. Vergelijk de resultaten met het eerste jaar uit de bovenbouw. Je kunt je mentor vragen de test ook voor jou te maken of de resultaten met je te bespreken. Zet hieronder de resultaten en jouw reactie hierop.

--

Periode 2 - reflectie op DNS tijd

Je zit nu in je laatste jaar op DNS. Hoe heb je je ontwikkeld en wat neem je mee naar je toekomstige studie? Schrijf een afscheidsbrief aan DNS.

--

Periode 2 - Tip en Top examen

Jouw mentor geeft je een tip en top om de examens door te komen.

--

4 vwo

periode 0 - Eindstand onderbouw (in 3 vwo)- Samenvatting woordrapporten onderbouw

Schrijf een samenvatting van jouw ontwikkeling in de onderbouw. Geef daarin ook antwoord op de volgende vragen:

- *Wat zijn jouw sterke en zwakke punten?*
- *Wat heb je geleerd in de afgelopen jaren over jezelf?*
- *Waar wil je aan werken, waar wil je beter in worden?*

--

Periode 1 - Tussenstand 1 - Groepsgesprek (positief over jezelf)

Je hebt je nieuwe klasgenoten, je nieuwe mentor en je nieuwe experts leren kennen in de bovenbouw. Je hebt een speeddate gehouden en twee van de volgende opdrachten met je klasgenoten gedaan (positief over jezelf met 4 punten, afbeelding kiezen, complimentenstoel, feedback speeddate, afscheidsbrief, of kwaliteitenspel).

Elkaar goed leren kennen is belangrijk voor de samenwerking. Geef daarin ook antwoord op de volgende vragen:

- *Welke positieve punten zie je in jezelf?*
- *Welke positieve punten heb je van anderen gehoord?*
- *Hoe is de kennismaking gegaan met je nieuwe klasgenoten? Met je mentor? En je experts?*

--

Periode 1 - Tussenstand 1 - Kennismaking Mentor

In een gesprek maak je kennis met jouw nieuwe mentor. Aanleiding voor dit gesprek is de samenvatting die jij over jezelf gemaakt hebt in de onderbouw. Jouw mentor schrijft een verslag van dit gesprek.

--

Periode 1 - beoordeling subdoelen leervaardigheden

Je maakt een zelfbeoordeling van de subdoelen op het gebied van leervaardigheden. Kopieer de resultaten van deze zelf test hieronder.
<https://www.123test.nl/leerstijl/>

Periode 1 - Verwerking subdoelen leervaardigheden

Bespreek de uitkomsten van de leervaardigheden zelf test met je klasgenoten.

- Welke leerstijl heb jij? (doener, denker, bezinner of beslisser)
- Herken je deze uitslag? Wat herken je wel en wat herken je niet? Leg dit uit.
- Kies uit het werkvormenboekje twee nieuwe werkvormen die passen bij jouw leerstijl. Beschrijf deze werkvormen in een paar regels.

Periode 1 - Gesprek met mentor

Bespreek de uitkomsten van de leervaardigheden zelf test met je mentor. Hij/zij geeft mondeling feedback op de uitkomst van de leervaardigheden. Ook bespreken jullie hoe de toetsweek kan worden aangepakt én hoe de toetsweek is verlopen en worden cijfers besproken. Schrijf hieronder een verslag van dit gesprek. De mentor vult dit indien nodig aan.

--

Periode 1 - Gesprek ouder, leerling, mentor

Je hebt een 10-minuten gesprek met je ouders en de mentor. In dit gesprek willen we van jou weten hoe het gaat op school. Ook ouders/verzorgers denken hierover mee. Voor dit gesprek is jouw voorbereiding nodig.

Werkwijze:

- Vul je voorbereiding in en vraag ook je ouders/verzorgers dit te doen.
- Neem dit formulier uitgeprint mee naar het gesprek
- Tijdens dit gesprek noteer je de afspraken die gemaakt worden en vul je in bij het kopje actieplan.

3. Inzet en motivatie

- Beschrijf hoe je thuis met je schoolwerk bezig bent. Denk aan hoe lang, waar, wanneer en hoe? Werk je volgens een planning?
- Is het voorgekomen dat je je huiswerk of spullen niet in orde had? Leg uit waarom.

2. Gedrag

- Wat zouden jouw experts en mentor zeggen over jouw eigenaarschap, werkhouding en concentratie?

3. Cijfers/beoordelingen

- Welke vakken gaan goed en welke minder? Leg uit waarom.

4. Welbevinden

- Heb je het naar je zin op school? Leg uit waarom.
- Hoe is het contact met experts en medeleerlingen?

5. Reacties van ouders/verzorgers

- Beschrijf hoe uw zoon/dochter thuis bezig is met schoolwerk.
- Wat gaat er goed?
- Heeft u tips voor uw zoon/dochter ter verbetering?

6. Voorstel actieplan

- Waar ben je trots op en ga je mee door?
- Wat ga je de komende periode aanpakken? Hoe?

7. Actieplan

8. Aanvullingen/opmerkingen mentor

Periode 2 - tussenstand 2 - Teamrollentest Belbin

Je maakt de teamrollentest van Belbin. Zet je resultaten hieronder neer.

Periode 2 - tussenstand 2 - gesprek met Mentor

Bespreek de uitkomsten van de Belbin test met jouw mentor. In dit gesprek geef je antwoord op de vragen:

- Hoe zie je die rollen terug in de praktijk?
- Wat klopt, wat niet?
- Wat betekent dat voor de komende periode?

Schrijf hieronder een verslag van dit gesprek. De mentor vult dit indien nodig aan.

Periode 2 - Gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek ouders)

Je hebt een 10-minuten gesprek met je ouders en de mentor. In dit gesprek presenteer jij

je ontwikkeling gedurende de tweede periode. Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat ging goed
- Wat wil jij anders?

Maakt (evt. samen met je ouders) een verslag van de afspraken.

Periode 2 - feedback van medeleerling (afbeelding)

Met je medeleerlingen doe je een opdracht. je geeft elkaar een afbeelding en vertelt erbij waarom je die uitgekozen hebt voor die ander. De afbeelding geeft een sterk punt of een ontwikkelpunt bij jou aan. Schrijf hieronder een verslag en plaats de afbeeldingen.

Periode 2 - Tip en top mentor

Jouw mentor geeft jou een tip en top voor de laatste periode van dit jaar.

Periode 2 - gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek mentor)

Indien nodig word je uitgenodigd voor een oudergesprek. Er zijn dan afspraken gemaakt waarop terug gekomen moet worden, of er zijn zorgen over jouw vorderingen. De mentor maakt een overzicht van de afspraken die gemaakt zijn in dit gesprek.

--

Periode 3 - Tussenstand 3 - beoordeling subdoelen leervaardigheden

Je maakt voor de tweede keer dit jaar een zelfbeoordeling van de subdoelen op het gebied van leervaardigheden. Verwerk de resultaten van deze zelf test hieronder. Zet deze naast de resultaten van de zelf test die je eerder dit jaar hebt gedaan.

--

Periode 3 - Tussenstand 3 - Gesprek met mentor

Bespreek de uitkomsten van de leervaardigheden zelf test met je mentor. Bespreek ook de tussentijdse beoordelingen van de experts. De mentor geeft mondelinge feedback. Samen maken jullie afspraken voor de laatste periode. Schrijf hieronder een verslag van dit gesprek. De mentor vult dit indien nodig aan.

--

Periode 3 - feedback medeleerling

Met een groep krijg je een opdracht van je mentor om elkaar feedback te geven. Schrijf een verslag van de feedback die jij ontvangen hebt hieronder.

--

--

Periode 3 - prestatie/motivatietest

Je maakt de prestatie/motivatietest. Leg je uitslag hieronder vast en geef commentaar op de uitslag:

- Wat klopt wel en wat klopt niet?
- Wat heb je geleerd uit de test?
- Wat kan je gebruiken voor volgend schooljaar?

Vat het afgelopen jaar samen en kijk vooruit naar het komende schooljaar. Jouw mentor geeft feedback op jouw reflectie.

--

--

Periode 3 - aanbevelingsbrief

Je schrijf een motivatiebrief aan je mentor om naar het volgende jaar te gaan. Begin met....'Ik ben er klaar voor om naar 5 vwo te gaan

--

5 vwo

periode 1 - tussenstand 1 - talentbeschrijvingen

Van je mentor krijg je een opdracht die je alleen, met medeleerlingen of met je ouders kunt doen. Het doel van deze opdracht is dat je je talenten goed in beeld krijgt. Zet hieronder de resultaten van de opdracht.

Periode 1 - tussenstand 1 - gesprek Mentor

In een mentorgesprek bespreek je jouw talenten en de keuzes die je wilt maken op het gebied van studiekeuze. De mentor geeft mondeling feedback. Wat herkent hij/zij wel, wat niet. Maak een verslag van dit gesprek. Indien nodig vult de mentor dit aan.

Periode 1 - Gesprek ouder, leerling, mentor

Je hebt een 10-minuten gesprek met je ouders en de mentor. In dit gesprek presenteer jij je ontwikkeling gedurende de eerste periode. Geef antwoord op de volgende vragen:

- Wat ging goed
- Wat wil jij anders?

Maakt (evt. samen met je ouders) een verslag van de afspraken.

Periode 1 - talentbeschrijving en leren

Vorig jaar heb je een leervaardigheidentest gemaakt. Eerder deze periode heb je naar je talenten gekeken. Hoe komen jouw talenten in positieve en negatieve zin naar voren in jouw leren? Schrijf hieronder een samenvattende reflectie op jouw persoonlijkheid en leervaardigheden.

Periode 1 - reactie mentor op zelfreflectie

Je hebt een beeld geschetst van jouw persoonlijkheid, je talenten en je leervaardigheden. Jouw mentor schrijft hier een reactie op. Wat ziet hij/zij terug op school in jouw werk en wat niet?

Periode 2 - tussenstand 2 - Kolb leerstijlentest

Jij en je mentor maken de Kolb leerstijlentest. Zet hieronder de uitslag en schrijf daar een reactie op. Komt de uitslag overeen met de zelfreflectie die je in periode 1 gemaakt hebt?

Periode 2 - tussenstand 2 - gesprek Mentor

Bespreek de uitslag van de Kolb leerstijlentest met je mentor. Wat herkent hij/zij wel en

wat niet? Vorm samen tips en tops voor de komende periode. Schrijf deze hieronder op.

Periode 2 - Kolb leerstijltest door medeleerlingen

Twee medeleerlingen vullen voor jou de Kolb leerstijltest in. Beschrijf hieronder de resultaten en schrijf hier een reactie op. Wat herken je wel en wat herken je niet?

Periode 2 - terugblik tips en tops

In het vorige gesprek met de mentor heb je een tip en een top geformuleerd. Kijk terug naar deze tip en top. Hoe ben je hiermee opgegaan?

Periode 2 - gesprek ouder, leerling, mentor (op verzoek mentor)

Indien nodig word je uitgenodigd voor een oudergesprek. Er zijn dan afspraken gemaakt waarop terug gekomen moet worden, of er zijn zorgen over jouw vorderingen. De mentor maakt een overzicht van de afspraken die gemaakt zijn in dit gesprek.

--

Periode 3 - Toekomstbeeld

Je hebt dit jaar verschillende activiteiten gedaan om inzicht te krijgen in jezelf en om een studiekeuze te maken. Schrijf hierover een verslag. Geef ook antwoord op de volgende vragen:

- Welk beeld heb jij nu van je toekomst?
- Hoe motiveer je jouw keuzes?

--

Periode 3 - gesprek met de mentor

In een gesprek met de mentor bespreek je jouw toekomstbeeld. Samen kijken jullie vooruit naar het examenjaar. Ben je er klaar voor? Hoe gaat het met je meesterproef? Hoe staat het met je studiekeuze?

Schrijf hieronder een verslag van het gesprek met je mentor. Indien nodig vult de mentor dit verslag aan.

--

Periode 3 - spel met medeleerlingen

Speel met enkele medeleerlingen het kwaliteitenspel of kernkwadrantenspel. Vat hieronder voor jezelf samen wat je daaruit hebt geleerd.

--

--

6 vwo

Periode 1 - Jouw profiel

Hoe presenteert jij jezelf? Of je nu op een sollicitatiegesprek komt of op een vervolgopleiding, je zult jezelf moeten verkopen.

Zoek naar manieren waarop je jezelf kunt presenteren op een manier die bij jou past. Dit kan een elevator pitch zijn, een Word of een profieltekst.

Tip: Lees je tussenrapportages en portfolio nog eens terug. Daarin heb je veel verzameld: inzicht in je persoonlijkheid, leervaardigheden en motivatie.

--

Periode 1 - Profiel op LinkedIn

Maak een LinkedIn account aan. Vul daarop je CV in en schrijf een heldere profieltekst. Voeg 30 personen toe aan je profiel (dit kunnen klasgenoten zijn, familie etc.). Link ook met je mentor, zodat deze jouw profiel kan bekijken. Zet de link naar jouw account hieronder.

Tip: gebruik je elevator pitch, wordl etc.

--

Periode 2 - tussenstand 2 - CV

Bekijk voorbeelden van cv's online. Maak nu je eigen cv wat je kunt gebruiken om te solliciteren of voor je toelatingsgesprek bij je vervolgopleiding. Maak je cv in word of google docs. Zet de link hieronder. Je mentor geeft feedback op je cv.

Periode 2 - reflectie op DNS tijd

Je zit nu in je laatste jaar op DNS. Hoe heb je je ontwikkeld en wat neem je mee naar je toekomstige studie? Schrijf een afscheidsbrief aan DNS.

Periode 2 - Tip en Top examen

Jouw mentor geeft je een tip en top om de examens door te komen.