

Een loopbaancentrum voor het vmbo



Hoe kan een loopbaancentrum bijdragen aan
loopbaanleren in het vmbo?

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling	3
1.1 Inleiding	3
1.2 Aanleiding	3
1.3 Probleemstelling	4
1.4 Oriëntatie	5
1.5 Onderzoeksvragen	5
 Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	 6
2.1 Inleiding	6
2.2 Loopbaanleren	6
2.3 Loopbaangerichte leeromgeving	8
2.4 Loopbaangerichte werkomgeving	12
2.5 Loopbaancentrum	14
 Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie	 16
3.1 Onderzoek paradigma	16
3.2 Onderzoeksstrategie	16
3.3 Dataverzameling	16
 Hoofdstuk 4: Data-analyse en resultaten	 20
4.1 Inleiding	20
4.2 Enquête leerlingen	20
4.3 Enquête mentoren, vakdocenten	22
4.4 Vragenlijst ouders	24
4.5 Enquête decanen, stage coördinatoren en leerlingbegeleiding	25
4.6 Interviews directie en afdelingsleiders	26
4.7 Veldonderzoek	27
 Hoofdstuk 5: Beantwoording van de onderzoeksvraag	 28
5.1 Inleiding	28
5.2 Deelvraag 1: 'Welke concrete behoeften bestaan er bij betrokken actoren?'	28
5.3 Deelvraag 2: 'Wat verstaan we onder een loopbaancentrum, specifiek voor het vmbo?'	32
5.4 Deelvraag 3: 'Welke werkzaamheden worden hier in uitgevoerd en door wie?'	33
5.5 Eindconclusie centrale onderzoeksvraag	34
5.6 Aanbevelingen	35

Hoofdstuk 6: Evaluatie en reflectie	36
Nawoord	39
Bronvermeldingen	40
Bijlage 1: Enquête leerlingen	45
Bijlage 2: Enquête mentoren en vakdocenten	55
Bijlage 3: Vragenlijst ouders	64
Bijlage 4: Enquête decanen, stage coördinator en leerlingbegeleiders	68
Bijlage 5: Samenvatting van interviews met directieleden en afdelingsleider	75

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling

1.1 Inleiding

Sinds 2003 werk ik als docent in het beroepsgerichte afdelingsprogramma verzorging op een vmbo school in Breda, vanaf 2010 ben ik ook decaan onderbouw. De school maakt deel uit van een unit met drie locaties. Leerlingen kunnen overstappen tussen de onderlinge locaties, twee van de scholen volgen het beroepsgerichte afdelingsprogramma in de bovenbouw op onze locatie, er is daardoor een nauwe samenwerking. Loopbaan oriëntatie- en begeleiding (hierna LOB genoemd) is daardoor niet alleen de zaak van één locatie maar een samenwerkingsverband tussen de drie locaties. De drie locaties hebben vier decanen die de loopbaanactiviteiten vormgeven. Om te komen tot een betere samenwerking en samenhang op het gebied van loopbaanleren, is in januari 2012 de werkgroep LOB gevormd. Deze bestaat uit alle decanen van de locaties van de unit en een directielid. Mijn deelname aan deze werkgroep zie ik als een uitdaging om LOB op onze school inhoud en vorm te geven. Als dit betekent dat er veranderingen komen met betrekking tot loopbaanleren dan zal dit voor alle betrokken actoren, op elk niveau in de organisatie zichtbaar moeten worden.

Dit onderzoek gaat over de mogelijkheden van een loopbaancentrum voor onze school en mogelijk voor de gehele unit. Het is mijn streven een gefundeerde aanbeveling te kunnen doen aan de directie van onze school en de werkgroep LOB voor het tot stand brengen van een loopbaancentrum en een advies geven over de mogelijkheden, valkuilen en aandachtspunten die daarmee samenhangen. De uitkomsten van dit onderzoek kunnen mogelijk een draagvlak creëren waarbinnen alle actoren gemotiveerd en met de juiste handvatten vorm kunnen geven aan LOB op onze school.

1.2 Aanleiding

In het schoolplan 2010-2013 (Tessenderlandt schoolplan 2010-2013, 2010) werd LOB beschreven met de volgende ambitie:

“...ontwikkelen de leerlingen een reëel beroepsbeeld in een bepaalde sector, in samenhang met hun eigen competenties. Met ditzelfde doel richten wij een centrum ‘studie- en loopbaanbegeleiding’ in. Hierin werken de medewerkers OOP en OP samen op het gebied van keuzeadvisering, loopbaanonderzoek- en begeleiding. Te denken valt aan decanen, transfercoaches, beroepskeuze-adviseurs en gedragswetenschappers. In dit studie- en loopbaancentrum zijn ook taken met betrekking tot de preventie van voortijdig schoolverlaten ondergebracht.” (p.9)

De werkgroep LOB brengt in opdracht van de directie een aantal LOB vraagstukken in kaart. In 2015 zijn een aantal zaken al onderzocht, beschreven en aan de directie gerapporteerd. Er is een activiteitenplan LOB geschreven per school en voor de unit, er heeft scholing plaats gevonden voor het voeren van loopbaanreflectiegesprekken met leerlingen en er is een digitaal keuzeprogramma. De opdracht om de behoefte naar en de haalbaarheid van een loopbaancentrum en de vormgeving daarvan te onderzoeken is nog niet uitgevoerd.

De directie wil loopbaanleren als een verbeterde organisatie binnen het curriculum neerzetten. Door de vernieuwing vmbo (Sectorakkoord VO 2014-2017, 2014) wordt LOB één van de drie kerndelen van het nieuwe onderwijsprogramma en wordt het in het schoolexamen afgesloten met een PTA.

Als decaan en lid van de werkgroep LOB voer ik mijn Praktijk Gericht Onderzoek (PGO) in opdracht van de directie uit. De formele opdracht van de schoolleiding luidt:

- *Onderzoek de behoefte naar en de haalbaarheid van een Loopbaancentrum en adviseer de directie m.b.t. mogelijke vormgeving en implementeren ervan.*

1.3 Probleemstelling

Zonder enige professionele kennis van loopbaanleren maar wel met veel enthousiasme begon ik in 2010 aan mijn taak als decaan. Het decanaat was een verzameling van praktische activiteiten rondom loopbaanleren. Er waren LOB-activiteiten, geïnitieerd en gecoördineerd door de decanen, uitgevoerd door de mentoren. Aan voorbereiding of reflectie werd niets of weinig gedaan. Uit onderzoek van Haverkamp (2011) blijkt dat leerlingen een LOB activiteit beschouwden als een 'lesvrije dag'. Ze gingen met de mentor een LOB activiteit uitvoeren maar hadden geen idee van een programma of keuzes daarin. De leerlingen wisten vaak niet wie de decaan was, wat die deed en waar ze hem¹ konden vinden. Bij mentoren ontbrak duidelijkheid over verantwoordelijkheden en taakverdeling bij de uitvoering van LOB. Uit dit onderzoek op onze school blijkt dat mentoren niet veel wisten over de LOB activiteiten, hoe ze deze moesten uitvoeren en wat er van hen verwacht werd bij het begeleiden en voorbereiden van leerlingen, zij vonden het een belastende taak (Haverkamp, 2011). Het leidde tot ontevredenheid en het gevoel van moeten uitvoeren wat een ander voor ze had bedacht. Bij loopbaanontwikkeling is er altijd sprake van een dynamisch spanningsveld tussen individu, organisatie en maatschappij. Belangen van betrokken actoren stemmen niet zonder meer overeen en dat kan spanningen veroorzaken (Spijkerman & Admiraal, 2000).

Bij mijn start als decaan had ik daar nog geen voorstelling van maar het werd me wel snel duidelijk dat er iets moest gebeuren en dat ik zelf aan de slag moest om meer kennis van zaken te krijgen over dit soort knelpunten. Van de studie Master SEN verwachtte ik me als decaan te professionaliseren in de inhoudelijke aspecten van LOB, gesprekstechnieken verbeteren, met collega's veranderingen tot stand brengen en niet denken in problemen maar in oplossingen. Je kunt hiervoor gebruik maken van oplossingsgerichte gesprekstechnieken. Hierbij ga je niet volgens het oorzaak-gevolg-model (ook wel het medisch model genoemd) een probleem oplossen maar denken vanuit het vinden van oplossingen (Bannink; 2009, De Jong & Berg; 2004). Uit hun werk zal ik zeker inspiratie kunnen vinden om te kunnen werken aan LOB met mentoren. Alle neuzen dezelfde kant op om het loopbaanleren van onze leerlingen tot een ervaring te maken die gezamenlijk gedragen en uitgevoerd wordt.

¹ In dit PGO is gekozen voor de mannelijke vorm, overal waar hij/zijn staat, kan ook zij/haar gelezen worden.

1.4 Oriëntatie

Vanuit de literatuur heb ik me een minder duidelijk beeld kunnen vormen van de exacte betekenis van een loopbaancentrum voor het vmbo. Zowel in literatuur als onderzoeken worden de vele invalshoeken over loopbaanleren beschreven maar concrete informatie over loopbaancentra is er echter zeer weinig. Zoekprogramma Bing geeft 31.600 resultaten bij het woord loopbaancentrum. Toch is er door mij geen enkel document gevonden waarin de definitie van een loopbaancentrum gegeven wordt. De gevonden resultaten gaan veelal over commerciële bedrijven die bemiddelen bij arbeidstoeleiding, Jobcoaching en bemiddeling, en over studie- en loopbaancentra in mbo, hbo en universiteiten. Geurts (2004) gebruikt voor de vernieuwde architectuur van het mbo onderwijs de metafoor 'school = loopbaancentrum'. Is deze metafoor ook te gebruiken voor het vmbo? Door de aansluiting van vmbo met mbo en de doorlopende leerlijnen loopbaanontwikkeling wil ik op deze metafoor terug komen in de theoretische onderbouwing. Informatie over de centrale begrippen in dit PGO, wordt behandeld in hoofdstuk 2. Door middel van interviews, veldonderzoek, vragenlijsten en enquêtes wil ik inventariseren wat de beeldvorming van een loopbaancentrum is, welke behoeften de verschillende actoren hebben en door middel van welke activiteiten deze kunnen bijdragen in de uitvoering van LOB.

1.5 Onderzoeksvragen

Hoofdvraag:

Hoe kan een loopbaancentrum bijdragen aan loopbaanleren in het vmbo?

- Deelvraag 1: Welke concrete behoeften bestaan er bij betrokken actoren?
- Deelvraag 2: Wat verstaan we onder een loopbaancentrum, specifiek voor het vmbo?
- Deelvraag 3: Welke werkzaamheden worden hierin uitgevoerd en door wie?



Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

2.1 Inleiding

Met ingang van de vernieuwing beroepsgerichte programma's vmbo in leerjaar 2016-2017, moet LOB als een rode draad door het beroepsgerichte examenprogramma gaan lopen en wordt het onderdeel van het curriculum. In opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wordt er door de projectgroep vernieuwing vmbo een document ontwikkeld dat dient als handleiding voor het inbedden van LOB in de nieuwe examenprogramma's en in het gehele onderwijsprogramma. In deze handleiding wordt het hoofddoel van LOB in kerndeel C van het examenprogramma benoemd als: 'De kandidaat is in staat zijn eigen loopbaanontwikkeling vorm te geven. Hij doet dat met een oriëntatie op een toekomstige opleiding en (loop)baan door middel van reflectie op het eigen handelen en reflectie op ervaringen'.

Vmbo staat voor: 'voorbereidend middelbaar beroeps onderwijs'. In tegenstelling tot mbo en hbo leidt het dus niet direct op voor de arbeidsmarkt maar is het een voorbereiding op het kiezen van een beroepsgerichte opleiding die logischerwijs leidt naar een baan op de arbeidsmarkt. In het mbo is, net als in het vmbo, LOB een steeds belangrijkere rol gaan spelen. Er wordt gewerkt met dezelfde loopbaancompetenties en een krachtige leeromgeving wordt gestimuleerd (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Oriëntatie op loopbaancentra in het mbo kan mogelijk een bijdrage leveren aan het versterken van loopbaanleren in het vmbo en het bevorderen van de doorlopende loopbaanleerlijn.

2.2 Loopbaanleren

Het geheel aan activiteiten, systemen, begeleiding en interventies binnen LOB, kunnen we samenvatten in het begrip loopbaanleren. Uit onderzoek blijkt dat het kan bijdragen aan het terugdringen van voortijdig schoolverlaten en verbetert het de onderwijskwaliteit (Rikhof, Vissers & Vogels, 2011). Om dit te bereiken moet loopbaanleren wel goed georganiseerd zijn zodat leerlingen goed kunnen nadenken over hun eigen loopbaan en toekomst. Om te komen tot loopbaanleren moeten leerlingen de vaardigheden organiseren, plannen en zelfstandig werken beheersen. Huizinga (2007), Jolles (2007; 2007), Westenberg (2002) & Westenberg, Donner, Los & Veenman(2009) zeggen dat leerlingen de vaardigheden die nodig zijn voor loopbaanleren missen. Met de vernieuwing vmbo die in leerjaar 2016-2017 in gaat, krijgt LOB een centrale rol in het examenprogramma. De VO-raad hanteert de principes over loopbaancompetenties zoals die beschreven zijn door Meijers, Kuijpers en Bakker (2006). Uit hun onderzoek blijkt dat er van loopbaansturing in het onderwijs weinig sprake is en dat loopbaanleren een noodzakelijk te ontwikkelen capaciteit is in deze dynamische samenleving.

Zij onderscheiden de volgende vijf loopbaancompetenties:

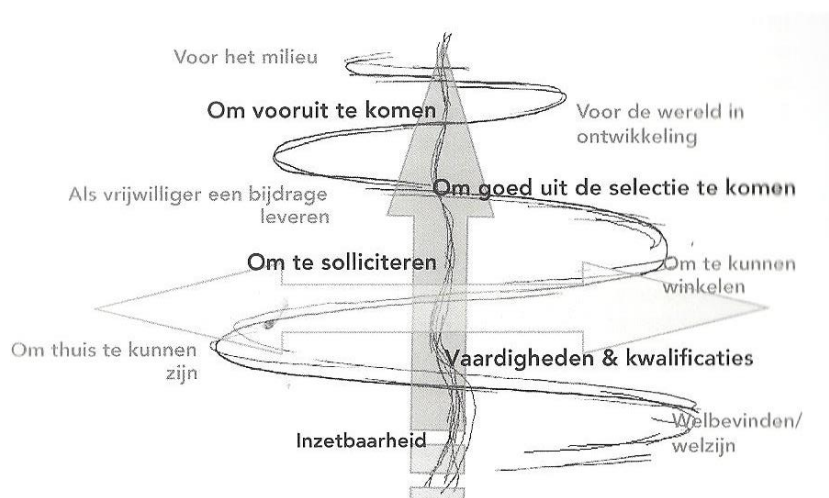
1. Kwaliteitenreflectie: wie ben ik, wat kan ik?
2. Motievenreflectie: wat wil ik, wat drijft mij?
3. Werkexploratie: welk soort werk past bij mij?
4. Loopbaansturing: wat wil ik worden?
5. Netwerken: wie kan mij daar bij helpen?

Het doel van LOB is dat leerlingen door middel van loopbaancompetenties een arbeidsidentiteit ontwikkelen waarbij de nadruk ligt op het proces. Volgens Van Uffelen en Jacobs (2006, p.3) is een competentie: 'de bekwaamheid om kennis, vaardigheden en attitudes geïntegreerd en bewust in te zetten in verschillende (beroeps)situaties volgens een kwaliteitsstandaard'. Met arbeidsidentiteit wordt bedoeld: 'je over jezelf een beeld kunnen vormen, over het werk wat je later wilt gaan doen en het zelfvertrouwen dat je voldoet aan de competenties voor het beroep waarvoor je wordt opgeleid' (Meijers, Kuijpers & Winters, 2010). Het belang van het ontwikkelen van arbeidsidentiteit: een samenhangend geheel van betekenissen die men zelf hecht aan eigen capaciteiten, interesses en ervaringen op basis waarvan men een verbinding kan maken met voor de persoon acceptabele werkrollen (Spijkerman & Admiraal, 2000).

De drie kerncompetenties die we in het vmbo onderscheiden zijn:

1. Loopbaanreflectie (capaciteiten- en motievenreflectie)
2. Loopbaanvorming (werkexploratie en loopbaansturing)
3. Netwerken

Bill Law, een praktijkgerichte onderzoeker uit Engeland, wijst met nadruk op het verbreden van sociale contexten van jongeren: cultuur, geloof, waarden en verwachtingen krijgen jongeren informeel mee van de mensen met wie ze meeste tijd doorbrengen. Het draait hierbij om het vraagstuk: 'wie krijgt toegang tot welke kansen?'. Meerdere sociale contexten leiden tot sociale diversiteit en dus tot meerdere sociale identiteiten. Law (2001) ziet het als de taak van het onderwijs leerlingen inzicht te geven in hun eigen sociale identiteit en hen te leren levens- en beroepskeuzes te maken buiten hun eigen identiteit. Hij gaat uit van de metafoor van de race of de reis om te reflecteren op opvattingen over loopbaanleren. Hierin onderscheidt hij enerzijds loopbaanleren als 'learning for work': een race waarin je je ontwikkelt tot de beste, degene die de beste baan heeft, status heeft, geld verdient en carrière maakt. Anderzijds is er 'learning for life': de reis die als een avontuur je leven vormt, om gelukkig te zijn, er te zijn voor anderen, iets te betekenen voor het milieu, voor het gezin, enzovoort. Wanneer je deze twee beelden combineert levert dat 'learning for living' op wat leidt tot de balans werken – leven, authenticiteit en zelfrealisatie (zie figuur 1).



Figuur 1. Learning for Living (Law, 2001)

2.3 Loopbaangerichte leeromgeving

Terwijl de jonge vmbo leerlingen nog bezig zijn hun identiteit te ontwikkelen en nog geen beelden hebben van hun toekomst moeten zij wel keuzes maken voor die toekomst (Rikhof et al., 2011). In de beroepsgerichte programma's van het vmbo moeten leerlingen al op 14-jarige leeftijd kiezen voor een sector en afdeling. Rond 16-jarige leeftijd voor een opleiding op het mbo. Zij worden hierbij begeleid door hun mentor en de decaan. Ons onderwijssysteem kun je vergelijken met dat van Finland van vóór 1970. Rond deze tijd is er in Finland een nieuwe onderwijsstructuur ontwikkeld waarbij leerlingen gedurende negen jaar een algemene opleiding volgen. In deze nieuwe vormgeving van het Finse onderwijs is loopbaanbegeleiding een belangrijk onderdeel geworden. In Finland hebben alle docenten een masteropleiding en zijn loopbaanbegeleiders docenten met een aanvullende opleiding (Koivisto, Nauska, Hannikainen, Kokkola & Keskinen, 2011). Leerlingen krijgen na de algemene basisopleiding een individueel studieplan, waarin ze naast modules uit de algemene opleiding, kunnen kiezen voor modules uit het beroepsonderwijs. In Engeland kennen ze een andere onderwijsstructuur waarbij leerlingen gedurende vier jaar, ongeacht niveau, gezamenlijk onderwijs volgen. In deze vier jaar hebben ze een vaste mentor die hen begeleidt in het maken van een verbinding tussen het schools leren en wat er gebeurt in de wereld van werk, dit wordt: 'Applied learning' genoemd. De keuze voor een vervolgopleiding maken ze rond 16-jarige leeftijd.

Neuvel (2005) en Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) geven aan dat één op de vier leerlingen een weinig gemotiveerde en betrekkelijk willekeurige keuze maakt. Dat leerlingen zo kiezen wordt echter vooral veroorzaakt door onmacht en niet door onwil (Neuvel, 2005; Van den Donk, et al., 2009). Leerlingen hebben hulp nodig bij keuzeprocessen. Uit onderzoek in opdracht van LAKS (Schut, Kuijpers & Lamé, 2013), blijkt dat leerlingen de volgende verwachtingen hebben van de personen in hun leeromgeving:

- Ouders zo vroeg mogelijk betrekken bij LOB om binnen en buiten de school te verbinden.
- De rol van de mentor mag veel groter, betere begeleiding bij kwaliteitenreflectie en loopbaansturing en meer begeleiding bij de keuze voor een vervolgopleiding.
- Vakdocenten zouden een grotere rol moeten spelen bij de relatie van hun vak met LOB en de mogelijkheden van dit vak voor een vervolgopleiding of een beroep.
- De decaan geeft tips over waar ze informatie kunnen vinden voor de keuze van een vervolgopleiding of werk, helpt hen iemand te leren kennen die hen verder kan helpen bij deze keuze en vertelt over wat ze kunnen doen met een vak in een vervolgopleiding of beroep.

Het is belangrijk dat leerlingen hun keuzes kunnen maken in een loopbaangerichte leeromgeving die hiervoor de beste voorwaarden biedt. Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving is volgens Kuijpers, Meijers en Bakker (2006) een omgeving waarin jongeren de kans krijgen hun loopbaancompetenties te ontwikkelen en te benutten.

Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving is volgens hen:

- Praktijkgericht
- Dialogisch
- Vraaggericht



2.3.1 Praktijkgericht

Leerlingen doen ervaring op in de praktijk; dat kan zijn door stage, buitenschools leren, of binnen de school, bijvoorbeeld op de beroepsgerichte praktijkafdelingen in de bovenbouw van het vmbo. Stages worden in het mbo onvoldoende benut voor de loopbaanontwikkeling van studenten (Winters, Kuijpers, Meijers & Baert, 2009; 2012). Studenten ontwikkelen gedurende hun opleiding vooral tijdens hun stages een beeld over de mate waarin ze geschikt zijn voor de opleiding en het werk waarvoor ze leren. Begeleiding in de praktijk is eerder gericht op de vraag of de student bij het beroep past dan op de vraag welke functie en of werkomgeving bij de student past.

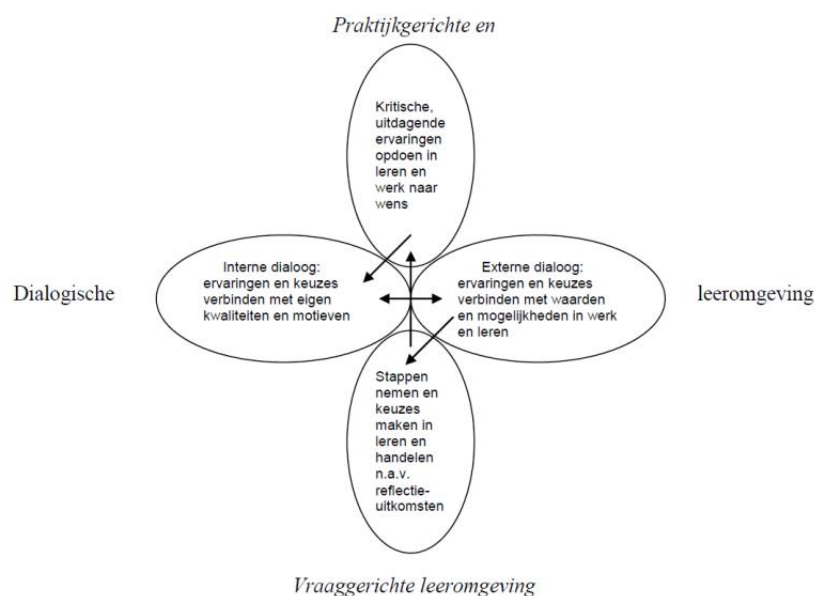
Er zal sprake moeten zijn van een krachtige leeromgeving die de transfer van theorie naar praktijk mogelijk maakt (Kuijpers, Meijers & Bakker, 2006). In deze leeromgeving, die praktijknabij is, wordt het leren voor een belangrijk deel gestuurd door realistische praktijkproblemen waarin de theorie wordt aangeboden in functie van het oplossen van de aangeboden praktijkproblemen. Het opdoen van werkervaring is niet voldoende om te ontdekken welk werk bij je past (Meijers & Wardekker, 2001). Het gaat om werkexploratie, een actieve verkenning en het opdoen van relevante grenservaringen. Grenservaringen kun je niet sturen, het gaat hier om ervaringen waarbij een individu geconfronteerd wordt met de grenzen die de buitenwereld aan hem stelt. Volgens Den Boer (2009) moet een leerling op zoek gaan naar zijn diepste motieven in relatie tot zijn beroepsidentiteit door de eigen (emotionele) positie ten aanzien van beroepsdilemma's te onderzoeken. Belangrijk zijn daarbij het leren opbouwen van zelfvertrouwen en het leren omgaan met confrontaties welke deel uit moeten maken van de verwerking van ervaringen.

In tegenstelling tot Den Boer vindt Luken (2008; 2010b; 2011) dat het niet verstandig is om vroeg te beginnen met leren uit grenservaringen. Hij zegt dat het maken van een goede keuze door de jonge leerling een dwaalspoor kan zijn. Kiezen is gemakkelijk als de verschillen in aantrekkelijkheid groot zijn, als die verschillen klein zijn wordt kiezen moeilijk. Hij relateert een bewuste rationele reflectie voor het maken van keuzes. Veel keuzes worden gemaakt op basis van onderliggende waarden en motieven of gewoon toevallig. Het bewuste denken dat probeert een rationeel besluit te nemen is volgens hem slechts het topje van de ijsberg Luken (2009).



2.3.2 Dialogisch

Een gesprek over een grenservaring in de praktijk leidt pas tot zelfkennis door de interne- en externe dialoog. De interne dialoog: 'het koppelen van de ervaring aan een emotie waardoor zingeving ontstaat', dit noemen we kwaliteiten en motieven. De externe dialoog: 'een ervaring krijgt betekenis door gekend of geaccepteerd te worden', het verbinden van waarden en keuzes van de leerling met waarden en mogelijkheden binnen studie en werk. Het doorlopen van zo'n proces leidt tot ontwikkeling van een (beroeps)identiteit (Meijers & Wardekker, 2001). Het voeren van begeleidingsgesprekken waarin met en niet tegen de lerende wordt gesproken over de sterke kanten, de waarden en het toekomstbeeld van de lerende, draagt bij aan een actieve loopbaanontwikkeling, een betere leermotivatie en meer passende keuzes van de lerenden (Meijers et al., 2006). Een actieve loopbaanontwikkeling is nodig om lerende voor te bereiden op modern vakmanschap en voor het oplossen van problemen in het huidige beroepsonderwijs zoals onder andere; verkeerde studiekeuzes, studie-uitval en onderbenutting van capaciteiten van studenten (Kuijpers, 2007). Uit studies in het mbo blijkt dat samenwerking tussen school en praktijk onvoldoende tot stand komt en er in begeleidingsgesprekken nauwelijks over de loopbaan met de student wordt gesproken. (Winters et al., 2009; 2012; Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011; Kuijpers & Meijers, 2012; Meijers & Gundy, 2013). Tijdens begeleidingsgesprekken in de stage zijn de loopbaancompetenties nauwelijks onderwerp van gesprek en wordt er vooral 'tegen' en 'over' in plaats van 'met' studenten gesproken (Winters et al., 2009; 2012). In een ideale loopbaanleeromgeving is er voortdurend sprake van een dialoog waarin de leerling, school en werk samenkomen. Ervaringen krijgen via interne (reflectie) en externe dialoog (met anderen), betekenis en richting (Kuijpers et al., 2006) (zie figuur 2).

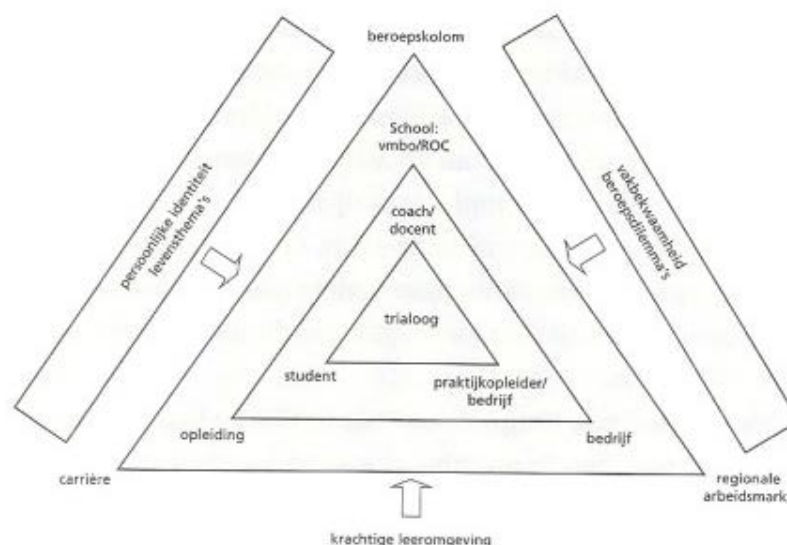


Figuur 2. Praktijk nabijheid van de loopbaanleeromgeving (Kuijpers, Meijers & Bakker, 2006)



2.3.3 Vraaggericht

Toenemende keuzevrijheid als gevolg van de individualisering en meritocratisering van de samenleving heeft als gevolg dat er van individuen meer zelfsturing wordt verwacht op de arbeidsmarkt (Savickas, 2000; Kuijpers & Scheerens, 2006) en in de samenleving als geheel (Giddens, 1991). Om dit te bereiken moet er sprake zijn van een vraaggerichte ofwel participatieve leeromgeving (Kuijpers et al., 2006). Jongeren hebben weerstand tegen reflecteren en actieve participatie aan dan wel (mede)zeggenschap over het eigen leerproces is essentieel om deze weerstand te overwinnen. Leerlingen moeten invloed kunnen uitoefenen op de eigen studieloopbaan door het aanbieden van reële keuzemogelijkheden. Dit vraagt om meer zelfsturing van de leerling waarbij die zijn persoonlijk opleidingstraject vorm kan geven op basis van de eigen ervaring. 'De rol van de docent is niet die van een passieve toeschouwer, maar van coach die de ontwikkeling van de leerling begeleidt' (Winters, 2008). In samenwerking met het bedrijfsleven ontstaat een dialoog; een driegesprek tussen leerling, school en praktijk (zie figuur 3).



Figuur 3. Illustratie van de dialoog

'Wil het driegesprek de leerlingen bewegen tot loopbaanzelfsturing, dan moet het de leerling in staat stellen gaandeweg een antwoord te formuleren op drie vragen:

- 1: wat voor soort mens ben ik?
- 2: wat voor soort werk past er bij mij?
- 3: kan ik op het arbeidsgebied van mijn keuze het soort mens zijn dat ik wil zijn?' (Wijers & Meijers, 1996; Meijers & Wijers, 1997).

2.4 Loopbaangerichte werkomgeving

Uit een studie naar de resultaten van innovatieprojecten in het onderwijs (Kuijpers & Meijers, 2013), blijkt de realisatie van samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, waarbij de basis 'samen begeleiden' is, niet geslaagd te zijn. Het is niet gemakkelijk een krachtige loopbaangerichte leeromgeving op basis van gedeelde verantwoordelijkheid te realiseren. Dit vraagt om een identiteitsverandering bij alle betrokkenen.

Een verandering van identiteit is het resultaat van een leerproces dat zelden tot nooit met enthousiasme wordt gestart en kan leiden tot actief en passief verzet (Meijers & Lengelle, 2012). Van den Berg en Vandenberghe (2005) stellen dat er een duidelijk verband bestaat tussen de voorgenomen verandering en de aanpak ervan. Die staat of valt met de betrokkenheid van actoren en de wijze van leidinggeven. Veranderingen in rol en identiteit vraagt om aanpassingsvermogen en betrokkenheid van actoren en het kunnen delegeren en vertrouwen geven onderling (Jonker, 2012).

Het realiseren van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving voor docenten vraagt om een leeromgeving die vrijwel gelijk is aan die van studenten. Dit komt door het leerdoel dat bij beide groepen identiteitsverandering is; studenten leren het opbouwen van een arbeidsidentiteit, docenten een nieuwe professionele identiteit (Meijers & Kuijpers, 2014). Het vormgeven van een loopbaangerichte leeromgeving vraagt daarom om een loopbaangerichte werkomgeving waarin docenten ervaringen kunnen opdoen, waarin leren mogelijk gemaakt wordt en waarin de dialoog plaatsvindt tussen docent en manager.

Een krachtige loopbaangerichte werkomgeving is volgens Meijers en Kuijpers (2014):

Praktijkgestuurd:

Het leerproces van docenten moet worden 'aangestuurd' door vragen en problemen die voortkomen uit het ontwerpen van concrete innovatieve praktijken en uit het oplossen van concrete problemen die daarmee samenhangen. De theorie moet in functie van deze praktijken en problemen worden aangeboden. Er zal meer rekening gehouden moeten worden met het leervermogen (naast de leerwensen) van docenten (in termen van draaglast en draagkracht).

Dialogisch:

Het omgaan met concrete problemen zal slechts leiden tot veranderingen in de professionele identiteit van docenten wanneer alle betrokkenen een dialoog kunnen voeren over de persoonlijke zin en de maatschappelijke betekenis van hun feitelijke handelen. Een dialoog begint met het laten zien en het accepteren van onzekerheid (Meijers & Lengelle, 2012). Pas dan is een gedachten(uit)wisseling mogelijk waarin het niet in de eerste plaats gaat om het overtuigen van de ander maar waarin ruimte is voor het overtuigen van zichzelf, juist omdat negatieve emoties de kans krijgen om erkend, herkend en gekend te worden.

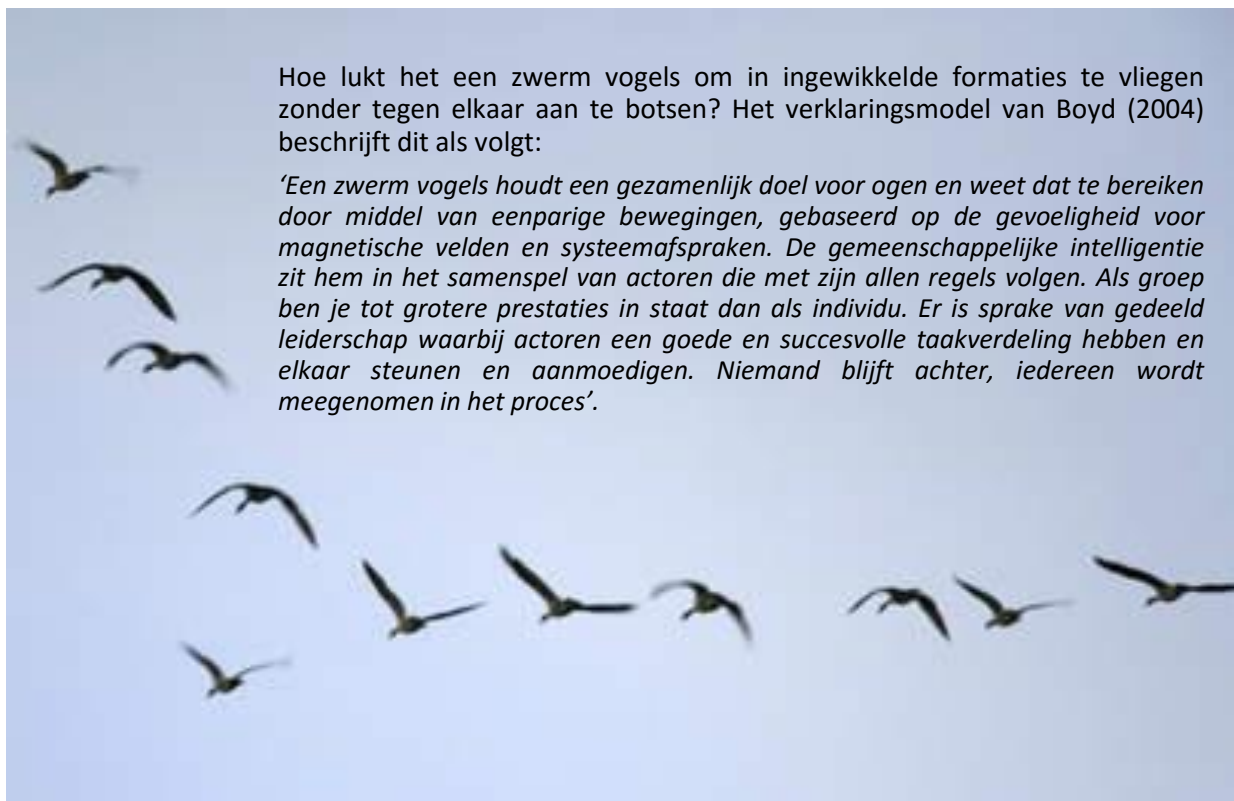
Groeiende medezeggenschap op basis van een heldere en strategische managementvisie:

Het op gang brengen en houden van een dergelijke dialoog vereist transformatief leiderschap dat tegelijkertijd richting geeft en ruimte creëert. Tegelijkertijd richting en ruimte creëren is alleen mogelijk wanneer het hogere management een dialoog op gang brengt en houdt over de concrete praktijkervaringen van docenten.

'Een loopbaangerichte werkomgeving is nodig om een loopbaangerichte leeromgeving te realiseren'. (Meijers & Kuijpers, 2014).

Er bestaan verschillende modellen en methodes om met een team aan veranderingen te werken. Narratieve methodes zoals gebruikt bij Eekhoorn NV (Denning, 2006), maken gebruik van een springplankverhaal. Betrokkenen worden in staat gesteld een sprong te maken qua begrip, zodat ze begrijpen hoe een organisatie zou kunnen veranderen. Het model van reteaming (Furman & Ahola, 2007) is een generieke, multifunctionele methode, bestaand uit 12 stappen om zowel individuen als groepen mensen te helpen. De vijf motivatiefactoren spelen hierbij een belangrijke rol; je voelt dat het doel voor jou is, het doel is waardevol voor je, je hebt vertrouwen dat je het kunt maken en je bent bereid om te gaan met tegenslagen. De positieve effecten van reteaming zijn het gevolg van het toegenomen gevoel van samenwerking van actoren, veroorzaakt door het proces.

Een andere benadering voor het werken aan veranderingen en de problemen die zich daarbij voordoen is het gebruik maken van oplossingsgerichte technieken. Het oplossingsgericht werken is ontstaan in de psychotherapie. Insoo Kim Berg en Steve de Shazer zijn de grondleggers en ontwikkelaars van de oplossingsgerichte benadering. Zij werken toekomstgericht door te denken in mogelijkheden in plaats van in problemen. Cauffman en van Dijk (2010) gaan er in het cliëntgerichte model van uit dat de mens vele male interessanter is dan zijn probleem. Wanneer je er in slaagt de persoon niet te laten samenvallen met zijn probleem maar in plaats daarvan weet te kijken naar de eigen (idiosyncratische) krachten waar hij, ondanks die problemen over kan beschikken, stem je af op zijn uniciteit en betekenisgeving. Als de diverse actoren in een team hun krachten bundelen en dit omzetten in een samenwerkingsverband waarin de kracht van de groep zal toenemen. Cauffman en van Dijk (2010) noemen dit zwermintelligentie. In lerende netwerken is er samenhang en interactie.

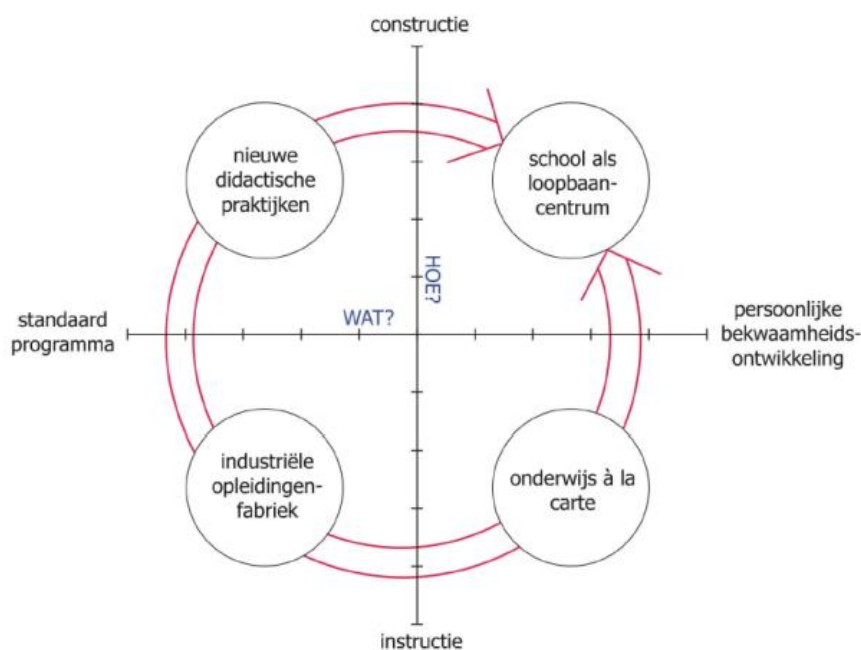


Hoe lukt het een zwerm vogels om in ingewikkelde formaties te vliegen zonder tegen elkaar aan te botsen? Het verklaringsmodel van Boyd (2004) beschrijft dit als volgt:

‘Een zwerm vogels houdt een gezamenlijk doel voor ogen en weet dat te bereiken door middel van eenparige bewegingen, gebaseerd op de gevoeligheid voor magnetische velden en systeemafspraken. De gemeenschappelijke intelligentie zit hem in het samenspel van actoren die met zijn allen regels volgen. Als groep ben je tot grotere prestaties in staat dan als individu. Er is sprake van gedeeld leiderschap waarbij actoren een goede en succesvolle taakverdeling hebben en elkaar steunen en aanmoedigen. Niemand blijft achter, iedereen wordt meegenomen in het proces’.

2.5 Loopbaancentrum

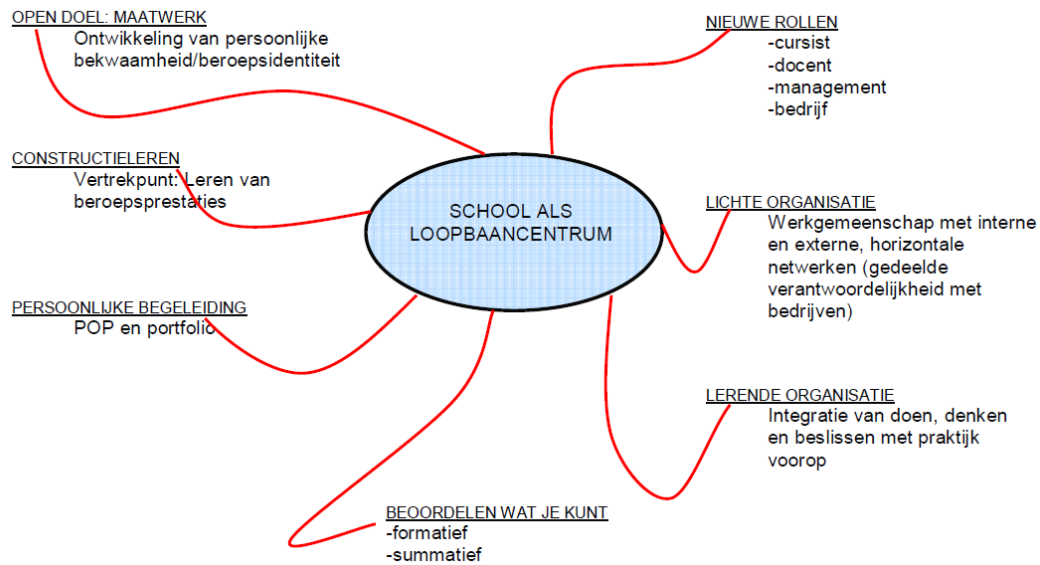
In de voorgaande paragrafen zijn belangrijke voorwaarden voor loopbaanoriëntatie en begeleiding genoemd. Er worden kaders gegeven waaraan loopbaanleren moet voldoen en in welke setting dit moet gebeuren. De leerling staat centraal en geeft richting aan zijn eigen leerloopbaan. Docenten ondersteunen en begeleiden de leerlingen in een krachtige loopbaangerichte werkomgeving die het proces van loopbaanleren in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving mogelijk maakt. Binnen het beroepsonderwijs zijn ze zich al jaren bewust van de noodzaak tot herinrichten van het loopbaanleren. Transformatie van een 'industriële opleidingsfabriek' naar een 'loopbaancentrum' dat zichzelf begrijpt als dienstverlener, verloopt langs twee dimensies: de wat- en hoe dimensie. Geurts (2003) (zie figuur 4).



Figuur 4. Van opleidingsfabriek naar loopbaancentrum: twee hoofddimensies voor herontwerp

Bij de wat-dimensie staat de inhoudelijke programmering centraal, bij de hoe-dimensie staat de didactiek voorop. Hoofddoel is dat de stap van instructieleren naar constructieleren gemaakt moet worden waarbij interesses en capaciteiten van studenten het uitgangspunt vormen voor het bereiken van een erkende kwalificatie. Het bieden van een flexibel programma met als doel maatwerk voor elke student is het eindpunt.

Het lectoraat Pedagogiek van de Beroepsvorming van de Haagse Hogeschool heeft een nieuwe onderwijsstructuur ontwikkeld voor het mbo. Deze nieuwe architectuur wordt aangeduid met de metafoor 'school = loopbaancentrum' (Geurts, 2004) en kan in een zevental ontwerpregels worden samengevat (Geurts, 2005) (zie figuur 5). Zij verwijzen naar de omslag van het traditionele, leerstofgerichte onderwijs naar onderwijs waarin persoonlijke bekwaamheidsontwikkeling centraal staat (Basten & Geurts, 2006).



Figuur 5. Nieuwe architectuur van beroepsvorming

Een school wordt een loopbaancentrum (Geurts, 2007) wanneer er veel aandacht is voor loopbaanleren; de ontwikkeling van loopbaancompetenties (Kuijpers, 2003) en arbeidsidentiteit (Meijers, 1995). Uit studies (Meijers et al., 2006; Kuijpers et al., 2006) blijkt dat niet de inzet van instrumenten, technieken, klassikale studie- en beroepskeuzegesprekken, afname van testen en individuele gesprekken met een decaan of mentor, bijdragen aan het verwerven van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit maar wel de loopbaandialoog op school en in de praktijk. Het onderzoek van Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) toont aan dat er in scholen voor vmbo en mbo nog geen of weinig loopbaangerichte gesprekken worden gevoerd. Er wordt wel geïnvesteerd in het meer praktijkgericht en praktijkgestuurd maken van het onderwijs. In een verandering van de schoolcultuur wordt er echter nog nauwelijks geïnvesteerd (De Bruijn et al., 2005).

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie

3.1 Onderzoek paradigma

Het doel van dit onderzoek is te ontdekken of en hoe een loopbaancentrum kan bijdragen aan loopbaanleren op onze school. Welke vragen en wensen leven er bij de betrokkenen; leerlingen, mentoren, vakdocenten, decanen, directie enzovoort? Hoe zal het er ingevuld en eventueel ingericht kunnen worden zodat alle betrokken actoren zo goed mogelijk kunnen functioneren in hun dagelijkse praktijk van loopbaanleren, ontwikkelen van talenten en zich richten op de toekomst, opleidings- en arbeidstoeleiding van leerlingen. Welke rollen, functies en taken komen er in een loopbaancentrum? Het kritisch bevragen van de status quo, de wens om iets aan de bestaande praktijksituatie te veranderen maken, het kritisch bekijken van rollen, ideeën en wensen van individuen en groepen maken dat dit onderzoek zich het best relateert aan het kritisch-emancipatorisch paradigma. Kritische reflectie speelt binnen deze vorm van onderzoek dan ook een heel belangrijke rol en het is belangrijk om die altijd zuiver en duidelijk te houden (De Lange, Schuman & Montessori, 2011).

3.2 Onderzoeksstrategie

Dit onderzoek maakt deel uit van een groter geheel; vormgeving en inhoud geven aan loopbaanleren op onze school. Het onderzoek naar de wensen voor en haalbaarheid van een loopbaancentrum maakt daar een onderdeel van uit. Het onderzoeken van de bijdrage van een loopbaancentrum, vormgeving en mogelijke implementatie ervan, is een innovatie gericht op verbetering van de beroepspraktijk. Het invoeren van een nog niet bestaande praktijksituatie, maakt dat een ontwerponderzoek de meest geschikte strategie voor dit doel is. Uitkomsten van dit onderzoek hebben gevolgen voor de betrokken actoren. Er zal gezocht moeten worden naar betekenisgeving en invulling van de uitkomst van dit praktijkgericht onderzoek (De Lange et al., 2011). Het kan betekenen dat samenwerkingsstructuren zoals die nu bestaan veranderen. Het roept bij mij meteen ook vragen op: 'Wat betekent het voor mijn functioneren als decaan/docent en dat van mijn collega docenten, decanen, leerlingbegeleiders stage coördinatoren, enzovoort.?' Deze mogelijke veranderingen, als gevolg van de invoering en invulling van een loopbaancentrum, lenen zich voor een vervolgonderzoek. Gezien de gevolgen en machtsverhoudingen die betrokkenen ondervinden, zal actieonderzoek hiervoor het best toegepast kunnen worden.

3.3 Dataverzameling

3.3.1 Onderzoeksinstrumenten

De gebruikte onderzoeksinstrumenten geven inzicht in de eerder genoemde deelvragen voor dit onderzoek. Zij zijn leidend om te komen tot een antwoord op de hoofdvraag: 'Hoe kan een loopbaancentrum bijdragen aan loopbaanleren in het vmbo?'. De deelvragen worden door verschillende onderzoeksinstrumenten onderzocht, de onderzoeksinstrumenten geven op meerdere deelvragen antwoord.

Deelvraag 1: 'Welke concrete behoeften bestaan er bij betrokken actoren?'

Gezien de diversiteit van respondenten verwacht ik verschillende inzichten te verkrijgen over de behoeftes bij LOB en voor een loopbaancentrum. De uitkomsten uit het onderzoek van Haverkamp (2011) met betrekking tot LOB, heb ik daar in meegenomen. De respondenten hebben hun mening over de huidige vorm van LOB kunnen geven en daarna hun wensen en behoeften kunnen aangeven. De directie en schoolleiding hebben hun ideeën over een loopbaancentrum in een interview uitgebreid kunnen benoemen en beschrijven. In de enquêtes en vragenlijst zijn er opties geboden om te kiezen maar zijn er ook open vragen toegevoegd om eigen en ideeën in te brengen. Leerlingen hebben waarschijnlijk andere behoeften dan hun ouders, mentoren of decanen. Uit analyse van deze verkregen informatie zal moeten blijken of er overeenkomende behoeften bestaan of dat er verbandingen te leggen zijn tussen de benoemde behoeften.

Deelvraag 2: 'Wat verstaan we onder een loopbaancentrum, specifiek voor het vmbo?'

Om me een beeld te vormen van de opdracht van de directie, heb ik eerst de relevante documenten die aanwezig zijn op school bestudeerd. Deze documenten verwoordden de ideeën over en het beeld van een loopbaancentrum en vormen de basis voor dit onderzoek. In de interviews is een beeld geschetst over de wensen voor een loopbaancentrum voor onze school. In de enquêtes zijn respondenten gevraagd te beschrijven hoe hun ideale loopbaancentrum er uit zou moeten zien. Literatuuronderzoek onderbouwt het belang van loopbaanleren en in welke loopbaangerichte leer- en werkomgeving dit het best tot zijn recht komt (Meijers & Kuijpers, 2014). Ik heb hiervoor de huidige inzichten zoals die gelden voor het mbo als uitgangspunt gebruikt om die te kunnen vertalen naar het vmbo (Geurts, 2004; 2005; 2007). Om me een beeld te kunnen vormen van de praktijk, heb ik verschillende scholen bezocht en onderzocht hoe zij loopbaanleren hebben ingericht.

Deelvraag 3: 'Welke werkzaamheden worden hierin uitgevoerd en door wie?'

Om deze vraag te kunnen beantwoorden zou je eigenlijk al een helder beeld moeten hebben van wat een loopbaancentrum is en hoe dat er in de praktijk ingevuld wordt. Bij het veldonderzoek heb ik voorbeelden gezien van wat er mogelijk is en deze gebruikt om de vraagstelling in de interviews, enquêtes en vragenlijst te kunnen formuleren. Literatuuronderzoek heeft mij informatie verstrekt over de positie en deelname van verschillende begeleidende actoren in het proces van loopbaanleren en vooral over het belang van een goede loopbaangerichte leer- en werkomgeving (Meijers et al., 2006; Kuijpers et al., 2006).

3.3.2 Data-analyse

Binnen dit onderzoek is er gebruik gemaakt van verschillende vormen van dataverzameling. Voor de kwaliteit van het onderzoek en het zo volledig mogelijk in beeld brengen van alle data, heb ik gebruik gemaakt van kwalitatieve- en kwantitatieve data-analyse (zie tabel 1). Binnen deze vormen van datanalyses is er gebruik gemaakt van de deductieve benadering bij de enquêtes, de inductieve benadering is toegepast bij de interviews. Bij de analyses van teksten uit documenten en literatuur is er gebruik gemaakt van de inhoudsanalyse en argumentatieanalyse. Deze analyse-aspecten zullen in hoofdstuk vier nader belicht worden.

Onderzoeks deelvraag	Onderzoeks Instrument	Respondent(en)	Type data	Tijdpad
Welke concrete behoeften bestaan er bij betrokken actoren?	1. Interview 2. Enquête 3. Enquête 4. Enquête 5. Vragenlijst	1. Algemeen directeur, locatiedirecteur, afdelingsleider bovenbouw 2. Decanen, stage coördinatoren, leerlingbegeleiding 3. Leerlingen 4. Mentoren, vakdocenten 5. Ouders	Kwalitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief & Kwantitatief Kwalitatief & Kwantitatief	04-2015 01-2014 + 05-2015 05-2015 05-2015 06-2015
Wat verstaan we onder een loopbaancentrum, specifiek voor het vmbo?	1. Documentonderzoek 2. Literatuuronderzoek 3. Interview 4. Enquête 5. Enquête 6. Enquête 7. Veldonderzoek	1. – 2. -- 3. Algemeen directeur, locatiedirecteur, afdelingsleider bovenbouw 4. Decanen, stage coördinatoren, leerlingbegeleiding 5. Leerlingen 6. Mentoren, vakdocenten 7. ROC, vmbo school, NSG ²	Kwalitatief Kwalitatief Kwalitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief	01-2014/04-2015 01-2014/06-2015 04-2015 01-2014 + 05-2015 05-2015 05-2015 01-2014/07-2015
Welke activiteiten worden hierin uitgevoerd en door wie?	1. Interview 2. Enquête 3. Enquête 4. Enquête 5. Vragenlijst 6. Literatuuronderzoek 7. Veldonderzoek	1. Algemeen directeur, locatiedirecteur, afdelingsleider bovenbouw 2. Decanen, stage coördinatoren, leerlingbegeleiding 3. Leerlingen 4. Mentoren, vakdocenten 5. Ouders 6. – 7. ROC, vmbo school, NSG	Kwalitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief & kwantitatief Kwalitatief Kwalitatief	04-2015 01-2014 + 05-2015 05-2015 05-2015 06-2015 01-2014/05-2015 01-2014/07-2015

Tabel 1. Dataverzameling: onderzoeksmethodes, respondenten en analyse

² NSG: Northampton School for Girls (Engeland)

3.4 Kwaliteit van het onderzoek

3.4.1 Triangulatie, validiteit en betrouwbaarheid

Er is sprake van triangulatie omdat er vanuit verschillende invalshoeken is gekeken naar dit onderzoek. Door middel van brontriangulatie zijn verschillende vormen van data toegepast; documentonderzoek, literatuuronderzoek, overheidsstukken, digitale informatie en veldonderzoek. Methodische triangulatie heb ik gebruikt bij; interviews, enquêtes en vragenlijsten. Mijn critical friends binnen de school en studie M SEN hebben mij geadviseerd en gecorrigeerd met kritische op- en aanmerkingen tijdens het proces van dit onderzoek. Door het toepassen van triangulatie zorg ik er voor dat dit onderzoek meer valide en betrouwbaar is. Ik verwacht dat dit het tot een kwalitatief onderzoek maakt en ik de informatie vind die ik zoek als antwoord op mijn onderzoeksvragen. Een onderzoeksinstrument is valide als het meet wat de onderzoeker zegt of denkt te meten (De Lange et al., 2011). Het is daarom belangrijk steeds kritisch te zijn naar de toegevoegde waarde van onderzoeksinstrumenten die je gebruikt en onderzoekshandelingen die je pleegt. Zij dienen bij te dragen aan de beantwoording van je onderzoeksvragen. Met mijn critical friends en de bachelor student met wie ik heb samengewerkt in dit onderzoek, hebben wij steeds afgewogen welke vragen geschikt waren en in dienst van het onderzoek. De betrouwbaarheid van het onderzoek wordt ook vergroot door het toepassen van meerdere methodieken om data te verkrijgen en verschillende aspecten van data-analyse toe te passen zoals kwalitatieve- en kwantitatieve analyses.

3.4.2 Ethische aspecten

Transparantie, duidelijkheid, wederkerigheid:

De directie is als opdrachtgever op de hoogte van de activiteiten rondom dit onderzoek, zij weten waar ik mee bezig ben en waarom. Dit geldt ook voor de leden van de werkgroep LOB, zij kennen de opdracht van de directie en weten dat ik dit onderzoek uitvoer voor mijn opleiding M SEN. De andere respondenten worden geïnformeerd over de achtergrond en het doel van het onderzoek. Zij zijn op de hoogte van het feit dat dit onderzoek dient ter verbetering van de loopbaangerichte leer- en werkomgeving activiteiten voor loopbaanleren. Zij zijn geïnformeerd dat de uitkomst van dit onderzoek een verandering kan opleveren. Alle informatie die ik verkrijg door de verschillende onderzoeksmethodes, dient dit onderzoek en is niet bestemd voor andere niet genoemde zaken.

Toestemming, vertrouwelijkheid, anonimiteit:

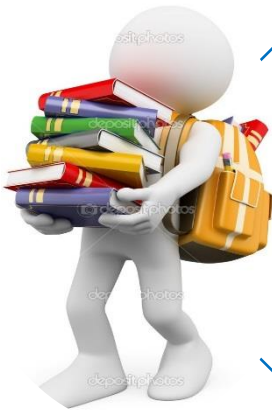
De interviews heb ik met toestemming van de respondenten opgenomen. Zij hebben de tekstuele uitwerking goedgekeurd en ondertekend en zo toestemming gegeven het interview te gebruiken ter verheldering van vraagstukken in het onderzoek. Om hun anonimiteit te bewaken heb ik de verslagen van deze interviews niet in het verslag opgenomen en de geluidsfragmenten zijn na uitwerking van de verslagen vernietigd. De verslagen zijn indien nodig wel op te vragen. De digitale enquêtes zijn afgenomen bij decanen, stage coördinatoren, leerlingen en mentoren/vakdocenten. Om te zorgen dat zij zich vrij voelen de lijst eerlijk in te vullen, laat ik hen dat in volledige anonimiteit doen. Dit geldt ook voor de vragenlijst voor ouders, zij hebben de vragenlijst schriftelijk kunnen invullen. Alle respondenten zijn vrij in hun keuze mee te doen, de enige informatie die ik verkrijg is het aantal respondenten van de doelgroep dat heeft meegedaan en een weergave van de gegeven antwoorden.

Hoofdstuk 4: Data-analyse en resultaten

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden data, verkregen vanuit de verschillende onderzoeksinstrumenten, gepresenteerd. Bij het verzamelen van de data is er een cyclisch proces geweest waarbij eerder verkregen data zijn gebruikt als uitgangspunt voor vervolgonderzoek (zie tabel 1, §3.3.2). Door de grote wijzigingen in het team decanen, stage coördinatoren en leerlingbegeleiding is er voor gekozen de enquête in zijn geheel opnieuw uit te zetten. De enquêtes en vragenlijsten zijn kwalitatief en kwantitatief te analyseren. De gesloten vragen geven inzicht in cijfermatige conclusies, de open vragen geven kwalitatieve informatie door middel van inhoudsanalyse (De Lange et al., 2011). De vragen gericht op evaluatie van de huidige situatie zijn in een matrix gezet met vijfpunts Likertschaal. De vragen specifiek gericht op de onderzoeksvragen zijn in een matrix gezet met een tienpuntsschaal.

4.2 Enquête leerlingen



Bij de enquête voor leerlingen heb ik er voor gekozen deze uit te zetten bij leerjaar twee en drie. Leerlingen in leerjaar een, hebben nog geen keuzeactiviteiten gedaan en leerlingen uit leerjaar vier zijn in mei klaar of bezig met de examens. Om zoveel mogelijk leerlingen te bereiken heb ik een planning gemaakt om op school de enquête digitaal te kunnen maken. Hiermee wil ik voorkomen dat leerlingen die thuis geen gelegenheid hebben dit te kunnen doen, toch de enquête kunnen invullen. Het tweede argument is dat leerlingen nog wel eens 'vergeten' dat ze een opdracht of vraag gekregen hebben. Het was ook aan leerlingen vrij de keuze te maken wel of niet aan de enquête mee te doen. Van de 364 leerlingen die zijn gevraagd aan de enquête mee te doen hebben 257 leerlingen deze ingevuld en terug gestuurd (= 70,6%)

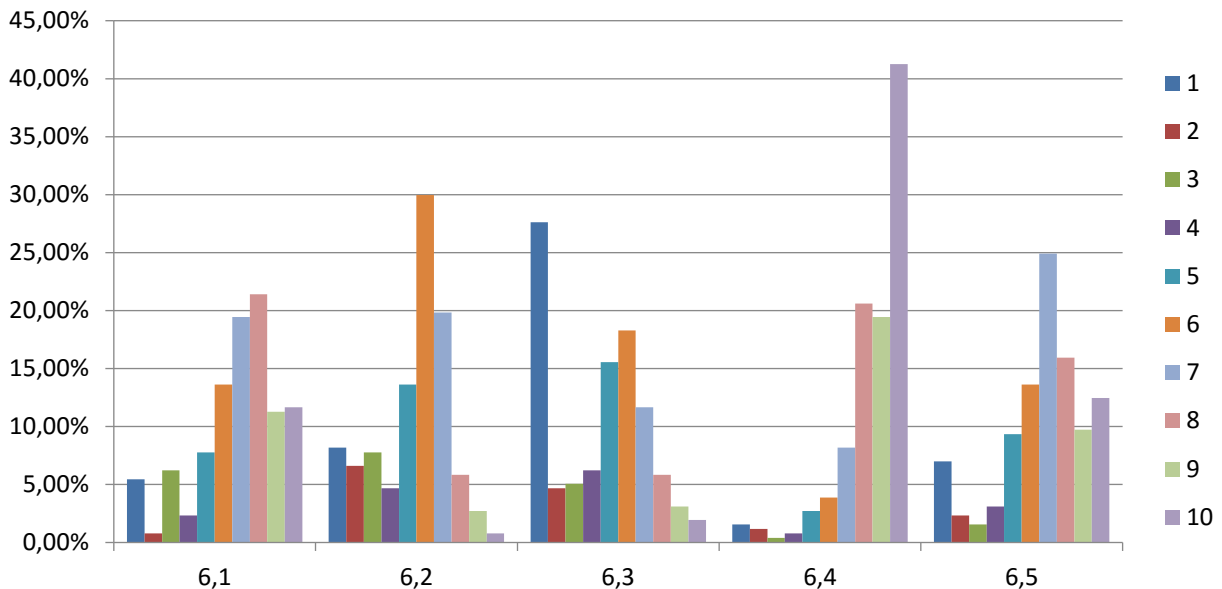
Voorlopige korte conclusie uit de enquête voor leerlingen³:

Constateringen uit de gesloten vragen, leerlingen vinden dat:

- Ze het meest met hun ouders praten over keuzes voor leerjaar drie (3.15) en keuzes voor mbo (2.94).
- Hun ouders ze het meest helpen bij studiekeuze: 8.55, mentoren: 6.81 (figuur 9).
- Ze hulp kunnen gebruiken bij gesprekken met hun ouders over hun toekomst.
- Ze informatie willen over vervolgoopleidingen: 6.60, en informatie over de afdelingen op Tessenderlandt: 6.42.
- Er een loopbaancentrum zou moeten zijn: 65,76%.

³ Voor de volledige uitwerking van de enquête voor leerlingen verwijs ik u naar bijlage 1

Statistieken voor vraag 6: Kiezen voor een afdeling in leerjaar 3 of een vervolgopleiding doe je niet alleen, je krijgt hulp op school, van je ouders en je praat er misschien over met vrienden. Geef per persoon/groep mensen aan: hoeveel helpen zij je bij vragen over studiekeuze (1 is niets, 10 is heel erg veel!).



Figuur 6: Hulp bij studiekeuze

6.1 mentor

6.2 docenten

6.3 decaan

6.4 ouders

6.5 vrienden

Gegeven Toelichtingen:

Ik krijg geen hulp van mijn vader

- Ook als ik ergens stage ga doen. (niet bij alle stages)
- Ik vind dat mijn ouders en vriendinnen mij het beste helpen. Sommige docenten helpen mij beter met mijn keuze, dan andere docenten daarom heb ik gemiddeld een 7. Sommige docenten zouden van mij hoger punt krijgen maar andere docenten ook een lager punt. ik vind dat de mentor mij niet zo goed helpt.
- Familie

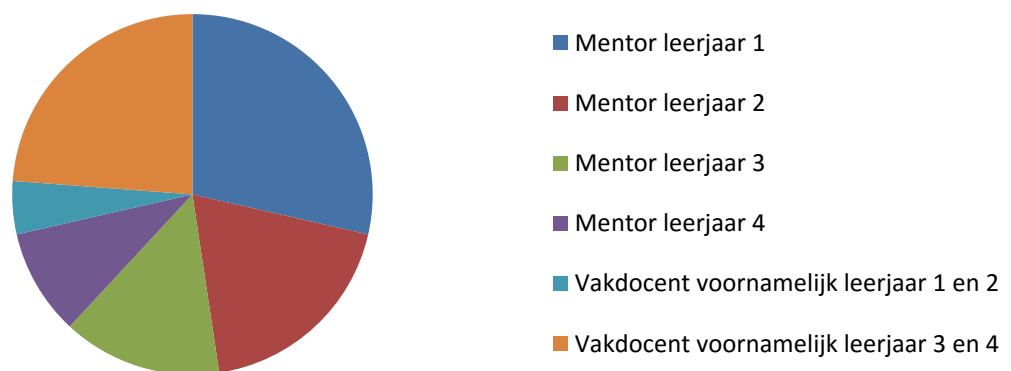
Uit de open vragen maak ik op:

- Dat leerlingen behoefte hebben aan informatie en ondersteuning bij het maken van keuzes voor leerjaar drie en vervolgopleidingen

4.3 Enquête mentoren, vakdocenten



Bij de enquête voor medewerkers in de onderbouw heb ik gekozen voor mentoren leerjaar een en twee, zij gaan met de leerlingen mee naar klas twee en krijgen zo allemaal te maken met de keuzebegeleiding gericht op de keuze voor leerjaar drie. In de bovenbouw heb ik alle mentoren en vakdocenten van de beroepsgerichte afdelingen de enquête toegestuurd. Op dit moment zijn zij het meest betrokken en actief bij de keuzebegeleiding voor het vervolgonderwijs. Van de 36 uitgenodigden hebben 24 de enquête ingevuld en terug gestuurd (= 66,66%) (figuur 7).



Figuur 7: Weergave respondenten

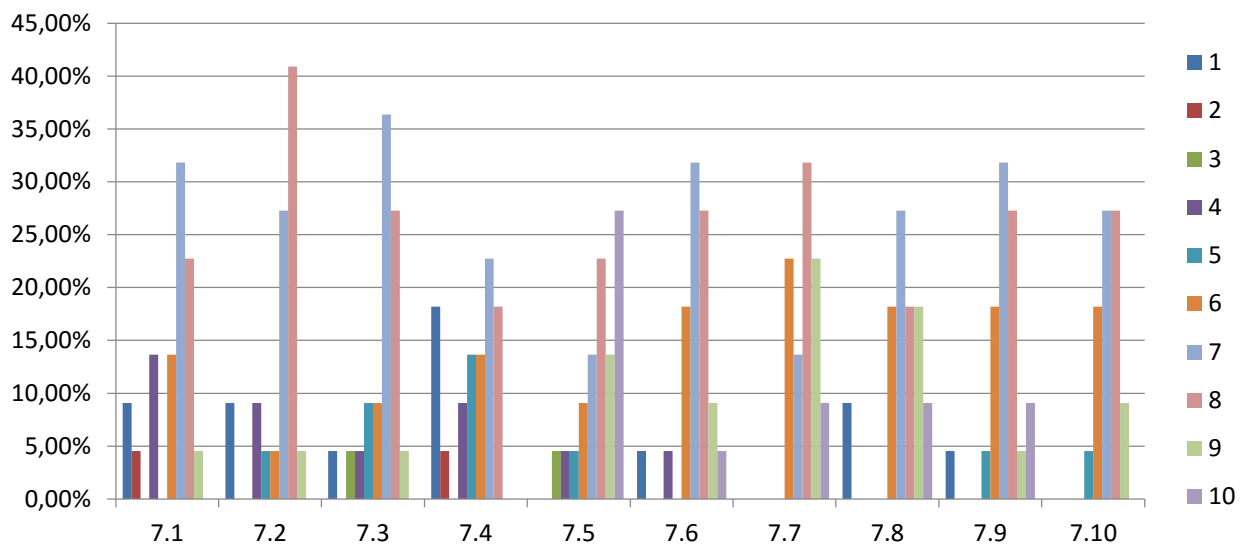
Voorlopige korte conclusies uit de enquête voor mentoren en vakdocenten⁴:

Constatering uit de gesloten vragen (schaal 1-10):

- Er moet een methode voor LOB zijn die werkt: 7.82.
- Meer ondersteuning bij keuzebegeleiding aan leerlingen: 7.82 én meer ondersteuning bij verkeerde keuzes van leerlingen en/of verplaatsing: 7.59 (figuur 8).
- Ze willen meer advies over (8.13), informatie over (8.04) en kennis van (8.00) beroepen en opleidingen.
- Ze willen een centrale plaats voor LOB zaken (vragen en activiteiten): 7.83.
- Ze vinden een loopbaancentrum nodig: 95,93%.

⁴ Voor de volledige uitwerking van de enquête voor mentoren en vakdocenten verwijs ik u naar bijlage 2

Statistieken voor vraag 7: Mentoren en vakdocenten begeleiden de leerlingen bij keuzeactiviteiten. Welke vragen of behoeften heb je voor de begeleiding van leerlingen bij het voorbereiden en maken van keuzes? (1 = helemaal niet / 10 = heel er graag)



Figuur 8: Wensen en behoeften van mentoren en vakdocenten

7.1 Meer kennis van LOB

7.2 Kennis van LOB-activiteiten

7.3 Kennis van reflectie-activiteiten na LOB-activiteiten

7.4 Opleiding of cursus voor LOB

7.5 Een methode die werkt voor LOB

7.6 Kennis van keuzebegeleiding aan leerlingen

7.7 Ondersteuning bij keuzebegeleiding aan leerlingen

7.8 Informatie over beroepen en opleidingen in het mbo

7.9 Meer begeleiding bij keuzes mbo (bijv. doorstroomformulier)

7.10 Ondersteuning bij (verkeerde) keuzes van leerlingen/verplaatsing naar andere klas/afdeling/school

Uit de open vragen maak ik op dat ze vinden dat:

- Er een centrale, fysieke plaats binnen de school moet zijn voor LOB zaken
- Leerlingen en docenten hulp en informatie willen van deskundige mensen
- Leerlingen en docenten er vijf dagen in de week terecht willen kunnen

4.4 Vragenlijst ouders



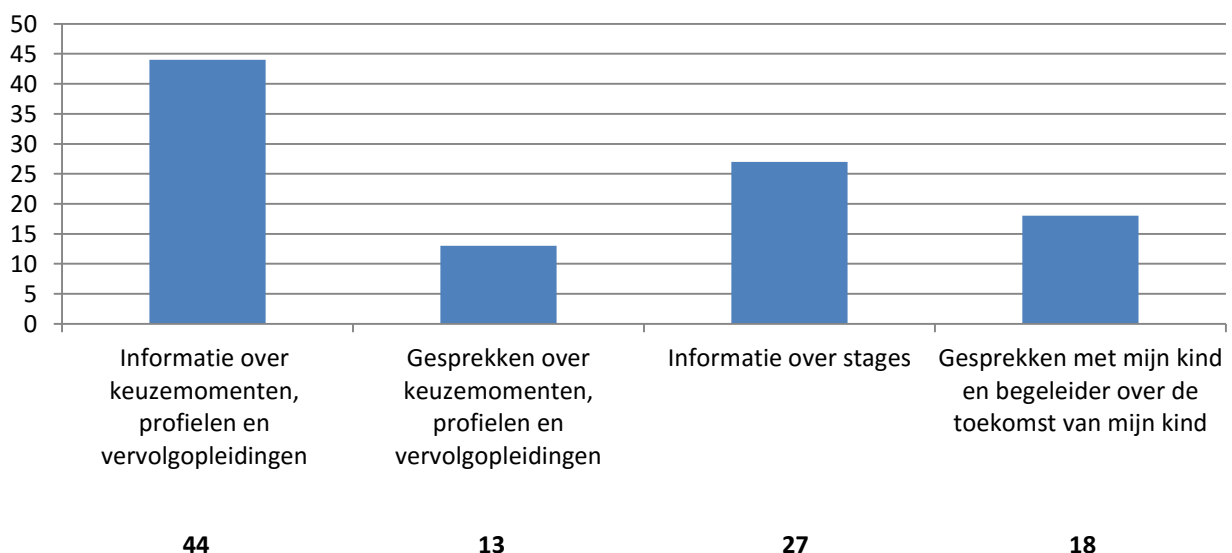
Ouders van de leerlingen in leerjaar twee en drie hebben een schriftelijke vragenlijst gekregen, begeleidt met een informerende brief. Bij het verzamelen van informatie van ouders, word ik ondersteund door een bachelor student die samen met mij de vragenlijst formuleert, uitzet en verzamelt. Van de 364 benaderde ouders hebben 60 personen (= 16,48%) de vragenlijst ingevuld en mee terug gegeven naar school. Hierbij blijft het altijd de vraag: 'zijn de vragenlijsten thuis aangekomen, zijn ze ingevuld, zijn ze mee terug gebracht door de leerlingen?'.

Voorlopige korte conclusies uit de vragenlijsten voor ouders⁵:

Constateringen uit de gesloten vragen:

- 83% spreekt maandelijks of heel af en toe met hun kinderen over keuzes ten aanzien van LOB.
- 64,2% zou een loopbaancentrum raadplegen.
- 44,4% zou een loopbaancentrum bij voorkeur raadplegen voor informatie over keuzemomenten, profielen en vervolgoopleidingen, voor informatie over stages: 26,6% (figuur 10).

Statistieken voor vraag 5: Waar zou u het loopbaancentrum voor raadplegen? (Meer antwoorden mogelijk).



Figuur 9: Raadplegen van een loopbaancentrum door ouders

Uit de open vragen maak ik op:

- Ouders willen vooral extra informatie en hulp bij het maken van keuzes.
- Ouders willen gesprekspartner zijn bij de begeleiding en keuzemomenten van LOB

⁵ Voor de volledige uitwerking van de vragenlijst voor ouders verwijs ik u naar bijlage 3

4.5 Enquête decanen, stage coördinatoren en leerlingbegeleiding



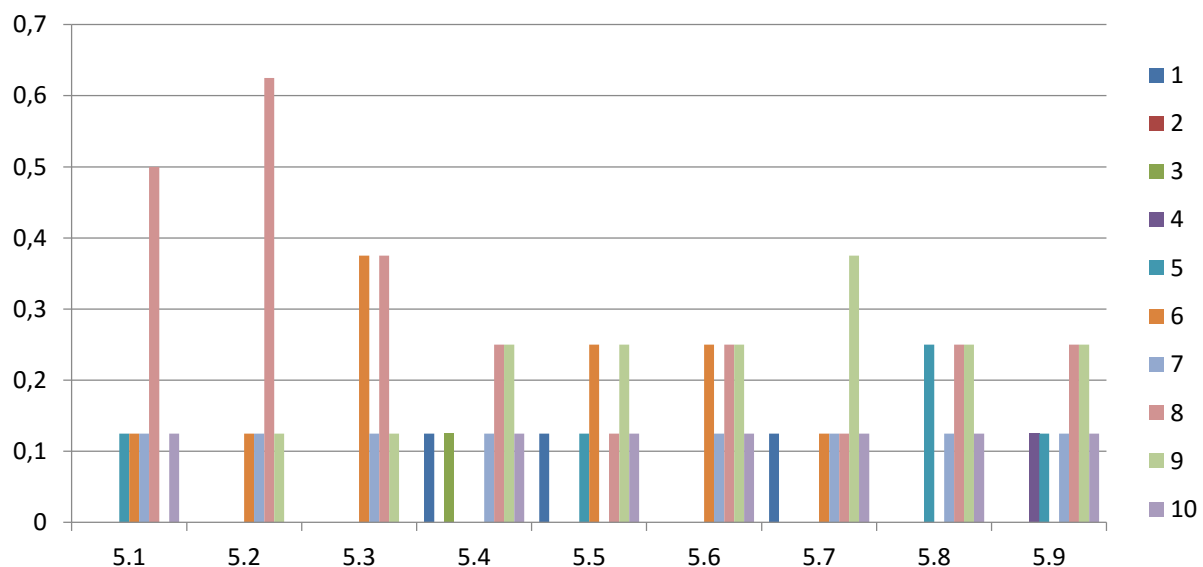
Decanen, stagecoördinatoren en leerlingbegeleiders zijn tweedelijs functionarissen die allemaal te maken hebben met begeleiding, loopbaanleren en het maken van keuzes door leerlingen. Ik heb er daarom voor gekozen deze groep met dezelfde enquête te benaderen. In een inleidende brief decanen en stage coördinatoren heb ik het doel van het onderzoek en de daaraan verbonden vragenlijst uitgelegd. Van de 11 respondenten hebben er acht de enquête ingevuld en terug gestuurd (= 72,72%).

Voorlopige korte conclusies uit de enquête decanen, stage coördinatoren en leerlingbegeleiders⁶:

Constatering uit de gesloten vragen (schaal 1-10), zij vinden dat:

- Mentoren meer moeten weten over beroepen en opleidingen in het mbo: 8.88, meer kennis moeten hebben van reflectie-activiteiten na LOB activiteiten: 8.75, meer kennis moeten hebben van LOB: 8.63.
- Zij behoefte hebben aan ondersteuning bij stage activiteiten: 7.88, overleg met de decanen: 7.75, overleg met mentoren en begeleiding van collega's bij LOB activiteiten: 7.50 (figuur 6).
- Een loopbaancentrum voor onze school nodig is: 100%.

Statistieken voor vraag 5: Begeleiding van leerlingen bij het maken van keuzes doe je als decaan niet alleen. Welke wensen of behoeften heb je op dit gebied? 1 = helemaal niet / 10 = heel erg graag



Figuur 10: Wensen en behoeften van decanen, stage coördinatoren en leerlingbegeleiding

⁶ Voor de volledige uitwerking van de enquête voor decanen, stage coördinatoren en leerlingbegeleiding verwijs ik u naar bijlage 4

Toelichting antwoorden vraag 5:

- 5.1 Overleg met mentoren over LOB-activiteiten
- 5.2 Overleg met de decaan over LOB en LOB-activiteiten
- 5.3 Informatie- en instructiemomenten over LOB-activiteiten
- 5.4 Assistentie van LOB deskundige(n) voor LOB in de klas
- 5.5 Ondersteuning bij administratieve afwikkeling van LOB-activiteiten
- 5.6 Ondersteuning bij stage-activiteiten
- 5.7 Ondersteuning bij administratieve afwikkeling van stage-activiteiten
- 5.8 Een centrale plaats voor LOB zaken (vragen en activiteiten)
- 5.9 Collega's begeleiden bij LOB-activiteiten

Uit de open vragen maak ik op dat:

- Er behoefte is aan centralisering van menskracht, kennis over en organisatie van LOB activiteiten voor alle betrokkenen.
- Dit te vinden moet zijn in een fysieke, duidelijk herkenbare, centrale plaats binnen de school.

4.6 Interviews directie en afdelingsleiders



In het kader van anonimiteit van de geïnterviewden zijn er geen verslagen in dit onderzoek opgenomen. De verslagen zijn indien nodig wel op te vragen. Om een algemeen beeld van de bevindingen te schetsen, heb ik de drie interviews samengevat

Voorlopige korte conclusies uit de interviews⁷:

- Het geheel aan loopbaangerichte activiteiten kan samengebracht worden in het begrip loopbaancentrum
- Een loopbaancentrum moet binnen de school fysiek herkenbaar en centraal aanwezig zijn, ondersteund met een virtuele omgeving
- Talentontwikkeling moet een belangrijke rol spelen bij (loopbaan)leren op school
- Leerlingen moeten meer praktijk kunnen doen, binnen én buiten de school
- Naast een diploma moet er ook een goed gevuld portfolio zijn met bewijzen van de talenten, vaardigheden en competenties die leerlingen bezitten
- Alle medewerkers hebben een rol in de loopbaanontwikkeling van onze leerlingen
- Het moet een multidisciplinair team zijn dat leerlingen begeleidt bij het maken van keuzes voor de loopbaan, aangestuurd en begeleid door professionals

⁷ Voor de samenvatting van de interviews van directie en afdelingsleiders verwijs ik u naar bijlage 5

4.7 Veldonderzoek



Uit onderzoek op mbo- en vmbo scholen in Nederland, en de Northampton School for Girls (NSG) in Engeland, heb ik kwalitatieve data verkregen door het bekijken van de praktijk van loopbaanleren op deze scholen. In Engeland heb ik dat gedaan tijdens een studiereis, gegeven door Bill Law over loopbaanleren op de NSG in Northampton. De verkregen informatie geeft vooral de dagelijkse praktijk in de scholen weer, niet de achterliggende visies en beleid ten aanzien van loopbaanleren. Deze praktijk is vormgegeven en ingevuld op basis van de identiteit van de scholen en de vormgeving van loopbaanleren. Daarnaast heb ik het onderwijs in Finland onderzocht op inhoud en vormgeving van loopbaanleren. De uitkomsten zijn in onderstaand schema weergegeven.

Voorlopige korte conclusies uit het veldonderzoek:

- Het is een fysieke plaats, herkenbaar in de school, ondersteund met digitale hulpmiddelen en een telefonische helpdesk
- Er wordt onder andere aangeboden: onderzoek en diagnose bij loopbaanadvies, training, stagebegeleiding, leerlingbegeleiding
- Er is sprake van een multidisciplinair team dat zich bezig houdt met zaken rondom loopbaanleren
- Het is voor leerlingen, mentoren, vakdocenten, ouders, decanen en bedrijven



Engeland

- Leerling: Vier jaar algemeen onderwijs, keuze voor vervolgonderwijs rond 16 jaar.
- Loopbaanbegeleiding: Gedurende vier leerjaren worden leerlingen, door een vaste mentor pedagogisch begeleidt in het keuzeproces.
- Vormgeving loopbaanleren: het wordt aangeboden in de vorm van 'Applied Learning': het maken van een verbinding met het schools leren en wat er gebeurt in de wereld van werk. .
- Loopbaancentrum: Er is een coördinator die mentoren aanstuurt, er is geen sprake van een loopbaancentrum.



Finland

- Leerling: Negen jaar algemeen onderwijs met een algemene basisopleiding en een individueel studieplan.
- Loopbaanbegeleiding: Loopbaanbegeleiders zijn docenten met een aanvullende opleiding.
- Vormgeving loopbaanleren: de leerling krijgt in het individuele studieplan de gelegenheid om naast modules uit de algemene opleiding, ook modules uit het beroepsonderwijs te kiezen.
- Loopbaancentrum: School is loopbaancentrum, van elke medewerker wordt verwacht het loopbaanleren te stimuleren en te ondersteunen.



Nederland

- Leerling: Vier jaar onderwijs, op basis van onderwijsniveau. Keuze voor sector en afdeling rond 14 jaar, keuze voor vervolgonderwijs rond 16 jaar.
- Loopbaanbegeleiding: Mentor is eerstelijns begeleider, decaan tweedelijns. In principe elk leerjaar een andere begeleider mogelijk.
- Vormgeving loopbaanleren: Onderscheid in onder- en bovenbouw waarbij het accent in leerjaar een en twee ligt op zelfexploratie en sectororiëntatie en in leerjaar drie en vier op zelfexploratie en oriëntatie op vervolgonderwijs
- Loopbaancentrum: De decaan is de coördinator van loopbaanzaken. Mentor is uitvoerend. Er is weinig tot geen centrale organisatie van loopbaanleren.

Hoofdstuk 5: Beantwoording van de onderzoeksvraag

5.1 Inleiding

Dit hoofdstuk geeft antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek; *‘Hoe kan een loopbaancentrum bijdragen aan loopbaanleren in het vmbo?’*. Per deelvraag beschrijf ik de conclusies en doe ik aanbevelingen voor verder te ondernemen acties of vervolgonderzoek. Hierbij maak ik verbindingen tussen de theorie zoals beschreven in hoofdstuk twee en de resultaten uit de verkregen data in hoofdstuk vier.

5.2 Deelvraag 1: ‘Welke concrete behoeften bestaan er bij betrokken actoren?’



Leerlingen willen:

- hulp bij gesprekken met hun ouders over hun toekomst
- informatie over de beroepsgerichte afdelingsprogramma's op school
- informatie over en ondersteuning bij het maken van keuzes voor leerjaar drie en vervolgonderwijs
- een centrale plaats in de school waar ze naar toe kunnen voor hulp en informatie bij het maken van keuzes

Eén op de vier leerlingen maakt een weinig gemotiveerde en betrekkelijk willekeurige keuze, veroorzaakt door onmacht en niet door onwil (Neuvel, 2005; Van den Donk et al., 2009). Leerlingen geven duidelijk aan dat ze hulp nodig hebben bij het maken van keuzes. Zij zoeken die hulp vooral bij hun ouders en verwachten op school dit te vinden bij hun mentor en decaan. Dit komt overeen met de bevindingen uit het onderzoek van LAKS naar verwachtingen van leerlingen bij LOB (Schut et al., 2013). Het bieden van deze hulp moet gebeuren in een loopbaangerichte leeromgeving (Kuijpers et al., 2006) waarin jongeren de kans krijgen hun loopbaancompetenties te ontwikkelen en te benutten.

Aanbevelingen voor een loopbaangerichte leeromgeving van leerlingen:

- Praktijkgerichte ervaringen kunnen opdoen binnen en buiten de school met als doel te ontdekken of het beroep of de functie bij de leerling past
- Reflecteren op praktijkervaringen waarbij verbindingen gemaakt worden tussen school en de praktijk
- Loopbaanzelfsturing van de leerling bevorderen door vraaggericht te werken waarbij de leerling zelf invloed kan uitoefenen op de eigen leerloopbaan
- Een centraal gelegen, fysieke plaats voor loopbaanvragen

**Mentoren/docenten willen:**

- een LOB methode die werkt
- meer ondersteuning bij keuzebegeleiding aan leerlingen
- meer advies en informatie over, en kennis van beroepen en opleidingen van deskundigen
- een centrale, fysieke plaats voor LOB zaken waar ze vijf dagen per week terecht kunnen

Mentoren zijn op onze school de eerstelijns begeleiders bij loopbaanleren en zullen daarom als eerste aanspreekpunt goed op de hoogte moeten zijn van alle zaken betreffende keuzes. Onderzoek van Haverkamp (2011) geeft aan dat mentoren en vakdocenten LOB een taak van de decaan vinden. Bovendien blijkt uit de verkregen data voor dit PGO, dat mentoren vinden dat ze hiervoor niet voldoende kennis van zaken hebben. Door de vernieuwing in de beroepsgerichte programma's van het vmbo verandert de rol van mentoren en vakdocenten én de inhoud van het LOB programma. Dit vraagt om een identiteitsverandering die moet leiden tot een nieuwe professionele identiteit (Meijers & Kuijpers, 2014). Verandering van identiteit is het resultaat van een leerproces dat zelden tot nooit met enthousiasme wordt gestart en kan leiden tot actief en passief verzet (Meijers & Lengelle, 2012). Mentoren en docenten moeten kunnen werken in een krachtige loopbaangerichte werkomgeving waarin ze ervaringen kunnen opdoen, waarin leren mogelijk gemaakt wordt en waarin de dialoog plaatsvindt tussen docenten en decaan (Meijers & Kuijpers, 2014).

Aanbevelingen voor loopbaanbegeleiding en een loopbaangerichte leer- en werkomgeving van mentoren en docenten:

- Praktijkgerichte ervaringen kunnen opdoen binnen en buiten de school met als doel inzicht te krijgen in de inhoud van de beroepsgerichte programma's en beroepen
- Scholing voor loopbaangerichte reflectiegesprekken en loopbaanleren
- Begeleidings- en reflectiegesprekken voeren over praktijkervaringen, waarbij verbindingen gemaakt worden tussen de interne- en externe dialoog; het verbinden van waarden en keuzes van de leerling met waarden en mogelijkheden van studie of beroep
- Structurele overlegmomenten met de decaan en een groep of individuele mentoren
- Ouders als gesprekspartner betrekken in het maken van keuzes en keuzeprocessen
- Een centraal gelegen, fysieke plaats voor loopbaanvragen



Ouders willen:

- gesprekspartner zijn bij de begeleiding en keuzemomenten van LOB
- extra hulp en informatie bij het maken van keuzes door hun kinderen
- een plaats in de school waar zij en hun kinderen terecht kunnen voor hulp en informatie

Uit het onderzoek van LAKS (Schut et al., 2013), blijkt dat het keuzeproces integraler aangepakt moet worden. Mentor, vakdocent en ouders krijgen hierin een grotere rol en vormen de drie pijlers in nauwe samenwerking met de decaan. Dit betekent dat ouders meer en beter betrokken moeten worden bij het LOB proces op school én thuis. Leerlingen geven in dit onderzoek aan dat ze zich het meest geholpen vinden door de familie en dat ouders in zo vroeg mogelijk stadium betrokken moeten zijn bij LOB. Dit helpt hen binnen en buiten de school te verbinden. Ouders geven zelf aan meer betrokken te willen zijn bij de LOB en de keuzes van hun kinderen.

Aanbevelingen voor de betrokkenheid van ouders:

- Gesprekspartner van mentor en vakdocent bij LOB
- Informatievoorziening over LOB activiteiten, opleidingen en beroepen
- Actieve en participatieve rol in het proces van loopbaanleren
- Een centraal gelegen, fysieke plaats voor loopbaanvragen



Decanen, leerlingbegeleiders en stagecoördinator willen:

- mentoren moeten meer kennis hebben van LOB, reflectie-activiteiten, opleidingen en beroepen
- ondersteuning bij LOB- en stage activiteiten
- overlegmomenten tussen mentoren en decanen
- een loopbaancentrum binnen de school

Mentoren geven in het onderzoek van Haverkamp (2011) aan, dat ze niet genoeg kennis hebben van LOB. Als decaan heb ik hen erg hard nodig bij de begeleiding van LOB. Zij zijn immers de spin in het web; de eerstelijns begeleiders. De nieuwe professionele identiteit die mentoren en vakdocenten moeten ontwikkelen door de vernieuwing vmbo, is een goed moment om hier vorm en inhoud aan te geven. Er zal een dialoog moeten zijn tussen mentor en decaan (Meijers & Kuijpers, 2014) om alle activiteiten en processen van LOB goed te laten verlopen. De te verwachten weerstand tegen veranderingen (Meijers & Lengelle, 2012) vraagt om een krachtige loopbaangerichte werkomgeving voor beide partijen waarin een loopbaangerichte leeromgeving kan worden vormgegeven (Meijers & Kuijpers, 2014). LOB is binnen de school vooral bekend door de activiteiten die georganiseerd worden. De organisatie hiervan kost veel tijd en heeft veel administratieve werkzaamheden. Als de decaan daarnaast ook lesgevende taken heeft wordt het als een zware belasting ervaren. Ondersteuning bij de praktische uitvoering en administratie kan de decaan ruimte geven om de ontwikkeling van LOB binnen de school te ontwikkelen en in te richten.

Aanbevelingen voor de loopbaangerichte leer- en werkomgeving van decanen:

- Kennisoverdracht aan mentoren door studiedag of bijeenkomsten
- Overlegmomenten met groep of individuele mentoren
- Overleg met de decanen van de unit, afstemmen van de programma's
- Scholing/nascholing om actuele ontwikkelingen te volgen
- Ondersteuning bij uitvoering LOB activiteiten en administratie
- Een centraal gelegen, fysieke plaats voor werkzaamheden decanaat

*Directie en schoolleiding willen:*

- talentontwikkeling moet een belangrijke rol spelen bij loopbaanleren op school
- leerlingen moeten meer praktijk kunnen doen, binnen en buiten de muren van de school
- naast een diploma ook een goed gevuld portfolio met bewijzen van talenten, vaardigheden en competenties
- een centraal gelegen, fysieke plaats binnen de school voor LOB

Directie en schoolleiding hebben een duidelijk beeld van wat ze van loopbaanleren op onze school verwachten. In het schoolplan (Tessenderlandt schoolplan 2010-2013, 2010) en het visiedocument loopbaanleren wordt geformuleerd hoe LOB op onze school vormgegeven moet worden. De behoeften van directie en schoolleiding zijn vooral gericht op de praktijk en organisatie van het loopbaanleren. Meijers en Kuijpers (2014) zeggen dat er een krachtige loopbaangerichte werkomgeving moet zijn voor medewerkers waar zij kunnen werken aan loopbaanleren. Het leerproces van medewerkers moet worden 'aangestuurd' door vragen en problemen die voortkomen uit concrete praktijkproblemen. Er moet ruimte zijn voor dialoog waarin het laten zien en accepteren van onzekerheid erkend en herkend wordt (Meijers & Lengelle, 2012). Het is de taak van het hogere management om die dialoog over concrete praktijkervaringen op gang te brengen. Dat vereist transformatief leiderschap dat tegelijkertijd richting geeft en ruimte creëert (Meijers & Kuijpers, 2014).

Aanbevelingen voor directie en schoolleiding:

- Maak beleid voornemens en plannen met betrekking tot LOB bekend in de organisatie
- Betrek werknemers in de ontwikkeling van concrete LOB vraagstukken
- Overlegmomenten vastleggen waarin ruimte is voor dialoog met werknemers

5.3 Deelvraag 2: 'Wat verstaan we onder een loopbaancentrum, specifiek voor het vmbo?'

Terwijl vrijwel iedereen zich een beeld kan vormen van een loopbaancentrum blijkt zich dit in de theorie te beperken tot gedachtegangen in het mbo (Geurts, 2003; Geurts, 2004; Geurts, 2005; Basten & Geurts, 2006; Geurts, 2007). Zij gebruiken de metafoor 'school is loopbaancentrum' als uitgangspunt. Wanneer ik dit vertaal naar het vmbo en deze metafoor naast de opbrengsten uit de data verkregen in dit onderzoek leg, kom ik tot de volgende conclusies:

1. De school als organisatie is een loopbaancentrum
2. Een loopbaancentrum is een fysieke plaats voor advies en hulp van deskundigen



5.3.1 School is loopbaancentrum

Het geheel aan loopbaangerichte activiteiten binnen de vmbo school kan samengevat worden in het begrip loopbaancentrum. Alle medewerkers in de school hebben direct of indirect een rol in de loopbaanontwikkeling van leerlingen en krijgen met loopbaangerichte activiteiten te maken. Zij zijn daardoor ook onderdeel van het loopbaancentrum. Om te komen tot een omslag van traditioneel leerstofgericht onderwijs (Basten & Geurts, 2006) naar onderwijs, waarin persoonlijke bekwaamheidsontwikkeling, talenten en competenties voorop staan, kunnen de ontwerpregels van Geurts (2005) dienen als leidraad voor de inrichting van loopbaangericht onderwijs. De interpretatie van deze ontwerpregels zal zijn op het niveau van het onderwijs binnen het vmbo. Uit de interviews met directie en schoolleiding blijkt dat zij dit ook zien als de manier hoe een school zich moet profileren ten opzichte van loopbaanleren. In mijn dagelijkse praktijk als decaan ervaar ik echter dat men te weinig kennis heeft van taken en verantwoordelijkheden bij loopbaanleren. Met de start van de vernieuwing in de beroepsgerichte programma's van het vmbo, en de periode die daar aan vooraf gaat, verandert de rol van medewerkers én de inhoud van het LOB programma. Een goed moment om de bestaande wensen en vraagstukken aan te pakken.

Aanbevelingen voor een LOB schoolplan met daarin beschreven:

- Doel en visie van LOB
- Borging van LOB in het curriculum
- Inhoud van het LOB programma
- Taken en rollen van de diverse actoren
- Voorwaarden voor invulling van een goede loopbaangerichte leer- en werkomgeving



5.3.2 Loopbaancentrum voor hulp en informatie

Uit de data blijkt dat alle respondenten een fysieke, centraal gelegen plaats binnen de school willen waar ze naar toe kunnen voor hulp en informatie bij zaken rondom loopbaanleren. Een plaats waar ze kunnen binnen lopen maar die ook mogelijkheden biedt om telefonisch of via de digitale weg terecht te kunnen op momenten dat ze om een vraag verlegen zitten. De plaats waar de decanen en stagecoördinator nu werken is beslist niet centraal en aantrekkelijk gelegen. Leerlingen en collega's zoeken de decaan vooral op plaatsen waar ze die gemakkelijk tegen komen; in de gang, bij de koffiekamer enzovoort.

Aanbevelingen voor het fysieke loopbaancentrum:

- Onderzoek of er een centrale plaats in de school is, zichtbaar en herkenbaar voor alle betrokkenen
- Het is voor leerlingen, mentoren, docenten, ouders, decanen, bedrijven
- Het loopbaancentrum moet elke schooldag bereikbaar zijn om binnen te kunnen lopen voor hulp en informatie, ondersteund met digitale hulpmiddelen en een telefonische helpdesk
- Het is een plaats voor (papieren) informatie over opleidingen en beroepen
- Het biedt de mogelijkheid voor een adviesgesprek of een test
- Er zijn materialen voor LOB activiteiten beschikbaar

Een ruimte in de school voor loopbaanzaken is slechts een onderdeel van de school als loopbaancentrum. Er zal beleid geformuleerd moeten worden en een plan van aanpak gemaakt worden voor er een ruimte ingericht kan worden. We moeten er voor waken niet te gaan investeren in een plaats voor loopbaanzaken zonder een visie en plan te hebben ontwikkeld voor loopbaanleren.

5.4 Deelvraag 3: 'Welke werkzaamheden worden hier in uitgevoerd en door wie?'

Uitgaand van 'school is loopbaancentrum', betekent dit dat alle medewerkers binnen de school hier een rol in spelen. De genoemde ontwerpregels van Geurts (2005) kunnen gebruikt worden als leidraad voor invulling van loopbaanleren op school en de daaraan verbonden rollen, taken en verantwoordelijkheden. De aanbevelingen zoals genoemd in §5.3.1 kunnen hiervoor worden gebruikt en verder gedefinieerd worden.

In de verkregen data wordt een fysiek loopbaancentrum vooral genoemd als een plaats voor het krijgen van hulp en informatie. Leerlingen, mentoren en docenten geven aan dat zij hulp en informatie willen van deskundige mensen. Meerdere respondenten geven aan dat er een multidisciplinair team moet zijn die verschillende specialismen hebben. Er is behoefte aan centralisering van menskracht, kennis over en organisatie van LOB activiteiten voor alle betrokkenen. Het loopbaancentrum biedt onder andere: onderzoek en diagnose bij loopbaanadvies, training, stagebegeleiding en leerlingbegeleiding. Dit betekent dat de leerling, mentor en docenten voor veel zaken op een en dezelfde plaats terecht kunnen voor vragen. Het loopbaancentrum kan onder andere onderdak bieden aan de decanen, stagecoördinator, leerlingbegeleiding. Mogelijk dat er ook samenwerking kan zijn met bijvoorbeeld; zorgcoördinator, aannemecommissie, RT-docenten, SOVA-training en andere taken binnen de school. Een vervolgonderzoek zou duidelijkheid kunnen geven aan de mogelijkheden en wensen voor een eventuele samenwerking.

Aanbevelingen voor werkzaamheden in het loopbaancentrum:

- Onderzoek welke vorm van loopbaancentrum wenselijk is voor loopbaanleren op onze school
- Bepaal op basis van die uitkomst de taken en rollen van de diverse actoren
- Onderzoek de mogelijkheden tot samenwerking van diverse taken in het loopbaancentrum

5.5 Eindconclusie centrale onderzoeksvraag

Ik heb dit onderzoek gedaan om inzicht te krijgen in en antwoord te krijgen op verschillende vragen; wat is een loopbaancentrum, wat kun je daar van verwachten, voor wie is het bedoeld, wie hebben daar een taak en wat kan het bijdragen aan loopbaanleren op onze school? De directie wil graag weten of er behoefte is naar een loopbaancentrum, of het haalbaar is en hoe dat loopbaancentrum dan vorm zou kunnen krijgen. Als decaan, docent en toekomstig Master SEN wil ik aan de directie, in de rol van change agent, mijn bevindingen presenteren en aanbevelingen doen voor een loopbaancentrum op onze school. Door literatuurstudie, dataverzameling en antwoorden op de deelvragen, kunnen conclusies getrokken worden op de centrale onderzoeksvraag:

Hoe kan een loopbaancentrum bijdragen aan loopbaanleren in het vmbo?

Vanaf schooljaar 2016-2017 wordt LOB onderdeel van het examenprogramma en gaat het een rode draad vormen in het gehele onderwijsprogramma. Dit betekent dat er een doorlopende leerlijn LOB moet zijn van leerjaar een tot en met leerjaar vier. Om dit te realiseren en de uitvoering hiervan goed te laten verlopen, moet elke medewerker daar een bijdrage aan leveren, in welke vorm dan ook. Er moet sprake zijn van een loopbaangerichte leer- en werkomgeving voor mentoren, docenten, decanen en andere betrokken actoren bij LOB. Alleen zo kan een klimaat ontstaan waarin loopbaanleren voor de leerling, in een goede loopbaangerichte leeromgeving tot zijn recht kan komen. De school wordt een loopbaancentrum door het samenwerkingsverband van de verschillende actoren. Het gezamenlijk werken aan loopbaanleren versterkt de verbondenheid, geeft meer gevoel van eigenaarschap en vergroot het verantwoordelijkheidsgevoel. De leerling staat centraal in dit proces, begeleidt door de mensen die hij nodig heeft om te komen tot een zo goed mogelijke keuze voor afdelingsprogramma of vervolgopleiding. Binnen dit samenwerkingsverband moet er een centraal gelegen, fysieke plaats zijn.

Hier kan extra ondersteuning gegeven worden bij concrete loopbaanvragen die niet in het reguliere programma aan bod komen of opgelost kunnen worden. Door vraaggericht te werken en maatwerk te leveren, bevordert het de zelfsturing van de leerling waarbij hij zelf invloed kan uitoefenen op de eigen leerloopbaan.

5.6 Aanbevelingen

- Onderzoek hoe de school als loopbaancentrum vorm moeten krijgen zodat het een bijdrage levert aan loopbaanleren op onze school.
- Realiseer een centraal gelegen, fysieke plaats voor loopbaanvragen, advies en ondersteuning.
- Beleid en visie worden door alle medewerkers gekend, gedragen en uitgevoerd. Er is een schoolplan LOB waarin het LOB programma en uitvoering vastgelegd wordt, beschrijving van taken en rollen en welke samenwerkingsverbanden in de uitvoering mogelijk zijn.
- Investeer in verandering van de schoolcultuur met betrekking tot loopbaanleren. Draag zorg voor een goede loopbaangerichte leer- en werkomgeving voor betrokken actoren waarin zij de leerling optimaal kunnen begeleiden in zijn keuzeprocessen.
- Initieer en stimuleer de betrokkenheid van werknemers, betrek hen bij LOB processen, creëer structurele mogelijkheden voor dialoog; hoor en wederhoor.
- Onderzoek of het bestaande LOB programma en lesmethode voldoet aan de eisen voor een goede loopbaangerichte leeromgeving voor leerlingen.
- Onderzoek hoe de ouderparticipatie verbeterd kan worden in het keuzeproces van hun kind op school én thuis.

Hoofdstuk 6: Evaluatie en reflectie

In dit hoofdstuk beschrijf ik mijn terugblik op de periode waarin ik met het onderzoek ben bezig geweest. Wat is er tijdens het proces gebeurd, welk product heeft het opgeleverd, wat is mijn rol geweest en wat betekent het voor de school; als organisatie en als dagelijkse realistische praktijk. Wat betekent het voor de verschillende actoren die met loopbaanleren te maken hebben?

Het onderzoek naar een loopbaancentrum voor het vmbo is een onderwerp dat heel goed aansluit bij mijn werkzaamheden als decaan op onze school en als docent in de bovenbouw. Bij beide is kiezen voor stage, vervolgopleiding en beroep, een geïntegreerd deel van de opleiding. Vol goede moed en ambitie begon ik mijn onderzoeksvoorstel te schrijven, als onderdeel van het betoog. Het onderwerp was duidelijk maar de probleemstelling en formulering van de hoofd- en deelvragen waren nog te ruim. Na enige aanpassing van het onderzoeksvoorstel startte ik met het onderzoek. Ik kwam niet goed op gang, twijfel, onzekerheid, perfectionisme, alle hobbels die het op gang komen van het proces niet ten goede kwamen. Ik raakte bekneeld in gedachten, afgeleid door drukte op het werk, het lukte niet om te beginnen. Al eerder werd mij door de leerstijltest van Kolb duidelijk dat ik meer een doener dan een denker ben. Reden te meer om veel aandacht te besteden aan theoretische aspecten in dit onderzoek. Hierbij verdwaalde ik soms in de enorme hoeveelheid literatuur die er is en raakte ik het spoor bijster. Ik heb ervan geleerd maar het blijft voor mij moeilijk hier goede richting aan te geven en niet te verdwalen in de overdaad van het aanbod. Gelijktijdig heeft de literatuur mij ook nieuwe inzichten gebracht en mijn aanvankelijke idee over een loopbaancentrum doen bijstellen.

Tijdens de uitvoering van dit onderzoek heb ik tijdens de dataverzameling niet goed ingeschat hoeveel tijd deze activiteiten zouden kosten. Het maken, uitzetten en verwerken van enquêtes en vragenlijsten kostten erg veel tijd en energie. De interviews zijn waardevolle maar tijdrovende processen geweest, het uitwerken ervan duurde dagen. Ik heb me vergist in de tijd die ik daarvoor nodig zou hebben en heb er veel langer aan gewerkt dan mijn plan was. Dit zal ik een volgende keer zeker beter kunnen inschatten en daarmee dit ook beter kunnen inplannen in een tijdsschema. Een ontwerponderzoek is tijdrovend en geeft veel werk. Ik zal anderen, die aan een onderzoek beginnen, adviseren om zich goed voor te bereiden en een goede planning te maken. Een onderzoek van deze omvang doe je niet even naast je werk, het is een taak op zich die erg veel tijd en energie kost maar die mij ook veel heeft opgeleverd. Voor mij was het waardevol dat collega's, leerlingen, ouders en vooral mijn critical friends me tijdens dit proces hebben meegewerkt en gesteund. Ieder op een eigen manier maar allemaal van erg groot belang. Zij hebben me net dat duwtje gegeven dat ik nodig had om over die drempel te komen. Daardoor kon ik, ondanks de tegenslagen die er waren, doorgaan en dit onderzoek afmaken.

Bij aanvang van het onderzoek dacht ik wel een ideeën te hebben van uiteindelijke inhoud en vormgeving van het eindproduct. Mijn verwachting over de wensen, vragen en meningen van de geënquêteerden en geïnterviewde directieleden en afdelingsleiding klopten ook met de uitkomsten van de dataverzameling. De verrassing zat vooral in de theoretische onderbouwing van dit onderzoek. De theorieën van Geurts (2004) waarin hij de metafoor: 'school = loopbaancentrum' gebruikt, hebben deze toevoeging aan mijn ideeën over een loopbaancentrum bijgesteld en ruimer gemaakt. Het staat voor mij nu vast dat een loopbaancentrum meer is dan alleen een ruimte met informatie en een decaan

erin die je helpt bij vragen over studie en beroep. Het is een samenspel van alle actoren rondom en inclusief de leerling die zich loopbaangericht moet ontwikkelen en dat moet kunnen doen in een leeromgeving die daarvoor goed is ingericht. Naast het vinden van een juiste plek waar de decaan voor leerlingen, mentoren en andere actoren gemakkelijk en goed te vinden is moet er een omslag komen in het denken over en werken met loopbaanleren op onze school.

In de periode dat ik met dit onderzoek bezig ben geweest is ook de vernieuwing vmbo in gang gezet. Deze start in september van dit jaar en LOB heeft daar een belangrijke plaats gekregen. Ook op onze school zijn we begonnen met de invulling van LOB in het curriculum van leerjaar een tot en met vier. Dat heeft tot gevolg dat ik al veel meer dan voorheen in gesprek ben met docenten onder- en bovenbouw over de invulling van dit curriculum. Met de directie en collega decanen van de andere locaties van onze unit zijn er veel overlegmomenten om het LOB deel te borgen in het curriculum en hoe de ideeën over invoering van LOB in het lesprogramma te laten plaatsvinden. Mijn bevindingen in dit onderzoek kan ik, al lijkt dat wat prematuur, al wel gebruiken om bepaalde ideeën aan- of bij te sturen. Het zou immers een gemiste kans zijn eerst een plan te maken en daarna pas mijn de uitkomsten van dit onderzoek te komen. Ik vind dat ik een goed onderbouwd onderzoek kan presenteren aan de directie van onze school en dat er zeker kansen moeten worden gegrepen om met elkaar een loopbaancentrum te vormen dat voldoet aan alle voorwaarden en wensen die er zijn.

Tijdens mijn opleiding heb ik me ontwikkeld van een doener pur sang naar een student met meer interesse in de opbrengsten van denken. Er valt nog meer winst te halen maar ik ben van ver gekomen en heb al flinke progressie gemaakt. De onderwijseenheden sloten goed aan bij mijn dagelijkse praktijk als decaan en als docent. Dat maakte het voor mij interessant om verdere theorieën nader te bestuderen. De LOB onderwijseenheden verdiepten mijn kennis over loopbaanleren en verschillende werkvormen. Deze kon ik ook vrij snel toepassen in mijn dagelijkse praktijk als decaan én als vakdocent verzorging. Vooral bij de onderwijseenheden die te maken hebben met veranderingsprocessen werd de verbinding tussen praktijk, studie en mijn persoonlijke ontwikkeling erg duidelijk. Deze zijn vak- en taak overstijgend en hebben me met een andere, nieuwe blik naar mijn praktijk en die van andere laten kijken.

De reflectiemodellen van Korthagen & Vasalos (2002; 2007) hebben mij veel inzicht gegeven in mijn eigen handelen en persoonlijke ontwikkeling. Het ui-model dat gebruikt wordt om te komen tot de kernreflectie is voor een duidelijk en tastbaar model. Het stelt mij in staat om gestructureerd en bewust stil te staan bij het hoe en waarom van mijn handelen in bepaalde situaties. Het reflectiemodel heeft me geleerd hoe ik in mijn praktijk sta, wat ik wil en hoe ik als verbinder en change agent binnen de school processen tot verandering in gang kan zetten en tot een goed einde brengen. Ik zal deze rollen naar collega mentoren en docenten moeten oppakken maar ook naar de directie en schoolleiding. Ik voel het als mijn professionele verantwoordelijkheid dat ik het geleerde tijdens mijn opleiding uitdraag en deel met anderen.

Het reflectiemodel heb ik uitgewerkt om de verschillende niveaus in reflectie te beschrijven.

Missie:	Het ontwikkelen van een goed gefundeerd en onderbouwd plan om een loopbaancentrum te realiseren
Identiteit:	Ik wil mijn expertise en deskundigheid op het gebied van loopbaanvraagstukken en loopbaanleren inzetten om dit plan te realiseren
Overtuiging:	Ik ben overtuigd van het belang van goed georganiseerd loopbaanleren en dat de kennis die ik heb opgedaan tijdens mijn opleiding M-SEN mij voldoende bagage geeft om hier ondersteuning en invulling aan te geven
Bekwaamheid:	Ik heb mijn vaardigheden als decaan verbeterd en met theoretische achtergronden versterkt. Daarnaast heb ik me ontwikkeld tot een change-agent die in staat is om mensen en de organisatie mee te nemen in veranderingsprocessen
Gedrag:	Als decaan heb ik een voorbeeldfunctie: als het gaat over de manier hoe mentoren en vakdocenten om kunnen en moeten gaan met loopbaanleren, naar de schoolleiding zal ik moeten uitdragen wat het belang van goed georganiseerd loopbaanleren is en hoe dat verantwoord vormgegeven moet worden. Ik zal ook hier weer mijn rol als change-agent goed moeten uitdragen omdat te bereiken.
Omgeving:	Het doel van mijn onderzoek gaat verder dan alleen de betrokkenheid van mentoren, vakdocenten en schoolleiding. Leerlingen en hun ouders moeten een actieve en betrokken rol krijgen en eigenaarschap worden van hun loopbaanontwikkeling en keuzeproces. Bedrijven en instelling krijgen ook een rol in het aanbieden van werkervaringsplaatsen voor LOB-activiteiten, stages en als opleidingsplaatsen voor de toekomstige mbo leerlingen.

Nawoord

Zo gemakkelijk als de eerst twee jaren van de opleiding verliepen, zo stroef en moeilijk ging het in de jaren daarna. Door meerdere periodes van ziekte moest ik mijn onderzoeksproces onderbreken. In de herstelperiodes daarna was het moeilijk de draad weer op te pakken en verder te gaan. Na de beroerte werd het erg moeilijk om woorden te vinden, te plannen en organiseren. Mijn drang naar perfectionisme stoort me hierbij enorm, nog meer dan in het verleden. Ik wil wel maar het brein herstelt zich in het tempo dat het aankan, niet in het tempo dat ik wil. Het is voor mij lastig om informatie en eerder verworven inzichten in dit onderzoek te vinden, goed te gebruiken en onder woorden te brengen. De periode waarin ik met dit onderzoek ben bezig geweest was enerverend, frustrerend, spannend, druk, moeilijk, hysterisch, confronterend, zorgelijk maar vooral leerzaam. Ik ben dankbaar dat ik, ondanks de beperkingen die ik heb ondervonden en binnen de mogelijkheden die ik had, heb kunnen werken aan dit onderzoek en het heb kunnen afmaken. Ik werd hierbij gesteund door de mensen die belangrijk voor me zijn, in privé, studie- en werkomgeving. Mijn grootste dank gaat uit naar mijn man die ondanks alle tegenslagen nooit heeft getwijfeld aan mijn mogelijkheden en die als een rots in de branding in me is blijven geloven. Mijn critical friends die al eerder met hun opleiding klaar waren en toch bleven reageren en kritische noten bleven schrijven, dank daarvoor. Mijn kritische collega's en leidinggevende die vragen, kritische noten en aanvullingen hadden op mijn onderzoeksverslag. Mijn studiebegeleider die mijn worstelingen en frustraties heeft meegemaakt.

Ik ben jullie allemaal dankbaar.

Wilma

Bronvermeldingen

Literatuur

- Bannink, F. (2009). Oplossingsgerichte vragen. Handboek oplossingsgerichte gespreksvoering. Amersfoort: Wilco
- Basten, Fl. en Geurts, J. (2006). Kenniskring als HRD-instrument: Ontwikkeling van nieuwe professionaliteit hbo-personeel. Den Haag: HHS
- Boer, P. den (2009). Can it be done? Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing. Breda: ROC West-Brabant
- Boyd, J., (2004). Swarm Art: interactive art from swarm intelligence. ACM Multimedia, 628-635
- Bruin, E. de, Overmaat, M., Glaude, M., Heemskerk, I., Leeman, Y., Roeleveld, J. & Venne, L. van de (2005). Krachtige leeromgevingen in het middelbaar beroepsonderwijs: vormgeving en effecten. Pedagogische Studiën, 82, 77-95
- Cauffman, L., & Dij, van, D., (2010). Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs. Amsterdam: Boom onderwijs
- Denning, S. (2006). Eekhoorn NV. Een fabel over leiderschap. Utrecht: Spectrum, 23-46.
- Donk, W. van den, Asselt, M. van, Knapen, H., Lieshout, P. van, Prast, H. & Prins, J. (2009). Vertrouwen in de school. Over de uitval van 'overbelaste' jongeren. Wetenschappelijke raad voor het Regeringsbeleid (WRR). Amsterdam: Amsterdam University Press
- Furman, B. & Ahola, T. (2007). Change trough cooperation. Handbook of reteaming. The art of motivating people to change what they want to change. Helsinki: Helsinki Brief Therapy Institute, 9-20
- Geurts, J. (2003). Van opleidingenfabriek naar loopbaancentrum, pleidooi voor een integraal herontwerp van het middelbaar beroepsonderwijs. In: Gids voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie. Den Haag: Elsevier
- Geurts, J.A.T.M. (2004). Herontwerp beroepsonderwijs - een strijdtoneel. Intreerede als lector Pedagogiek van de Beroepsvorming. Den Haag: Haagse Hogeschool/TH Rijswijk
- Geurts, J. (2005). Zonder engagement geen innovatie. Profiel, 13 oktober.
- Geurts, J. (2007). Het gaat om talentvol vakmanschap. Roc als loopbaancentrum. In: Gids voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie, april 2007
- Giddens, A. (1991). Modernity and Self-Identity – the Self and Society in the late Modern Age. London: Polity Press
- Haverkamp, E. (2011). Mentor zijn is een hele taak. Onderzoek naar het mentoraat op Tessenderlandt

Huizinga, M. (2007). De ontwikkeling van executieve functies tussen kindertijd en jongvolwassenheid. *Neuropraxis* (3), 74-82

Jolles, J. (2007,3). Neurocognitieve ontwikkeling en adolescentie: enkele implicaties voor het onderwijs. *Onderwijsinnovatie*, 30-32

Jolles, J. (2007, februari). Over brein & leren: kwaliteit leeromgeving bepalend voor leerproces. Goed onderwijs? Wilt u niet meer zulke rare vragen stellen! *Bij de Les*, 42-45

Jong, P. de & Berg, I. (2004). De kracht van oplossingen. Handwijzer voor oplossingsgerichte gesprekstherapie. Amsterdam: Pearson Assessment and Information B.V.

Jonker, A. (2012). Het spanningsveld tussen decanen en mentoren. *Bij de les*, juni 2012, 6-9

Korthagen, F., & Vasalos, A. (2002). Niveaus in reflectie: Naar maatwerk in begeleiding. *VELON*, 23, 29-38

Korthagen, F., & Vasalos, A. (2007). Kwaliteit van binnenuit als sleutel voor professionele ontwikkeling. *VELON*, 28, 17-23

Kuijpers, M. (2003). Loopbaanontwikkeling; onderzoek naar competenties (Thesis). Enschede: Twente University Press

Kuijpers, M. (2007). Loopbaanontwikkeling in het beroepsonderwijs: draagvlak en daadkracht. *Intreereden*. Den Haag: Haagse Hogeschool

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

Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012). Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten. Trioprint grafisch centrum

Kuijpers, M. & Meijers, F. (2013). *Integreren van leren in school en praktijk. Een studie naar 'werkzame bestanddelen*. Documentenonderzoek in opdracht van OOM en A&O fondsen, Hazerswoude-dorp

Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal for Vocational Behavior*, 78(1) 21-30

Kuijpers, M.A.C.T. & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career. *Journal of Career Development*, 32(4), 303-319

Lange, R.de, Schuman, H. & Montessori, N. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant

Law, B. (2001). *New thinking formconnexions and citizenship*. Derby: Centre for guidance studies, University of Derby

Luken, T. (2008). De (on)mogelijkheid van nieuw leren en zelfsturing. In: M. Kuijpers & F. Meijers (red.), *Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant

Luken, T. (2009). Het dwaalspoor van een goede keuze. Oratie. Fontys Hogescholen

Luken, T. (2010b). Goed nadenken kan tot slechtere keuze leiden. Bij de Les, 6, 19

Luken, T. (2011). Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij. Discussiestuk. Amsterdam: Luken Loopbaan consult

Meijers, F. (1995). Arbeidsidentiteit. Studie- en beroepskeuze in de post-industriële samenleving. Alphen a/d Rijn: Samsom HD Tjeenk Willink

Meijers, F. & Kuijpers, M. (2014). Van onderwijs naar leeromgeving. In: C.M.A. van der Meule (Red.). Onderzoeken op weg. Een essaybundel over opdrachten voor de toekomst. Den Haag: De Haagse Hogeschool, 209-227

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

Meijers, F., Kuijpers, M. & Gundy, C. (2013). How do career competencies relate to career identity, motivation and quality of choice in Dutch prevocational and secondary vocational education? International Journal for Vocational and Educational Guidance 13(1), 47-66

Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). Leren kiezen / kiezen leren. 's-Hertogenbosch/Utrecht: ECBO

Meijers, F. & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: the development of career identity. British Journal of Guidance and Counselling, 40 (2), 157-177

Meijers, F. & Wardekker, W. (2001). Ontwikkelen van arbeidsidentiteit. In J. Kessels & R. Poel, Human resource development. Organiseren van het leren. Alphen a/d Rijn: Samsom HD Tjeenk Willink

Meijers, F. & Wijers, G.A. (1997). Een zaak van betekenis; loopbaandienstverlening in een nieuw perspectief. Leeuwarden: LDC

Neuvel, J. (2005). 'Weet niet'-leerling valt tussen wal en schip bij doorstroom vmbo-mbo. Kenwerk (3), 9

Rikhof, M., Vissers, E. & Vogels, M. (2011). Een race of een reis. Loopbaanleren onder de loep. 's-Hertogenbosch: KPC Groep, in opdracht van het ministerie van OCW

Savickas, M. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In: Collin, A. & Young, R. (eds.), The future of career. Cambridge: Cambridge University Press

Sectorakkoord VO 2014-2017 (17 april 2014). Klaar voor de toekomst! Samenwerken aan onderwijskwaliteit

Spijkerman, R. & Admiraal, D. (2000). Loopbaancompetentie. Management van mogelijkheden. Alphen a/d Rijn: Samsom

Tessenderlandt schoolplan 2010-2013 (2010). Breda

Uffelen, R. v. & Jacobs, H. (2006). Competentiegericht onderwijs in het vmbo. *Onderwijs en Gezondheidszorg*, 30 (1) 3-7

Van den Berg, R. & Vandenberghe, R. (2005). De leraar. Succesvol leiding geven aan onderwijsinnovaties. *Investeren in mensen*. Alphen aan de Rijn: Kluwer, 149-169

Van den Berg, R. & Vandenberghe, R. (2005). Inleiding. Succesvol leiding geven aan onderwijsinnovaties. *Investeren in mensen*. Alphen aan de Rijn: Kluwer, 13-16

Visiedocument LOB Tessenderlandt (2011). Basisdocument voor visie- en beleidsontwikkeling LOB/Loopbaanleren

Westenberg, P. (2002). De psychologische volwassenwording. Leiden: Universiteit Leiden

Westenberg, P., Donner, C., Los, A. & Veenman, M. (2009). Rijping en schooluitval. Een pilot-onderzoek naar schooluitval bij vmbo-ers vanuit ontwikkelingsperspectief. Leiden: Ontwikkelings- en Onderzoekpsychologie, Faculteit der Sociale Wetenschappen, Universiteit Leiden

Wijers, G. & Meijers, F. (1996). Career guidance in the knowledge society. *British Journal of Guidance and Counselling*. 24(2) 185-198

Winters, A. (2008). Hoe vraaggericht werken? Loopbaanleren in beroepspraktijkvorming op mbo-niveau. In: M. Kuijpers & F. Meijers (red.), *Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant

Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2009). What are vocational training conversations about? Analysis of vocational training conversations in Dutch vocational education from a career learning perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 61(3), pp. 247-266

Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2012). Can training teachers stimulate career learning conversations? Analysis of vocational training conversations in Dutch secondary vocational education. *Journal of Vocational Education & Training*: DOI:10.1080/13636820.2012.691536

Websites

Applied learning as secondary curriculum at schools in England.

Geraadpleegd op: 12-06-2015, 23-09-2015, 29-10-2015.

http://www.hkeaa.edu.hk/en/hkdse/assessment/subject_information/category_b_subjects/

Bing zoekprogramma.

Geraadpleegd op: 30-04-2015.

www.bing.nl/loopbaancentrum

Koivisto, E., Nauska, A., Hannikainen, M., Kokkola, J. & Keskinen, S., (2011). Guidance, Educational and vocational guidance in Finland.

Geraadpleegd op: 12-06-2015, 23-09-2015.

http://www.cimo.fi/services/publications/guidance_educational_and_vocational

LAKS presenteert mening scholier over studiekeuze.

Geraadpleegd op: 25-11-2013, 18-09-2015

<http://www.laks.nl/nieuws/42/LAKS-presenteert-mening-scholier-over-studiekeuze>

Schut, K., Kuijpers, M. & Lamé, M. (maart 2013). Onderzoek naar gebruik, waardering, impact en behoefte aan LOB onder scholieren en studenten. "Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan". Utrecht.

Geraadpleegd op: 25-11-2013, 18-09-2015

<http://www.laks.nl/uploads/pdf/Publicaties/eindrapport%20Scholieren%20eisen%20tijd%20en%20begeleiding%20voor%20hun%20loopbaan%20-%20LAKS,%20april%202013.pdf>

Vernieuwing beroepsgerichte vakken vmbo. Animatiefilm over de veranderingen.

Geraadpleegd op: 16-05-2015.

https://www.youtube.com/watch?feature=player_embedded&v=55u64_Or4dw

Vernieuwing beroepsgerichte vakken vmbo. Handleiding LOB.

Geraadpleegd op: 16-05-2015.

<http://www.vernieuwingvmbo.nl/wp-content/uploads/2012/05/LOB-Handleiding-jan-15.pdf>.

VO- Raad onderzoek LAKS

Geraadpleegd op: 25-11-2015, 18-09-2015

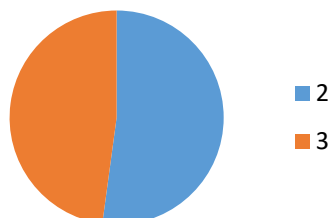
<http://www.vo-raad.nl/themas/loopbaanorientatie-lob/onderzoek-lob-loont>

<http://www.vo-raad.nl/themas/loopbaanorientatie-lob/onderzoek-laks-onderstreept-belang-lob>

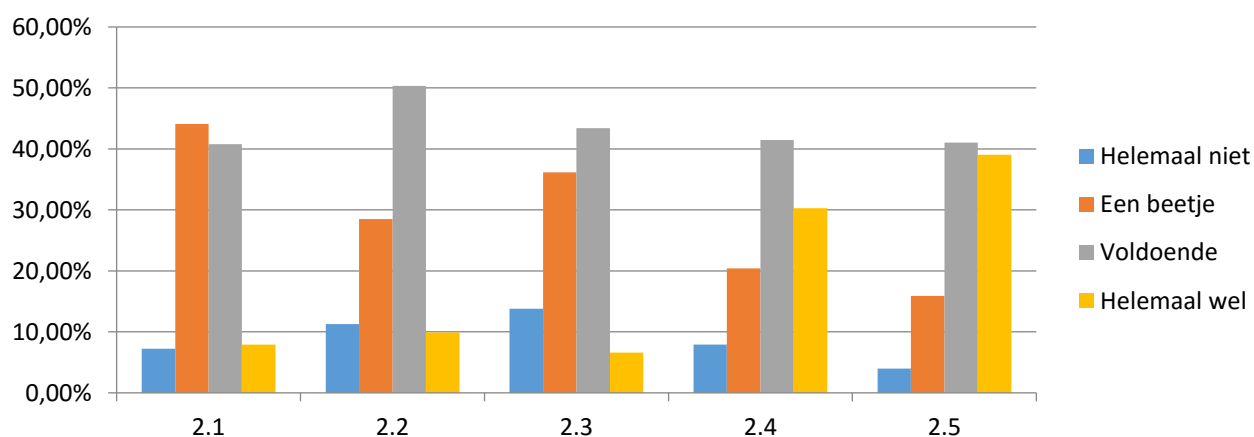
Bijlage 1: Enquête leerlingen

In totaal legden **259** mensen deze enquête af.

Statistieken voor vraag 1: Ik zit in leerjaar:



Statistieken voor vraag 2: Leerlingen leerjaar 2: Lessen Toekomstoriëntatie



2.1 De lessen Toekomstoriëntatie gebruiken wij om keuzeactiviteiten voor te bereiden

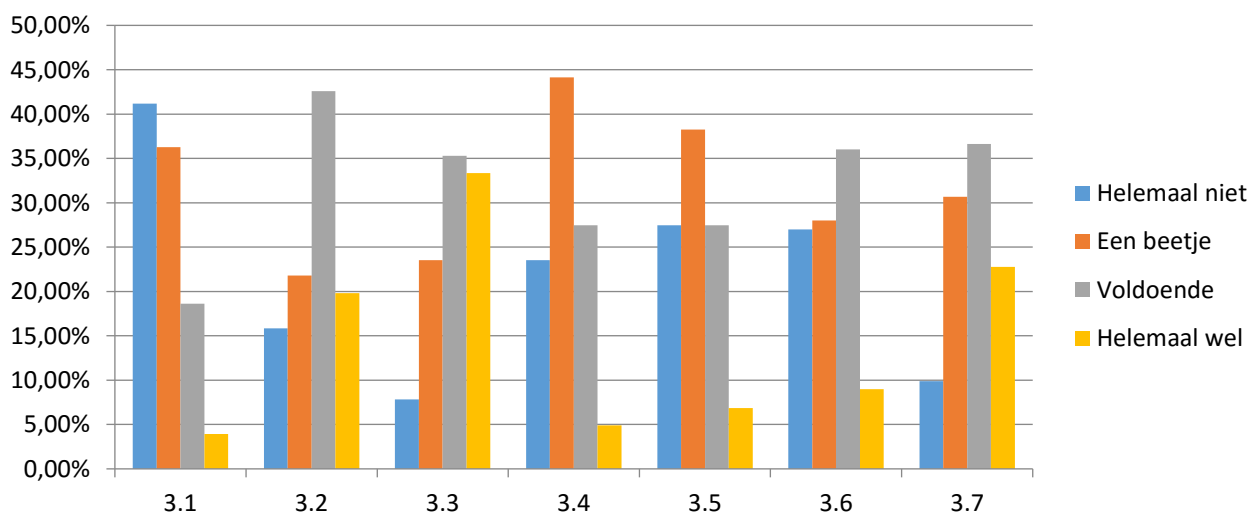
2.2 Ik leer in de lessen Toekomstoriëntatie veel over keuzes maken voor leerjaar 3

2.3 Ik kan genoeg informatie over opleidingen en beroepen vinden in het lesboek, dedecaan.net en keuzeweb

2.4 Mijn mentor kan me goed helpen bij het maken van een keuze voor leerjaar 3

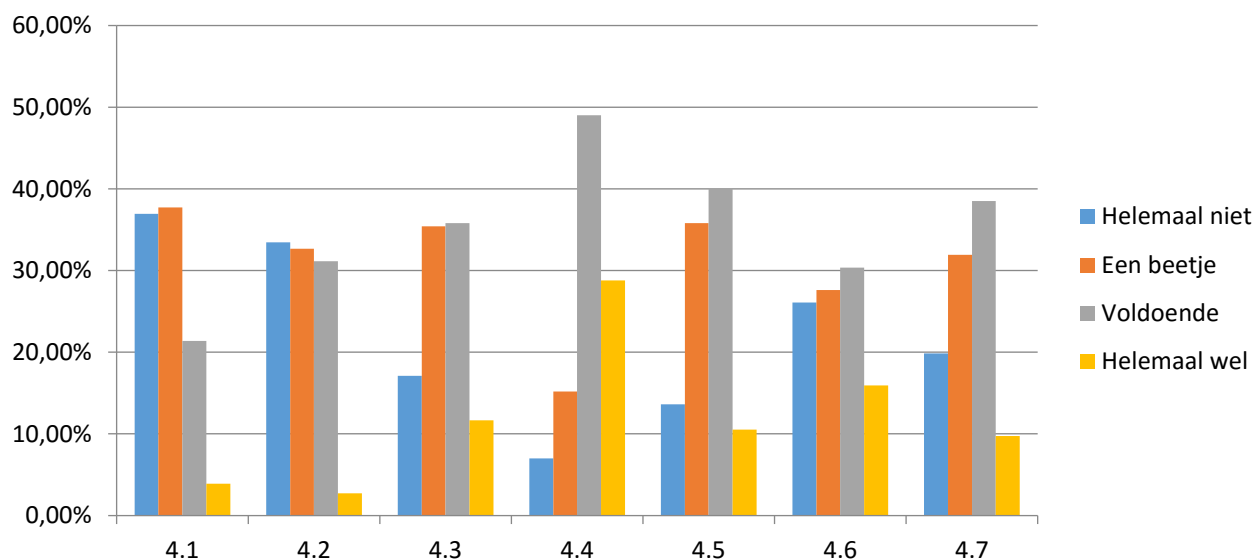
2.5 Met mijn ouders praat ik over keuzes maken voor leerjaar 3

Statistieken voor vraag 3: Leerlingen leerjaar 3: Mentor studie-uur en LOB in de les



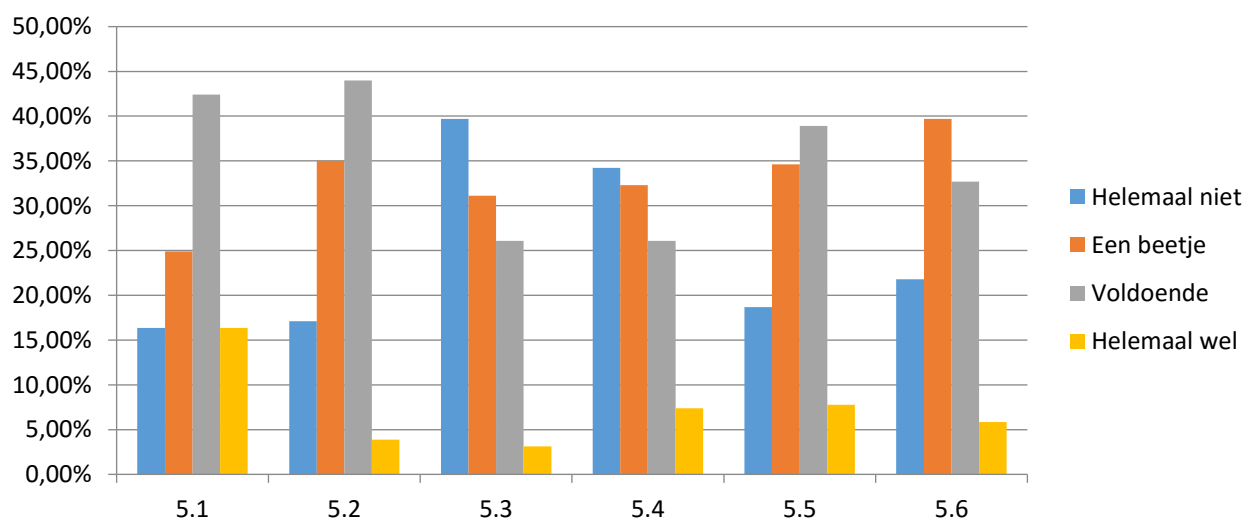
- 3.1 In het mentor studie-uur spreek ik met mijn mentor over keuzes voor mbo
 3.2 Mijn mentor kan mij hierbij goed helpen
 3.3 Met mijn ouders praat ik over te maken keuzes voor het mbo
 3.4 In onze lesboeken is er informatie over vervolgoopleidingen en beroepen
 3.5 De opdrachten passen bij mijn vragen over vervolgoopleidingen en beroepen
 3.6 Er zijn genoeg praktische opdrachten of activiteiten voor LOB
 3.7 Tijdens de lessen kan ik vragen stellen over vervolgoopleidingen of beroepen

Statistieken voor vraag 4: Kennis van Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB):



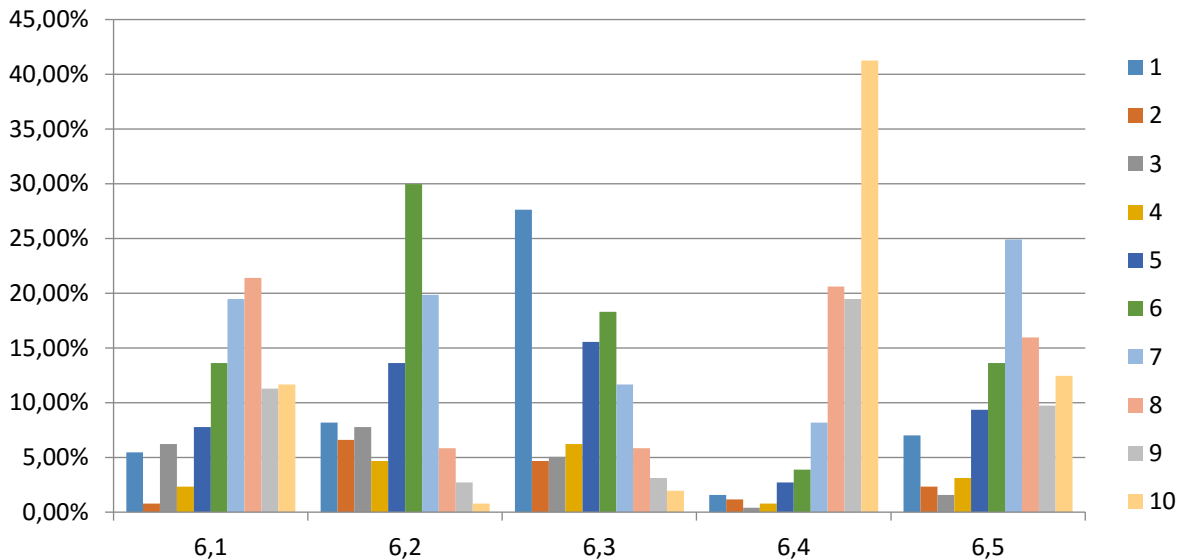
- 4.1 Ik weet wat de bedoeling is van LOB
 4.2 Ik begrijp de opdrachten/activiteiten die we doen voor LOB
 4.3 Ik weet waar ik informatie kan vinden voor leerjaar 3/vervolgoopleidingen/beroepen
 4.4 Ik kan mijn mentor vragen stellen over het maken van keuzes hiervoor
 4.5 Ik weet wat een decaan is en wat die doet
 4.6 Ik weet waar ik de decaan vinden
 4.7 Ik weet wat ik de decaan kan vragen

Statistieken voor vraag 5: In mijn leerjaar:



- 5.1 Zijn LOB activiteiten/opdrachten belangrijk
- 5.2 Is het aantal activiteiten/opdrachten voldoende
- 5.3 Zijn er teveel LOB activiteiten/opdrachten
- 5.4 Zijn er te weinig LOB activiteiten/opdrachten
- 5.5 Ik denk door LOB activiteiten/opdrachten na over een studiekeuze
- 5.6 De LOB activiteiten passen bij wat ik leuk vindt

Statistieken voor vraag 6: Kiezen voor een afdeling in leerjaar 3 of een vervolgopleiding doe je niet alleen, je krijgt hulp op school, van je ouders en je praat er misschien over met vrienden. Geef per persoon/groep mensen aan: hoeveel helpen zij je bij vragen over studiekeuze (1 is niets, 10 is heel erg veel!).

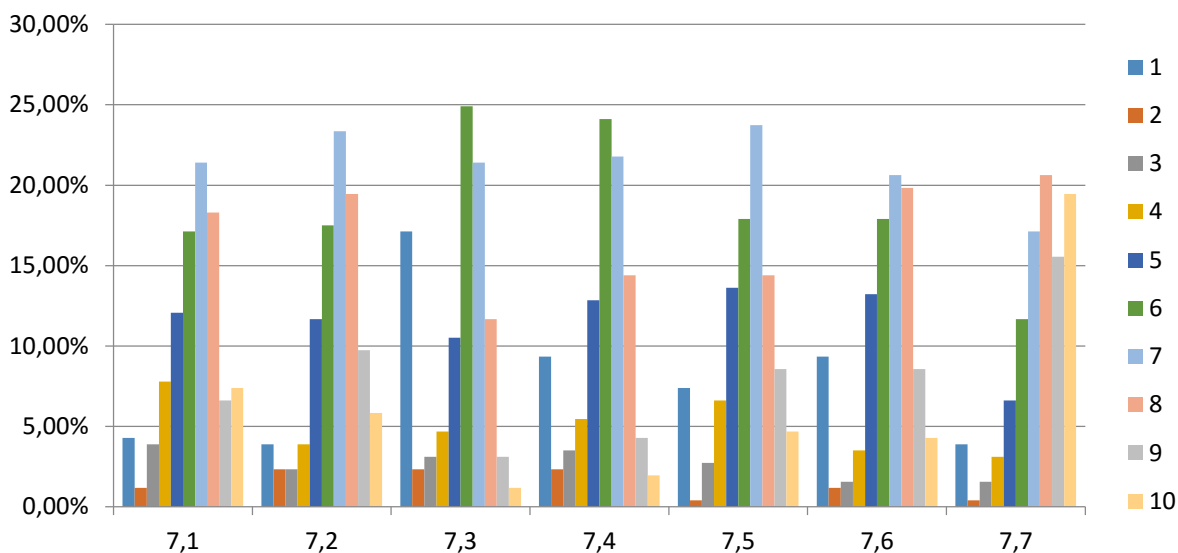


- 6.1 mentor
- 6.2 docenten
- 6.3 decaan
- 6.4 ouders
- 6.5 vrienden

Gegeven Toelichtingen

- Ik krijg geen hulp van mijn vader
- Ook als ik ergens stage ga doen. (niet bij alle stages)
- Ik vind dat mijn ouders en vriendinnen mij het beste helpen. Sommige docenten helpen mij beter met mijn keuze, dan andere docenten daarom heb ik gemiddeld een 7. Sommige docenten zouden van mij hoger punt krijgen maar andere docenten ook een lager punt. ik vind dat de mentor mij niet zo goed helpt.
- Familie

Statistieken voor vraag 7: Alle leerjaren: Op school ben je steeds bezig met activiteiten en nadenken over keuzes voor een studie of beroep. Het zijn keuzes voor je toekomstige loopbaan. Stel: er is een loopbaancentrum in de school dat je kan helpen bij de LOB activiteiten/opdrachten en het maken van keuzes. Hoe zou dat er volgens jou uit moeten zien? Bij welke dingen moet dat je helpen? (1 is helemaal niet, 10 is heel erg graag)



7.1 Informatie over de afdelingen op Tessenderlandt

7.2 Informatie en advies over vervolgoopleidingen

7.3 Hulp bij LOB activiteiten/opdrachten

7.4 Testen voor studiekeuze en adviesgesprekken

7.5 Verzamelplaats van bedrijven voor (maatschappelijke) stages

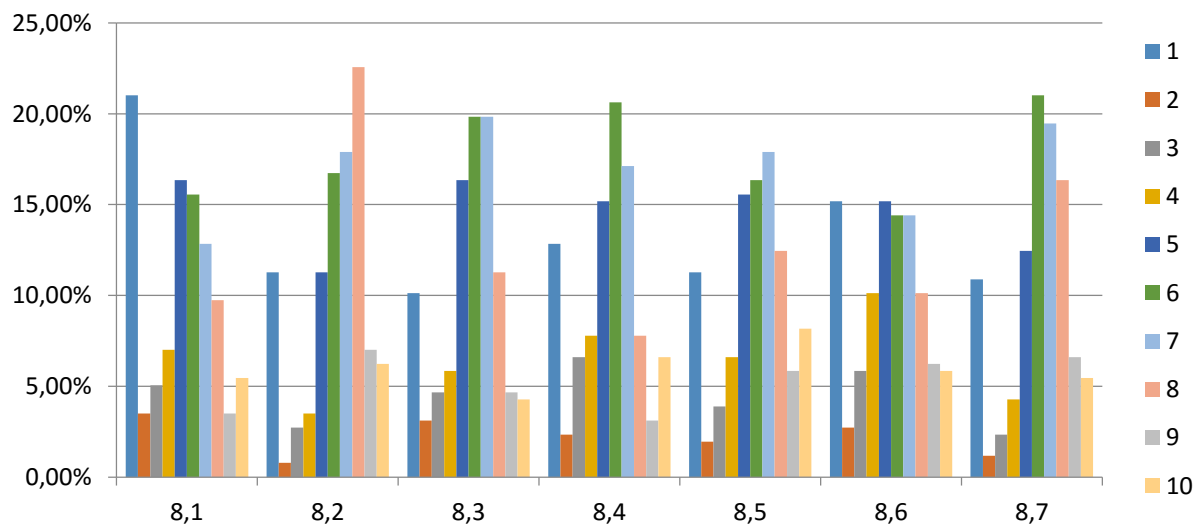
7.6 Hulp bij zoeken naar stageplaats

7.6 Gesprekken met mijn ouders over mijn toekomst

Gegeven Toelichtingen

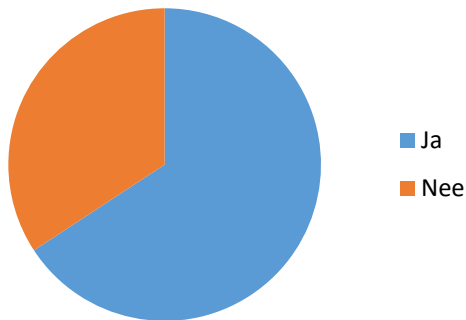
- Ik krijg geen hulp van mijn vader
- Ik praat er niet zo veel over met me ouders omdat ik al weet wat ik later wil worden.
- Mijn ouders helpen mij al heel goed en van de rest kan ik altijd meer leren.

Statistieken voor vraag 8: Als er een loopbaancentrum op school zou zijn, waar zou dat dan volgens jou te bereiken moeten zijn? (1 is helemaal niet, 10 is heel graag)



- 8.1 In de hal bij de aula
- 8.2 In een lokaal op de praktijkgang
- 8.3 In een lokaal in het theorieblok
- 8.4 Bij de receptie aan de hoofdingang van school
- 8.5 Via een internet site
- 8.6 Via telefoon
- 8.7 Een combinatie van een ruimte in school en internetsite

Statistieken voor vraag 9: Zou je gebruik maken van de hulp en begeleiding die een Loopbaancentrum je kan geven?



Statistieken voor vraag 10: Ja, ik zou daar gebruik van gaan maken omdat:

Deze antwoorden werden gegeven:

- Het kan
- het goed is om meer te weten
- ik dat wil
- ik dan beter weet wat ik wil
- ik het dan beter weet
- ik het dan beter weet
- ja want dan kunnen ze helpen met een baan zoeken en je een beetje begeleiden
- het handig is
- het lijkt me wel handig om het te weten
- ik het moeilijk vind om het zelf te vinden en het aanmelden enzo
- ik kan dat niet goed alleen
- als ik geen keuze weet kan ik wel wat tips gebruiken
- ik het dan sneller weet
- ik weet dan meer over mijn toekomst en wat ik later wil gaan doen.
- het kan je heel erg helpen met je keuzen
- misschien heb ik er wat aan
- dan heb ik werk
- Het wel handig is
- Misschien heb ik er wat aan en helpt het me bij mijn keuze voor later.
- het is saai
- het kan helpen bij mijn keuze
- Je meer te weten krijgt over hoe de rest van je schooljaren eruit gaat zien
- ja want ik wil wel meer weten wat ik na deze school kan doen.
- het is altijd makkelijk er dan kom je er ook meer over te weten komen.
- ik het zeker wil weten wat ik het derde jaar wil doen
- het me goed zou kunnen helpen wat ik later wil doen
- het best wel handig kan zijn en je kan een verkeerde keuze maken
- het lijkt me fijn
- je meer over je keuze te weten krijg.

- je dan meer te weten komt wat je wilt gaan doen in de derde
- omdat dat helpt met je eigen toekomst en keuzes voor later
- omdat zij er toch wel meer over weten dan jou. En zij kunnen je beter advies geven. Dus daarom zou ik er naar toe gaan.
- dan krijg ik meer informatie krijgen, want ik twijfel nog wel een beetje.
- Ik kunnen mij extra informatie geven over welk mogelijkheden er allemaal zijn voor mij. En ze weten goed welke mogelijkheden er allemaal zijn voor jou die bij jou passen en die je leuk vindt.
- ja want dan weet ik of ik de goede keuze heb gemaakt
- omdat ik dan informatie kan krijgen
- Omdat ik dan goeie raad krijg en dan weet ik wat ik er mee moet
- ja misschien want het is fijn om begeleiding te hebben maar ook weer niet want soms raak je er door in de war
- ja misschien..... het is namelijk vaak zo dat zo'n begeleiding je vaak naar het hoogste niveau zou willen trekken, en als ik dat merk dan stop ik al snel met luisteren want dat is gewoon niet eerlijk
- omdat, ik nog niet precies weet wat ik wil doen en misschien kunnen ze me daar dan mee helpen.
- als ik niks weet kan ik bij ze terecht
- omdat dat handig is
- het is handig voor later
- ik dat fijn vind
- ze helpen je uit eindelijk naar een betere vervolgopleiding en een betere baan
- dan kan ik goed de juiste keuze maken voor mijn toekomst
- ik graag zeker wil weten dat wat ik kies wel goed bij mij past
- dan weet ik wat ik later kan doen
- want ik weet zelf nog niet zo goed wat ik later wil worden. dus ik kan wel wat hulp gebruiken.
- omdat je toch wat meer informatie krijgt
- ik dan meer informatie kan krijgen, en dat ik een goede keuze kan gaan maken
- ze mij dan kunnen helpen
- Het me handig lijkt
- ik dan misschien beter mijn keuze zou kunnen maken als ze mij daar informatie over geven.
- handig is
- zo dat ik een goede keuze kan maken
- het is wel handig voor de toekomst
- handig is voor je keuzen op je vervolgopleiding
- om advies te krijgen over me keuze want ik twijfel heel erg.
- Ik niet weet wat ik wil doen en wil worden en ik heb hulp nodig. Ik vind het heel lastig.
- leuk
- Ik dan beter een keuze kan maken over mijn vervolgopleiding/baan
- het hulp is en ik zou daar gewoon gebruik van maken, want met die hulp kan je makkelijker achter komen wat je later misschien leuk zou vinden
- Ik nog niet precies weet wat ik wil en misschien kan ik er hierdoor achter komen.
- ik moeite heb met wat ik wil worde
- ik weet nog niet wat ik later wil worden
- Ja, zo kan ik mijn juiste keuze maken.
- hij meer weet dan ik
- als het kan is dat wel fijn
- meer informatie
- je moet weten over hoe en wat voor keuze je maak en dat je zekerheid heb
- omdat het heel fijn en handig is
- het handig is en je wat van kan leren
- Het zou me handig lijken
- het handig is.
- ik weet niet altijd wat ik wil
- is handig
- je altijd wel wat hulp kan gebruiken
- Ik het wel handig vindt als ik een beetje hulp krijg voor keuzes en andere dingen.
- omdat ik dat moeilijk vind
- handig is

- het is gewoon handig en je leert er ook weer van
- is makkelijk
- ze me dan kunnen helpen
- Omdat als ik vragen over iets heb dat ik het kan vragen etc
- het je altijd kan helpen en het is ook niet raar als je iets niet weet en daarom hulp wil
- is handig voor hulp
- Het dan handiger is om je keuze te maken.
- omdat het handig is
- je dan meer erover weet wat je allemaal kan doen enzo
- omdat het kan
- omdat het heel leerzaam kan zijn. en weet meer over de toekomst van wat ik echt wil dus ja dit raad me wel aan .
- ik het best wel fijn vind om iets te vragen als je iets niet weet
- dan weet je meer over je toekomst.
- het handig is en ze je kunnen helpen met goeie keuzes maken
- ik het dan miss beter snap
- het handig is
- Ze je kunnen helpen met je vervolg opleiding
- het helpt je voor je vervolgopleiding
- ik meer wil weten
- het belangrijk is voor je toekomst
- het gaat toch om mijn toekomst en dat vind ik vind dat wel belangrijker
- het belangrijk is.
- het je helpt met het kiezen van je keuze. ik weet al wat ik wil gaan doen dus ik hoef dat niet perse te gebruiken.
- het dan beter snap en weet wat ik moet doen
- ik nog niet echt weet wat ik wil gaan doen
- Omdat het altijd fijn is als je ergens gebruik van kan maken dat je dat dan ook dan meenemen
- die je meer kunnen uitleggen over een vervolg opleiding voor mij
- Het goed is voor mijn toekomst
- is handig
- ja zo dat zeker weet
- ik nog twijfel over mijn vervolgopleiding
- het belangrijk is om veel te weten te komen over de opleidingen. want het word een belangrijke keuze voor in de toekomst. en ik vind dat ik altijd meer kan leren.
- ik het zelf nog niet zo goed weet en als dat op school komt dan kan het mij meehelpen
- dan kunnen ze je helpen bij mijn keuze en welke opleiding het beste past.
- je het dan waarschijnlijk beter snapt
- het helpt je
- het helpt
- het hulp geeft
- ja, want ik wil weten welke vervolgopleidingen hierna wil gaan doen.
- het handig is dat mensen je kunnen helpen en je kunnen begeleiden
- het helpt je je keuze te maken
- het me helpt met een keuze maken
- ik dat fijn vind hulp
- alle advies beter is dan niks.
- omdat ik dan meer informatie te weten krijg
- dan weet wat de beste opleiding is
- om vragen te stellen als ik die heb.
- omdat ik dan meer inzicht kan krijgen van de andere loopbanen
- ik dan veelmeer leer over een ;oopbaan en er veel vsan leer
- ze weten wat je kan doen
- IK ER DAN MEER OVER TE WETEN KAN KOMEN
- het wel handig kan zijn als je er niet uitkomt
- Zodat ik er dan meer over te weten kan komen
- Ik nog niet veel weet

- omdat hulp altijd wel fijn is
- het belangrijk is
- het kan
- ik weet nog niet zeker of ik bbl of bol ga doen
- het helpt me veel denk
- het hadig is om met mensen met ervaring te praat
- het handig is. maar niet te veel
- ik dan kan kijken wat ik kan doen in mijn toekomst
- Ik wel eens meemaken.
- gewoon omdat ik er dan uitleg over kan vragen
- HET KAN NOOIT KWAAT OP JE LOOPBAAN TE VERBETEREN
- dan kan ik dingen vragen die ik nog niet weet over het vervolgopleiding
- als ik het echt niet weet voor een beroep
- Ik uitlag wil krijgen over mijn vervolgopleiding en mijn toekomst.
- van me ouders en vrienden ook tips
- ik het belangrijk vindt om te kijken wat mijn toekomst wordt
- dat vind ik handig
- het handig is
- dat handig is met mijn vervolgopleiding
- dat is goed voor mijn volgende opleiding
- ja, ik zou en gebruik van kunnen maken ik weet het nog niet zeker
- advies of informatie is altijd handig als ik dat wil
- ik wel graag een beetje informatie wil over vervolg opleidingen die ik misschien aantrekkelijk vind.
- het wel handig is om sommige dingen beter te weten

Statistieken voor vraag 11: Nee, ik zou daar geen gebruik van gaan maken omdat:

Deze antwoorden werden gegeven:

- ik weet niet eens wat het is
- ik vind dat ik zelf net zou goed kunnen zoeken
- ik wil het samen met mijn ouders bespreken
- ik het niet fijn vind
- ik heb het niet nodig
- ik het lekker wil!
- ik niet weet wat het is
- omdat ik mijn keuze al gemaakt heb
- ik het zelf al wel goed kan en ik heb een mentor om het aan te vragen
- ik al weet wat ik ga doen en praat er genoeg over met mijn ouders
- ik weet et al wel
- omdat ik zelf wel wet wat ik dan moet doen
- ik al genoeg hulp krijg van mijn mentor en ouders en ik kan wel iets zelfstandig
- ik al weet wat ik wil gaan doen, en ook al waar ik dat wil gaan doen
- ik al weet wat ik moet doen tijdens de lob
- het me niet handig lijkt, ik wil graag mijn eigen keus achterna lopen en daar kom ik samen met mijn ouders achter dus van mij hoeft dat niet.
- ik al weet wat ik later wil worden. ik weet welke studie ik wil doen. hulp is altijd handig. maar ik heb het niet nodig..... denk ik.
- ik al weet wat ik wil gaan kiezen en wat ik wil gaan doen
- het niet veel nut heeft voor mij
- omdat het niet nodig is
- het geeft geen nut en ze snappen er helemaal niks van
- geen tijd voor heb
- in de les krijg je uitleg
- omdat ik nog niet weet wat ik wil doen
- omdat ik al weet wat ik later wil worden en daar niet zo super veel hulp bij nodig heb.
- ik het aan me ouders kan vragen

- ik er met mn ouders mee overleg
- ik het niet nodig heb
- Ik maak zelf mijn keuzes en niemand anders
- ik al genoeg weet over dit onderwerp, en hoe ik dit moet behandelen
- Ik heb het niet nodig
- ik heb niet nodig vind
- alleen informatie
- omdat ik alles al weet en ik heb mijn ouders er voor die helpen al genoeg
- Omdat ik weet wat ik wil en heb geen hulp nodig.
- ik vraag aan mijn ouders om hulp of ik zoek het op internet
- dat niet nodig is
- ik dat niet nodig vind
- ik het niet nodig vind
- ik het met mijn ouders en vrienden bespreek
- ik al hulp vraag aan mn ouders en mentor
- ik het liever met me ouders en vrienden wil bespreken.
- ik al ongeveer weet wat ik later wil gaan doen
- ik wil liever hulp van mensen die ik ken en niet onbekende
- ik denk dat het niet zal helpen
- ik ga zelf altijd gewoon kijken wat ik wil
- ik dat niet nodig vind
- het met niet interesseert
- IK DIE MENSEN TOG NIET WETEN WAT IK WIL
- IK HET ZELF ALLEMAAL WEL UITZOEK
- ik heb al voldoende informatie van mijn mentor en ouders
- want ik weet niet wat dat is we hebben er nooit iets over gekregen
- ik het al heel erg goed en lang weet
- me ouders en mentor da wel kenne
- mijn ouders en de mentor kunnen me gwn helpen
- geen idee
- ik alles weet van wat ik doe
- ik er al wel wat van weet
- ik niet weten waar het over gaat ik weet het nut er niet van
- daar zijn mn ouders voor
- mijn ouders kunnen dat ook
- nee ik weet al genoeg
- ik heb niet nodig vind
- ik weet er best veel van dus ik heb t niet nodig
- Ik heb dat niet echt nodig...
- mijn kat is een grote hulp
- ik het onzin vind en ik moet zelf me keuzes maken en niet laten ompraten ik maak mijn keuzes wel zelf met me ouders
- ik al genoeg info krijg.
- ik al heel veel weet van vrienden en familie en mensen uit de omgeving.
- ik weet al veel van mijn familie en vrienden
- ik heb dat niet nodig
- heb ik geen zin in en interesse voor

Statistieken voor vraag 12: Hartelijk bedankt dat je de vragenlijst hebt ingevuld. Misschien wil je nog iets toevoegen over LOB of een Loopbaancentrum? Daar kun je deze ruimte voor gebruiken.

Deze antwoorden werden gegeven:

- Doe ICT terug,
- ik weet niet wat LOB is
- ik heb echt geen idee wat een lob is
- erg apart want ik wist hier helemaal niks over tot aan twee minuten geleden toen ik aan deze vragenlijst

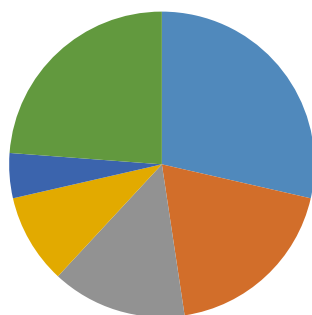
begon erg slecht

- alstublieft
- neh, niet echt iets.
- dat er misschien een kleine alinea kan worden gemaakt over wat een LOB is zodat leerlingen niet vragen hoeven over te slaan DOEI
- ja het helpt je beter om een keuze te maken
- nou. ik vond het een beetje overbodig. misschien kunnen ze eerst uitleggen wat een loopbaan is. of wat het LOB is.
- ik weet zelf niet wat LOB is ik heb er vrij weinig over gehoord of zelfs helemaal niks.
- Wij hebben nog nooit iets voor/van LOB gedaan ;-;
- niks
- ik helemaal hartstikke mooi
- het was een leuke enquête
- het is beter want dan kun je kinderen advies geven over hun toekomst.
- nee hoor
- niet iedereen weet wat lob inhoud of betekend.
- Nog niet iedereen weet wat LOB inhoud. En wat het betekent.
- Oké
- bij de cijfers van docenten is de cijfer heel wisselend iedereen geeft anders les
- meer uitleg en opdrachten er over geven want ik heb dr niks over gehad
- nee helemaal niks :) :)
- ik vind het onzin het is nog eens niet uitgelegd wat het is en nou wil je zo ding doen
- helemaal niks
- nee sorry

Bijlage 2: Enquête mentoren en vakdocenten

In totaal legden **24** mensen deze enquête af.

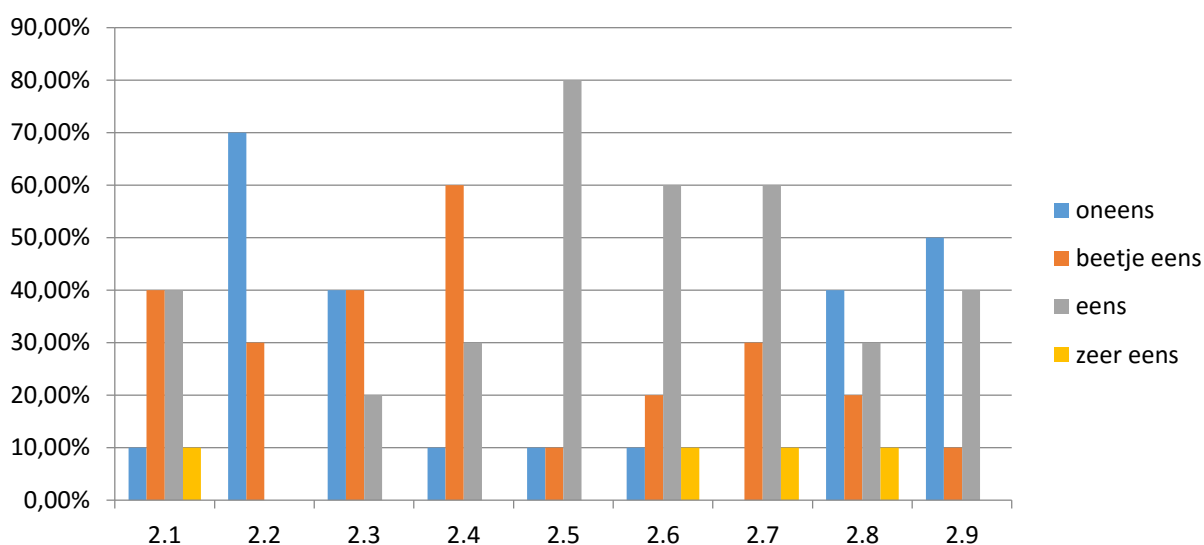
Statistieken voor vraag 1: Ik ben



- Mentor leerjaar 1
- Mentor leerjaar 2
- Mentor leerjaar 3
- Mentor leerjaar 4
- Vakdocent voornamelijk leerjaar 1 en 2
- Vakdocent voornamelijk leerjaar 3 en 4

Andere antwoorden: Start als mentor van leerjaar 3 en eindigt als mentor van leerjaar 4

Statistieken voor vraag 2: Mentoren leerjaar 1 en 2:



2.1 Ik weet wat het doel is van de lessen Toekomstoriëntatie

2.2 Dedecaan.net is een geschikt hulpmiddel voor LOB

2.3 Keuzeweb is een geschikt keuzeprogramma voor LOB

2.4 Ik kan de lessen Toekomstoriëntatie goed inzetten voor LOB

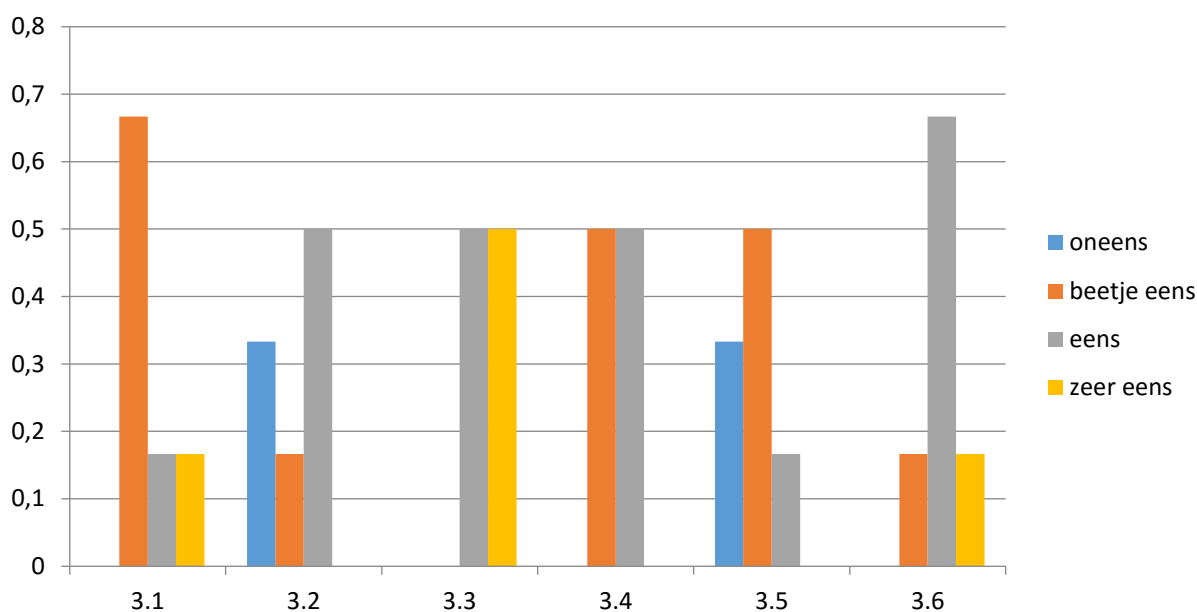
2.5 Ik heb voldoende tijd voor LOB is mijn lessen Toekomstoriëntatie

2.6 Ik heb overleg met ouders over te maken keuzes voor leerjaar 3

2.7 Ik ken het doel van Maatschappelijke Stage

2.8 Ik heb voldoende kennis om leerlingen hierbij te begeleiden

2.9 Ik heb voldoende tijd om deze begeleiding uit te voeren

Statistieken voor vraag 3: Mentoren leerjaar 3 en 4

3.1 In het mentor studie-uur bespreek ik LOB met mijn leerlingen

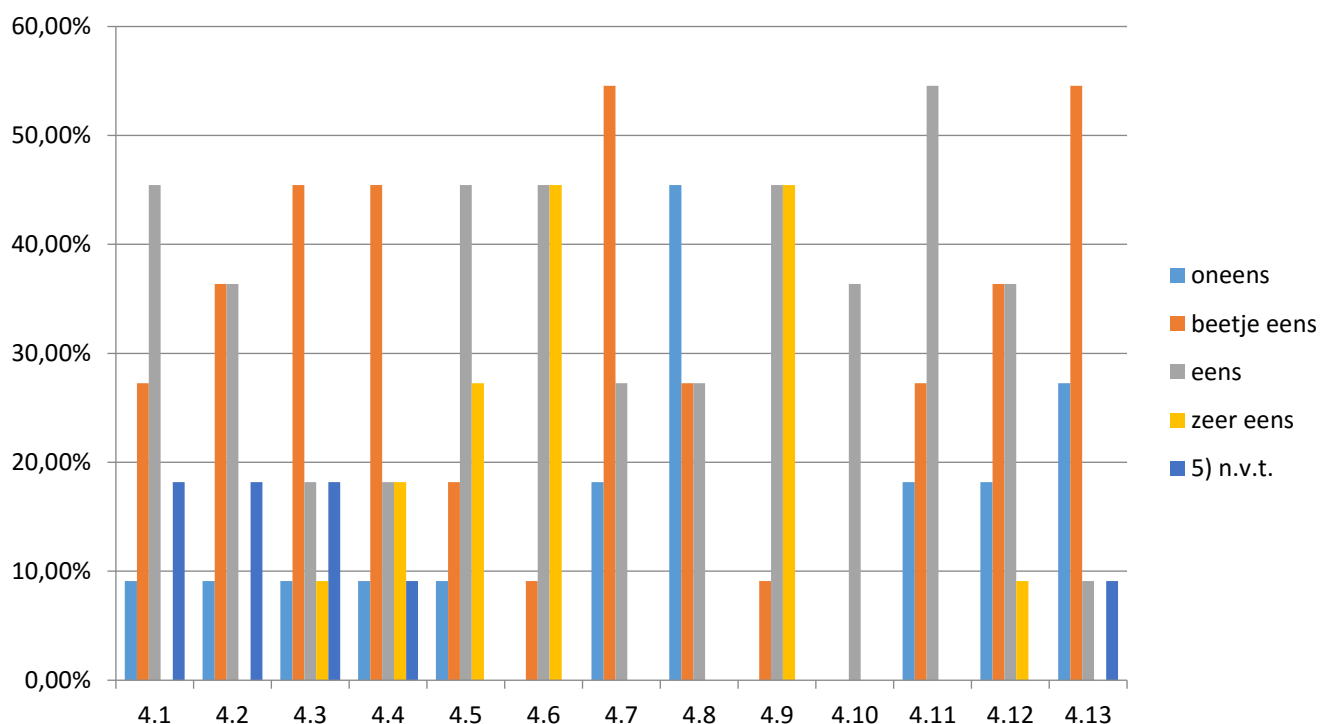
3.2 Tijdens de lessen bespreek ik LOB met mijn leerlingen

3.3 Leerlingen hebben behoefte aan begeleiding bij keuzes maken voor het mbo

3.4 Ik heb voldoende kennis van LOB om leerlingen hierin te begeleiden

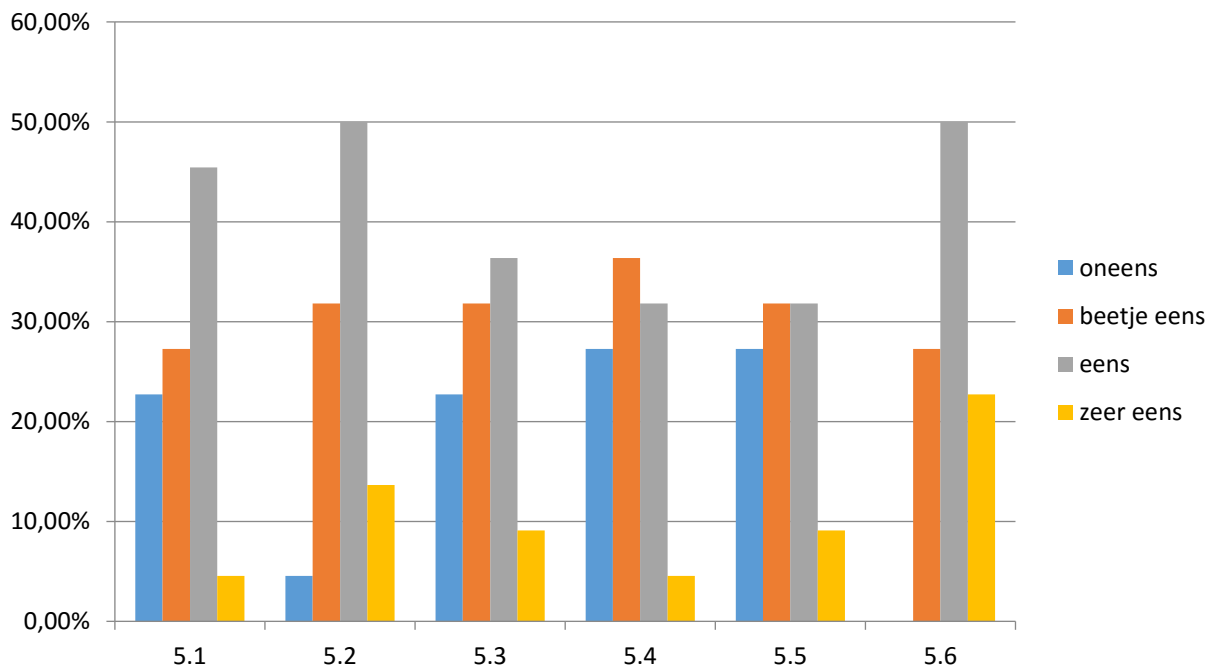
3.5 Ik heb voldoende tijd om leerlingen hierbij te begeleiden

3.6 Ik heb overleg met ouders over te maken keuzes voor het mbo

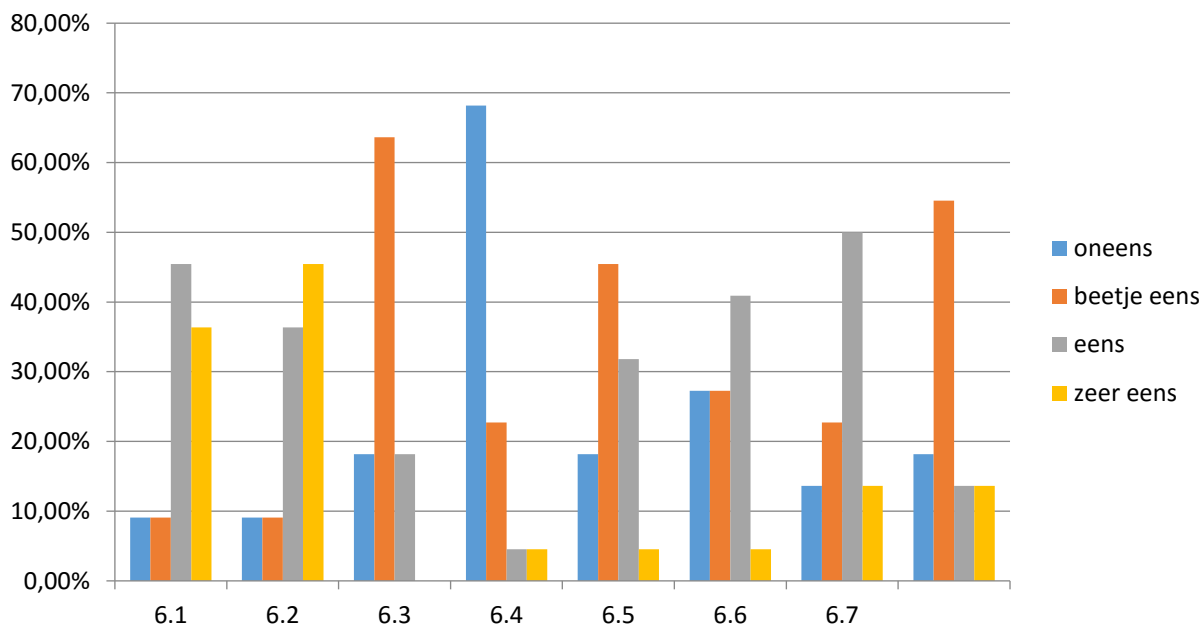
Statistieken voor vraag 4: Vakdocenten en mentoren leerjaar 3 en 4: Methode

- 4.1 De methode die we gebruiken voorziet in voldoende LOB-activiteiten
- 4.2 De LOB-activiteiten in onze methode sluiten aan bij de behoefte van de leerlingen
- 4.3 Onze methode geeft voldoende informatie over beroepen en vervolgoopleidingen
- 4.4 Er is voldoende tijd om hier in de lessen aandacht aan te besteden
- 4.5 Wij bieden buitenschools leren aan om te oriënteren naar beroepen
- 4.6 Leerlingen hebben behoefte aan ervaringsgericht leren buiten de school
- 4.7 De stages in leerjaar 3 en 4 zijn voldoende voor oriëntatie op beroepen
- 4.8 De tijdsduur van de stages is voldoende
- 4.9 Ik ben voldoende op de hoogte van de activiteiten rondom de stages in leerjaar 3 en 4
- 4.10 De organisatie van de stages is goed te regelen tijdens het lesprogramma
- 4.11 Er is voldoende tijd om de stages te regelen
- 4.12 De ondersteuning bij de organisatie van stages is voldoende
- 4.13 Er is voldoende tijd voor begeleiding van buitenschools leren

Statistieken voor vraag 5: Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB)



- 5.1 Ik heb voldoende kennis van LOB
- 5.2 Ik weet welke LOB-activiteiten in mijn leerjaar gedaan worden
- 5.3 Ik heb voldoende kennis van deze LOB-activiteiten
- 5.4 Het is mij duidelijk wat ik met de leerlingen moet doen aan LOB
- 5.5 Ik heb voldoende kennis van LOB om met ouders in gesprek te gaan
- 5.6 Ik weet waar ik terecht kan met vragen over LOB

Statistieken voor vraag 6: LOB-activiteiten: In mijn leerjaar:

6.1 Zijn LOB-activiteiten nodig

6.2 Zijn LOB-activiteiten belangrijk

6.3 Is het aantal LOB-activiteiten goed

6.4 Zijn er teveel LOB-activiteiten

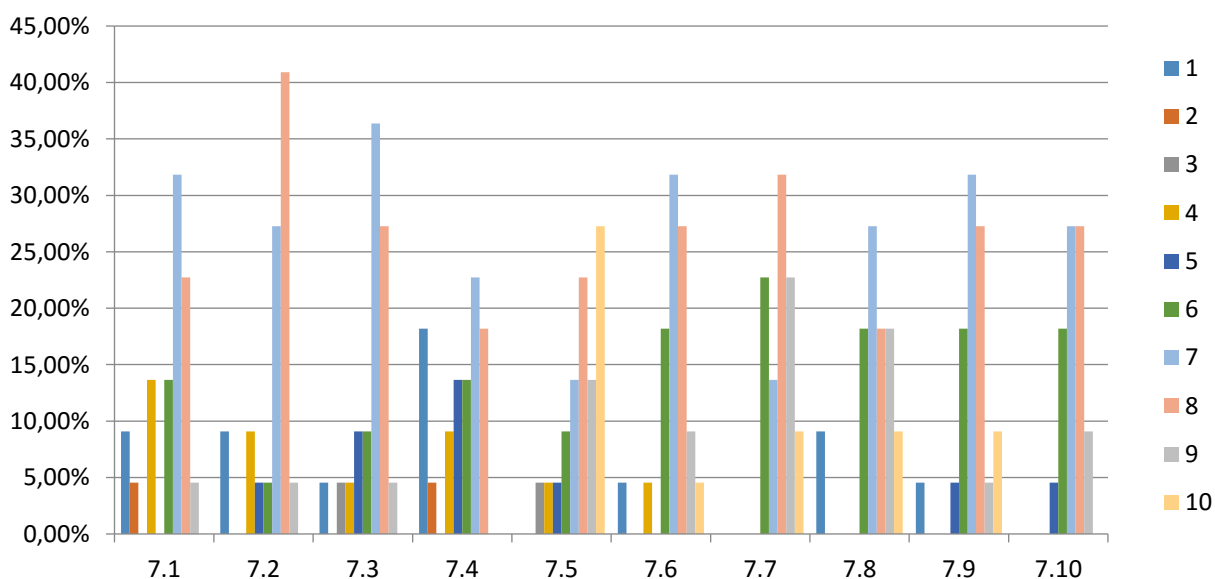
6.5 Zijn er te weinig LOB-activiteiten

6.6 Hebben de LOB-activiteiten een duidelijk doel

6.7 Stimuleren LOB-activiteiten de leerlingen tot nadenken over een studiekeuze

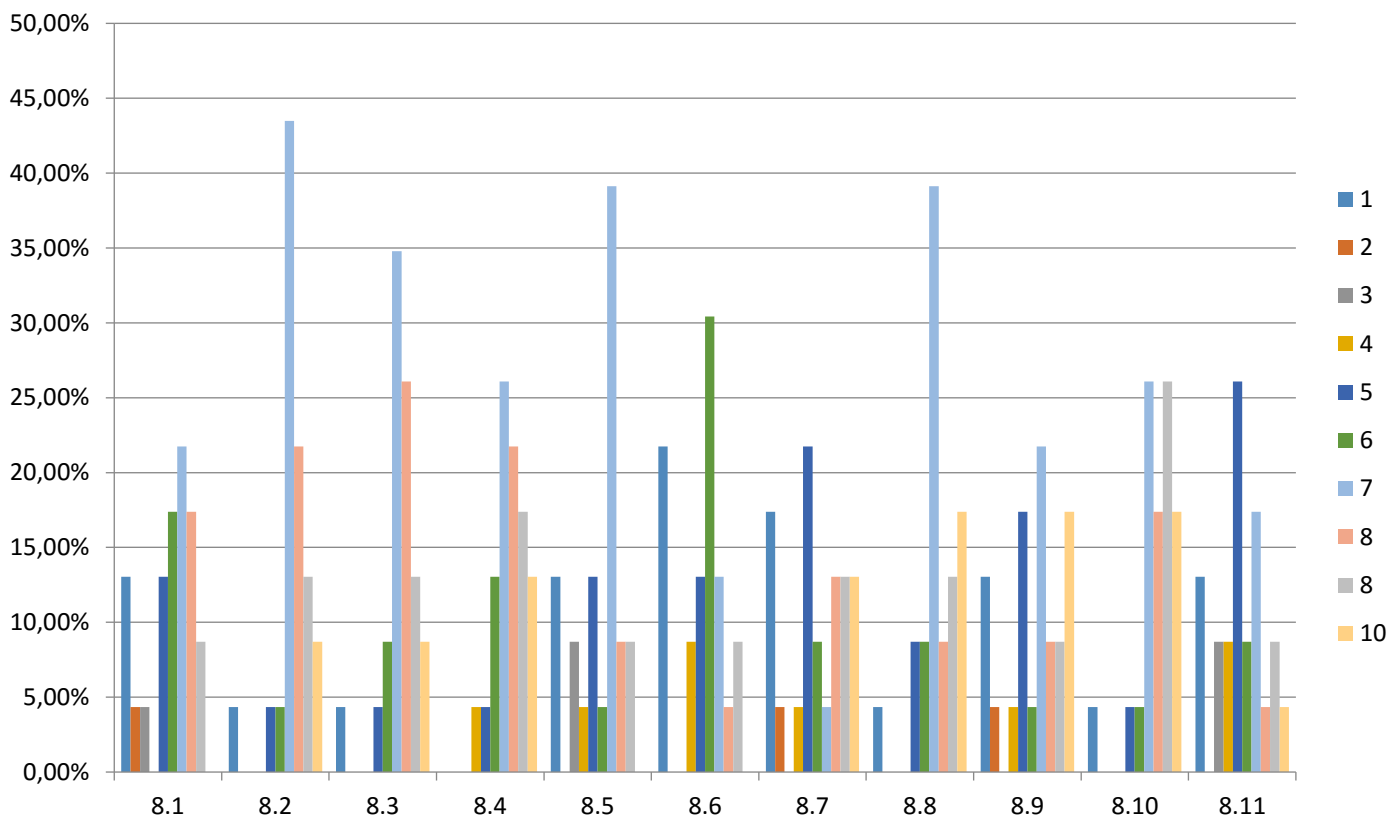
6.8 Sluiten de LOB-activiteiten aan bij de beleving van de leerlingen

Statistieken voor vraag 7: LOB loopt als een rode draad door het onderwijsprogramma gedurende vier jaren. Er zijn veel activiteiten om de leerlingen zo goed mogelijk te laten kiezen voor leerjaar 3 of een vervolgopleiding. Mentoren en vakdocenten begeleiden de leerlingen hierbij. Welke vragen of behoeften heb je voor de begeleiding van leerlingen bij het voorbereiden en maken van keuzes? (1 = helemaal niet / 10 = heel er graag)



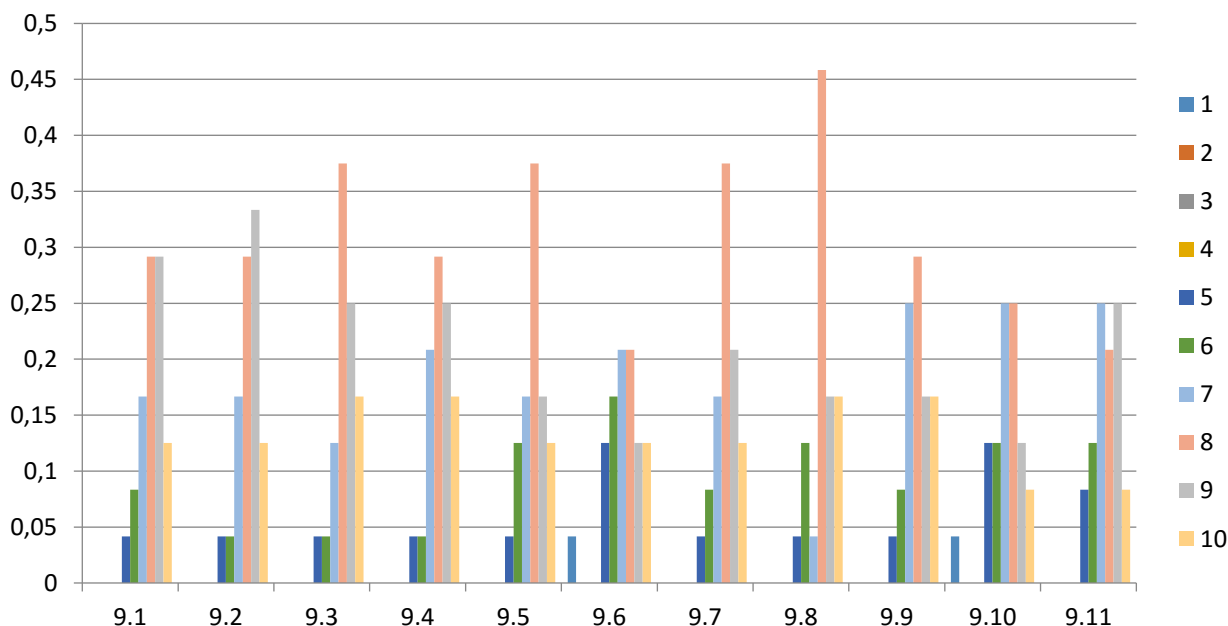
- 7.1 Meer kennis van LOB
- 7.2 Kennis van LOB-activiteiten
- 7.3 Kennis van reflectie-activiteiten na LOB-activiteiten
- 7.4 Opleiding of cursus voor LOB
- 7.5 Een methode die werkt voor LOB
- 7.6 Kennis van keuzebegeleiding aan leerlingen
- 7.7 Ondersteuning bij keuzebegeleiding aan leerlingen
- 7.8 Informatie over beroepen en opleidingen in het mbo
- 7.9 Meer begeleiding bij keuzes mbo (bijv. doorstroomformulier)
- 7.10 Ondersteuning bij (verkeerde) keuzes van leerlingen/verplaatsing naar andere klas-afdeling-school

Statistieken voor vraag 8: Begeleiding van leerlingen bij het maken van keuzes doe je niet alleen. Welke wensen of behoeften heb je op dit gebied? 1 = helemaal niet / 10 = heel erg graag



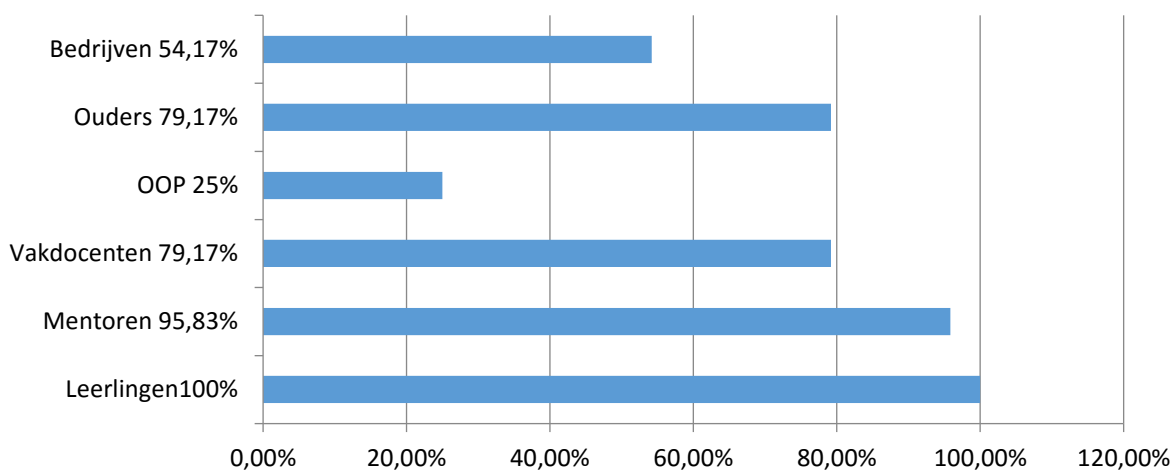
- 8.1 Overleg met mentoren over LOB-activiteiten
- 8.2 Overleg met de decaan over LOB en LOB-activiteiten
- 8.3 Informatie en instructie over LOB-activiteiten
- 8.4 Assistentie van LOB deskundige(n) voor LOB in de klas (bijv. bij Toekomstoriëntatie)
- 8.5 Actief betrokken zijn bij de organisatie van LOB-activiteiten
- 8.6 Een rol spelen bij de organisatie van LOB-activiteiten
- 8.7 Ondersteuning bij administratieve afwikkeling van LOB-activiteiten
- 8.8 Ondersteuning bij stage-activiteiten
- 8.9 Ondersteuning bij administratieve afwikkeling van stage-activiteiten
- 8.10 Een centrale plaats voor LOB zaken (vragen en activiteiten)
- 8.11 Collega's begeleiden bij LOB-activiteiten

Statistieken voor vraag 9: Op onze school werken we samen aan LOB. Dat doen we met mentoren, docenten, de stage coördinator en de decaan. Stel dat alle LOB activiteiten op een centrale plaats bijeen gebracht zouden worden en die plaats noemen we het Loopbaancentrum. Wat is je beeld van een Loopbaancentrum? 1 = helemaal niet - 10 = helemaal wel

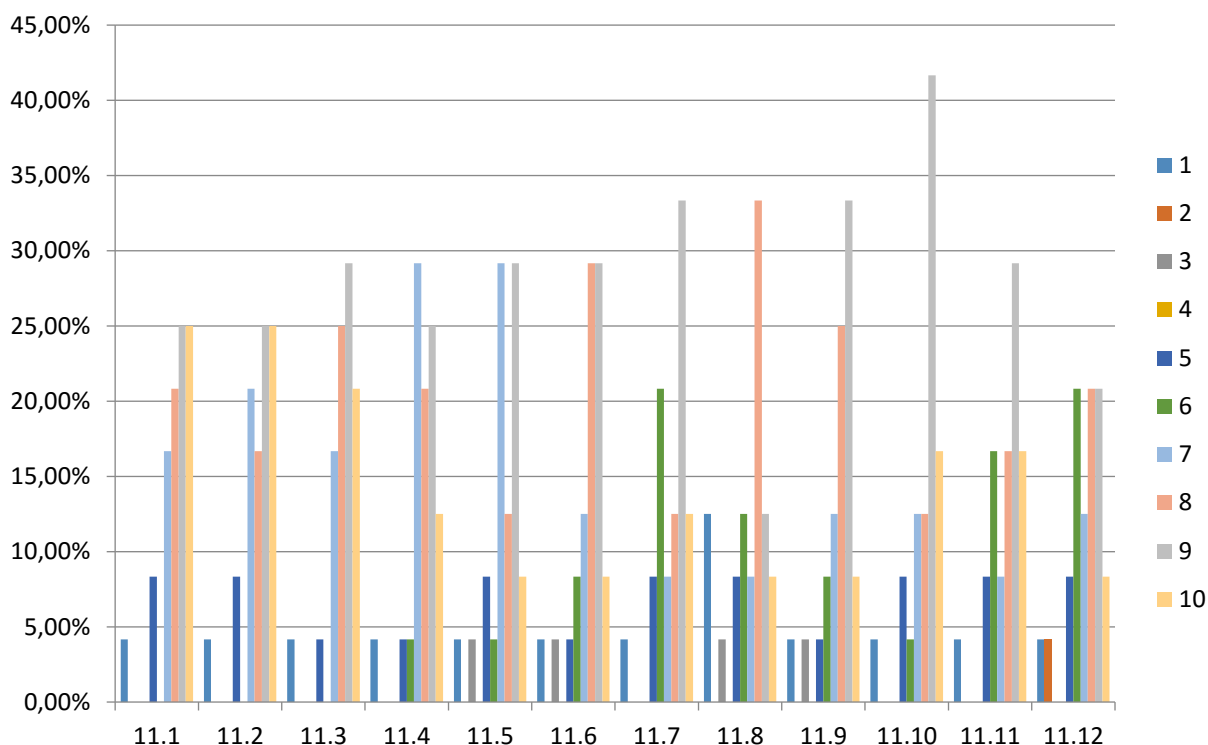


- 9.1 Een verzamelplaats van informatie over beroepen en opleidingen
- 9.2 Een kenniscentrum over opleidingen en beroepen
- 9.3 Een adviescentrum voor opleidingen en beroepen
- 9.4 Een testcentrum voor keuzes vervolgopleiding en beroep
- 9.5 Organisatie van LOB-activiteiten
- 9.6 Uitvoering van LOB-activiteiten
- 9.7 Ondersteuning van LOB-activiteiten
- 9.8 Databank van bedrijven voor stages
- 9.9 Organisatie van stages/buitenschools leren
- 9.10 Uitvoering van stages/buitenschools leren
- 9.11 Ondersteuning van stages/buitenschools leren

Statistieken voor vraag 10: Welke doelgroep(en) zou(den) gebruik kunnen maken van het Loopbaancentrum?

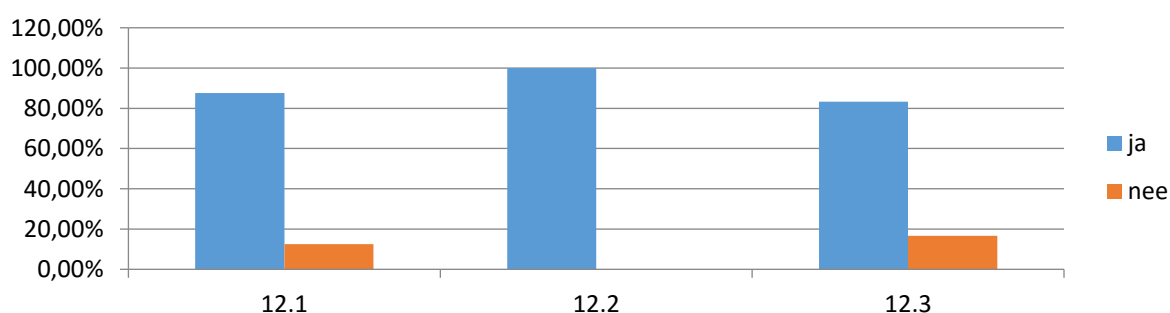


**Statistieken voor vraag 11: Hoe kan het Loopbaancentrum jou ondersteunen om LOB goed uit te voeren?
Waar heb je hulp bij nodig, welke diensten moeten zij je aanbieden**



- 11.1 Informatie over opleidingen en beroepen
- 11.2 Kennis over opleidingen en beroepen
- 11.3 Advies over opleidingen en beroepen
- 11.4 Organisatie van LOB-activiteiten
- 11.5 Uitvoering van LOB-activiteiten
- 11.6 Ondersteuning van LOB-activiteiten
- 11.7 Organisatie van een lesprogramma voor LOB
- 11.8 Uitvoering van een lesprogramma voor LOB
- 11.9 Ondersteuning van een lesprogramma voor LOB
- 11.10 Databank van bedrijven voor stages
- 11.11 Organisatie van stages/buitenschools leren
- 11.12 Uitvoering van stages/buitenschools leren

Statistieken voor vraag 12: Een loopbaancentrum kan diverse functies hebben en verschillende diensten aanbieden aan meerdere doelgroepen.



12.1 Is het bedoeld voor mentoren?

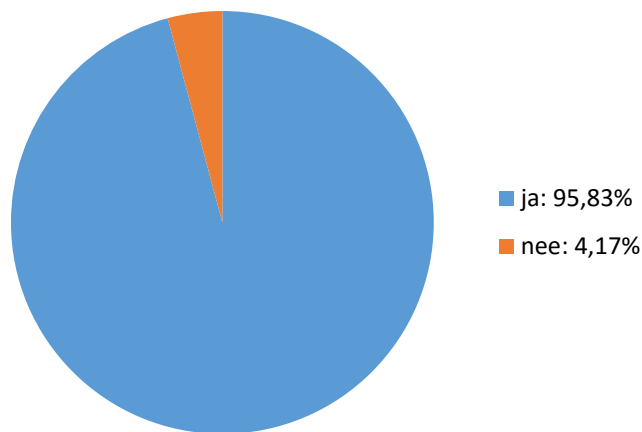
12.2 Is het bedoeld voor leerlingen?

12.3 Is het bedoeld voor vakdocenten?

Gegeven Toelichtingen

- leerlingbegeleiding, aanname, zij-instroom
- voor ouders / verzorgers.
- Al het personeel. OOP-ers zullen er waarschijnlijk geen gebruik van maken.
- Bedrijven en instellingen

Statistieken voor vraag 13: Vindt je een loopbaancentrum nodig?



Statistieken voor vraag 14: Ja, ik vind een loopbaancentrum nodig omdat:

Deze antwoorden werden gegeven:

- Zo is alles in een ruimte te vinden. Zo vergaar je de nodige informatie sneller en is het duidelijk voor iedereen waar zij moeten zijn voor bepaalde informatie.
- er dan één centrale plaats is waar iedereen met vragen terecht kan. Maar ook gewoon informatie kan vinden.
- Het een beter taak kan vervullen dan de mentor
- een centrale plek binnen de school waar leerlingen en medewerkers 5 dagen per week terecht kunnen voor vragen, advies, informatie enz.
- Er veel kennis is en deze wordt niet gedeeld
- Is het duidelijk voor de mens waar ze moeten zijn als ze vragen hebben.
- Ik wil niet zeggen nodig maar ik zou er wel een voorstander van zijn. te veel los zand op dit moment. Uit ervaring weet ik dat het een prettige ondersteuning kan zijn.
- Verzamelplaats voor informatie over LOB
- verzamelpunt
- Het voor de leerlingen en medewerkers een vaste plaats is om info te krijgen. En je antwoorden krijgt op je vragen
- leerlingen gedurende de 4 jaar VMBO steeds keuzes moeten maken en nog steeds blijkt dat een aantal niet goed heeft overzien waar ze voor hebben gekozen. Een loopbaancentrum kan hierin een duidelijke rol krijgen!
- Goed voor zowel leerlingen, mentoren en vakdocenten
- Het voor alle groepen die te maken met LOB hier kennis, begeleiding te halen is.
- Gewoon als centrale plaats, waar je hulp kunt krijgen en informatie kan krijgen. Nu ben je vaak veel tijd kwijt met zoeken of informatie krijgen.
- Er duidelijk één centraal punt in een organisatie moet zijn waar alle vragen m.b.t. toekomst oriëntatie moet plaatsvinden.
- het fijn is dat je goed op je toekomst bent voorbereid. Dit vooral met het maken van je keuze in het 2e jaar.
- LOB vanuit een centrale plaats georganiseerd en uitgevoerd moet worden en niet afhankelijk mag zijn van de

inzet van de (individuele) mentor

- De informatie is nu te verspreid en onduidelijk.
- je dan een verzamelplaats hebt
- Het kiezen van een afdeling/vervolgopleiding is een hele belangrijke keuze voor de leerlingen. De mentoren hebben niet de expertise om de leerlingen hier naar behoren in te begeleiden. Hiervoor zijn de decanen. Zij moeten in de klassen komen om de leerlingen te vertellen over de mogelijkheden die ze hebben. Voor de leerlingen is, door dit contact, de decaan dan ook toegankelijker voor vragen. Ook de ouders kunnen dan op een professionelere manier te woord worden gestaan, nu moet je vaak aangeven dat je de vragen van hen niet kunt beantwoorden. Het lijkt mij ook handig om de maatschappelijke stage te koppelen aan de decaan. Dit is nu totaal onoverzichtelijk voor de kinderen maar ook voor de mentor, de organisatie is een rommeltje.

Statistieken voor vraag 15: Nee, ik vind een loopbaancentrum niet nodig omdat:

Deze antwoorden werden gegeven: 0

Statistieken voor vraag 16: Er zijn veel vragen gesteld maar mogelijk is die ene vraag die voor jou belangrijk is niet voorbij gekomen. Hieronder is ruimte om op- of aanmerkingen over LOB en een Loopbaancentrum toe te voegen.

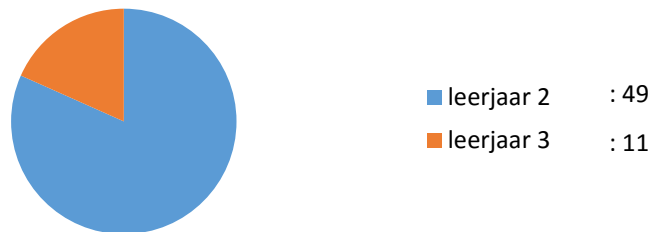
Deze antwoorden werden gegeven:

- Er staan methoden in beschreven die ik niet ken. Er is geen mogelijkheid om "weet ik niet" te kiezen. LOB is beter te begeleiden als er online interesse testen kunnen worden afgenomen. Ik vind het begeleiden van de keuze voor een afdeling in leerjaar 3 ook een taak van een decaan en niet van een mentor.
- Voor de praktische uitvoering. Meer lesuren praktijk. In leerjaar 2 leerlingen een langere periode laten oriënteren op meerdere afdelingen. Coördinatie via het loopbaancentrum
- Vraag 17; had je genoeg aan 12 minuten. Nee
- Wat is de visie en wat zijn de doelstellingen t.a.v. LOB binnen Tessenderlandt? Kan ik deze ergens terugvinden?
- Multiple choice is verkeerd gespeld, verschillende vragen worden herhaald in andere woorden, een vraag is verkeerd geformuleerd. je moet antwoord geven op twee vragen tegelijk maar er is maar 1 antwoordmogelijkheid
- De mentor heeft zijn handen al vol genoeg, zelf extra activiteiten moeten ontwikkelen ivm lob is niet handig!

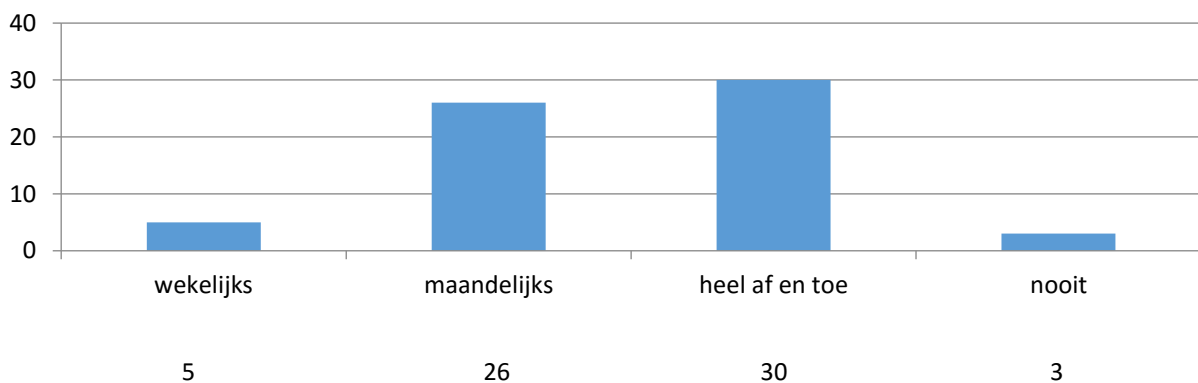
Bijlage 3: Vragenlijst ouders

In totaal legden 53 personen deze vragenlijst af

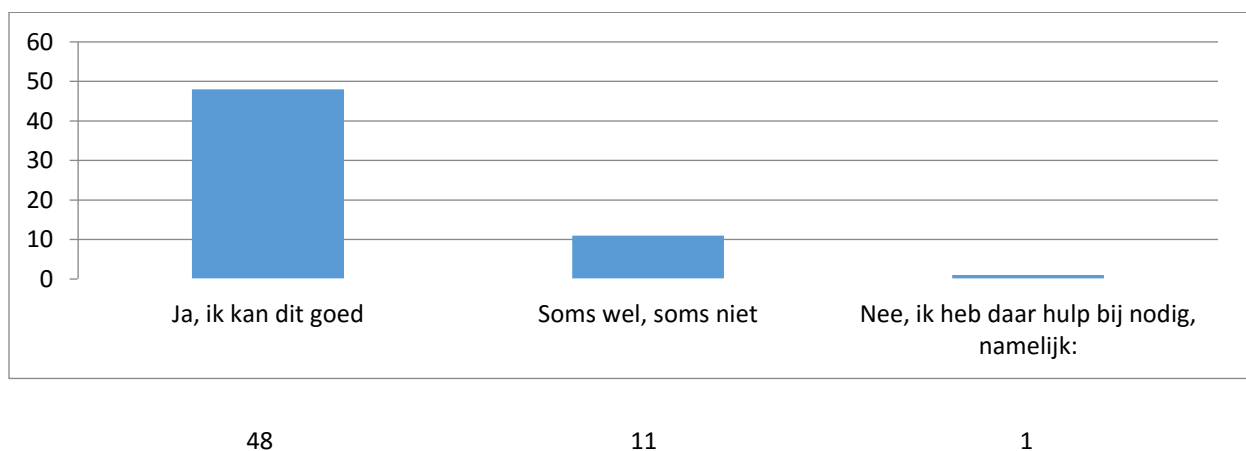
Statistieken voor vraag 1: Mijn zoon dochter zit in leerjaar:



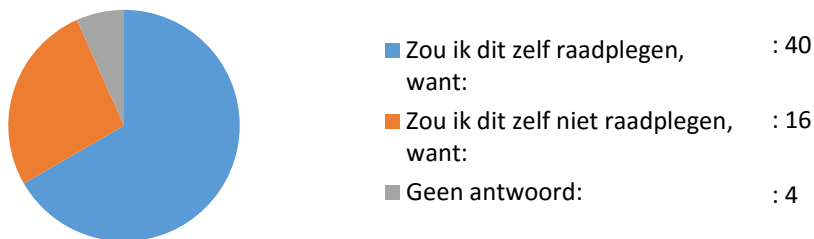
Statistieken voor vraag 2: Hoe vaak spreekt u met zoon/dochter over het maken van keuzes ten aanzien van LOB? (Meerdere antwoorden gegeven!)



Statistieken voor vraag 3: Kunt u goed met uw zoon/dochter praten over het maken van deze keuzes?



Nee, ik heb daar hulp bij nodig, namelijk: Omdat mijn Nederlands niet genoeg niet haar wat voor een beroepen uitleggen

Statistieken voor vraag 4: Als er op Tessenderlandt een centrum voor LOB komt dan:**Zou ik dit zelf raadplegen, want:**

Het is moeilijk om een juiste keuze te maken
 Alle informatie is welkom
 Ik wil graag weten wat er mogelijk is na deze school
 Hoe meer informatie je krijgt, hoe beter je een keuze kunt maken
 Natuurlijk, als we vragen hebben zoeken we de weg naar het LOB
 Informatie vergaren over vervolgopleidingen
 Oriëntatie is altijd belangrijk
 Deze keuze maken voor een kind van deze leeftijd is best lastig, eigenlijk te jong!
 Handig voor extra informatie bij vragen
 Extra informatie is altijd nuttig en leerzaam
 Die hebben er meer verstand van
 Dan zijn we beter voorbereid
 Het is belangrijk dat je kind de juiste keuze maakt
 Dan weet ik wat de mogelijkheden zijn
 Er zullen altijd wel vragen zijn waar we zelf geen antwoord op hebben
 Dan kun je mogelijk dezelfde info winnen net als je kind, laagdrempelig om het te bezoeken
 Informatie is belangrijk voor oriëntatie en mogelijkheden in de toekomst
 Het is belangrijk de keuzes goed duidelijk te hebben voor haar toekomst
 Dan hebben ze meer inzicht en kunnen ze informatie opvangen
 Advies inwinnen, afstemmen wens-realiteit
 Om op de hoogte te blijven
 Ik weet ook niet alles
 Is een keuze maken makkelijker
 Het zal beter kunnen helpen met de keuzes maken
 Met het oog op onze 2e dochter die volgend jaar op school start lijkt het me erg prettig
 Om info te krijgen over vervolgopleidingen en doorstroommogelijkheden
 Uitstroming vervolgopleiding
 Zo zouden de kinderen een betere keuze kunnen maken
 Ik zou graag willen weten wat mijn dochter voor scholen kan doen
 Als ik vragen heb of er zijn onduidelijkheden
 Dat kan helpen bij de keuze van de vervolgopleiding
 Ik wil mijn dochter helpen met het maken van keuzes
 Extra informatie is altijd prettig en nuttig en leerzaam
 Geeft meer zekerheid in de keuzen
 Om extra informatie te krijgen en meer uitleg over de mogelijkheden
 We hebben nog geen duidelijk beeld wat mijn dochter wil gaan doen

Hoe meer info, hoe beter je keuzes kunt maken

Vanuit de school heeft men misschien ook ideeën, over welke vervolgopleiding een goede keuze zou zijn

Zou ik dit zelf niet raadplegen, want:

Keuze is duidelijk

Mijn dochter heel weinig aan vader luisteren

Mijn zoon weet al van kleins af aan waar zijn toekomst ligt

Omdat ze al weet welke richting ze gaat

Mijn dochter weet heel goed wat ze wil hierna

Er al voldoende over uitgelegd is en het de keuze van de leerling is

Behalve als we er zelf niet uit zouden komen

Zijn keuze was al bekend voor hij naar Tessenderlandt ging

Het lijkt onnodig

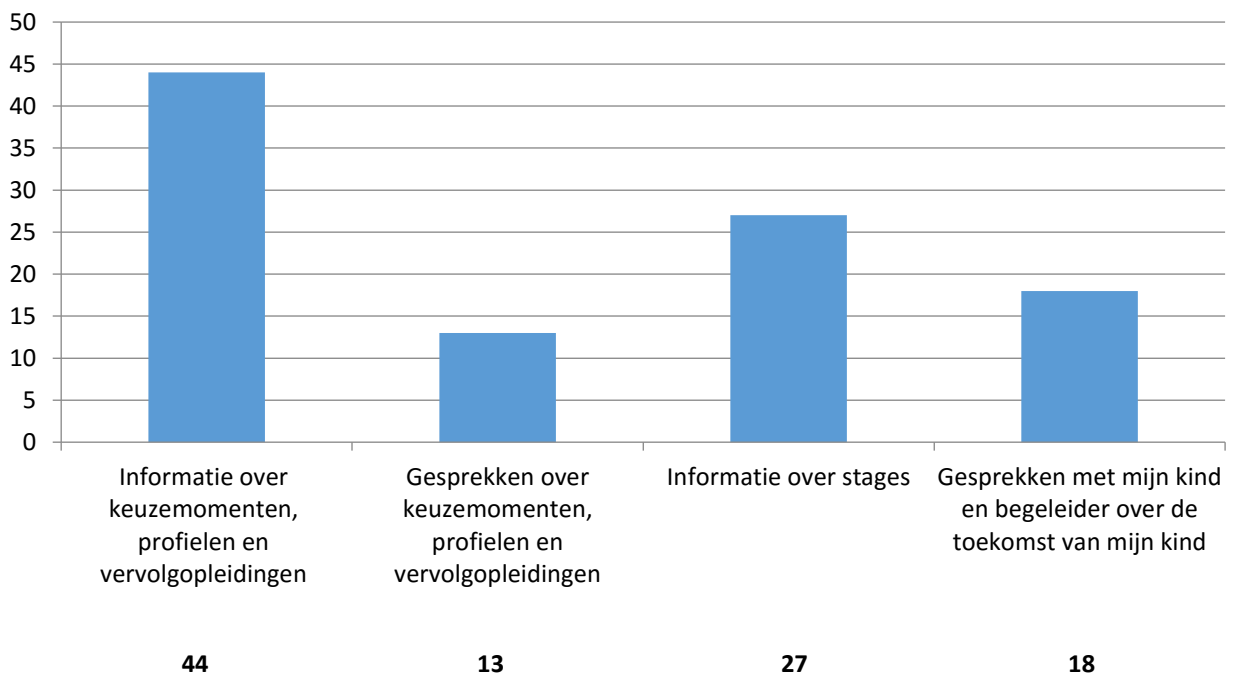
Niet nodig

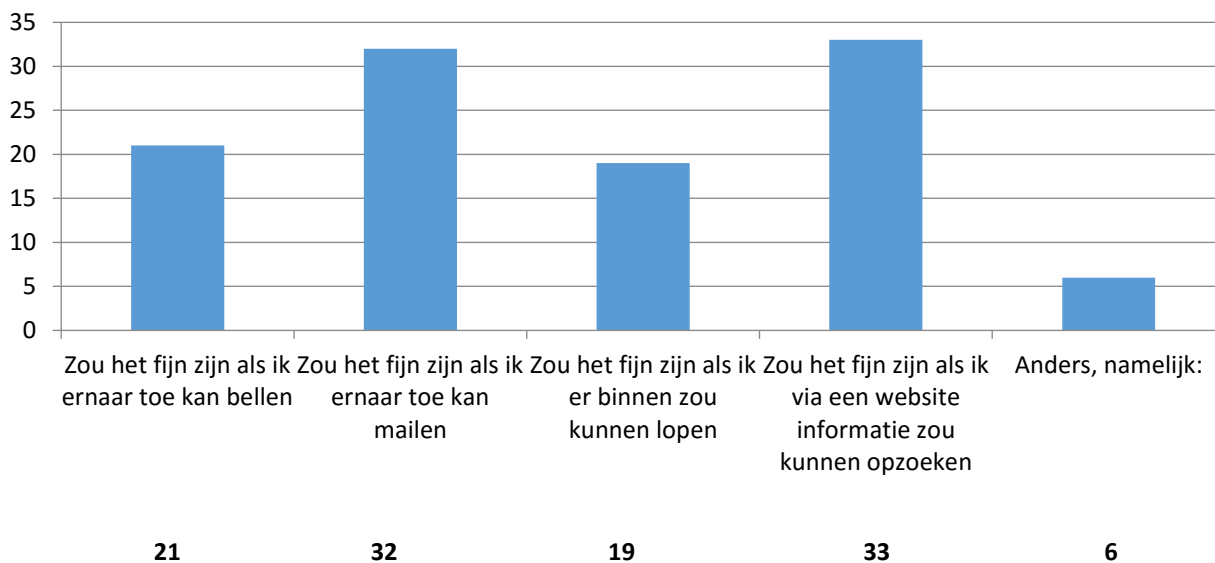
Ik had nog geen idee van het loopbaancentrum

We weten het al en hij zit dan waarschijnlijk al op het mbo

Nee, ik kan heel goed met mijn dochter over haar beroepskeuze praten

Statistieken voor vraag 5: Waar zou u het loopbaancentrum voor raadplegen? (Meer antwoorden mogelijk)



Statistieken voor vraag 6: Als ik het loopbaancentrum zou raadplegen, dan:**Anders, namelijk:**

Op afspraak komen

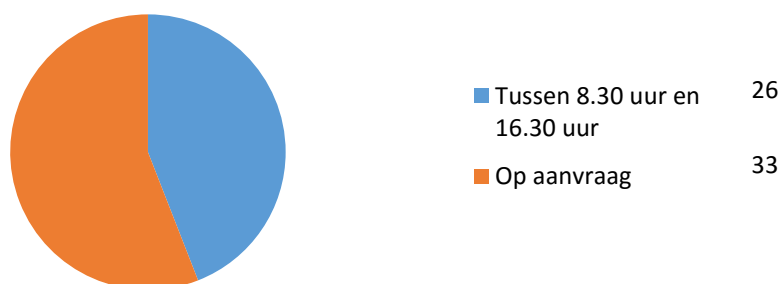
Op afspraak komen

Op afspraak

Afspraak kunnen maken

Eigenlijk spreken alle manieren mij wel aan

Voor mij persoonlijk contact ... niet opzoeken of lezen

Statistieken voor vraag 7: Een fijn tijdstip zou zijn:**Hebt u zelf nog op-/aanmerkingen of suggesties voor het loopbaancentrum en LOB op Tessenderlandt? U kunt de ruimte hieronder gebruiken voor op- en aanmerkingen daarover.**

Zou het fijn zijn als ik kan via email krijgen en een gesprek tussen mijn kind met begeleider

Bij ons is toekomst bekend maar weet iemand niet welke richting hij/zij op wil, is deze mogelijkheid een uitkomst denk ik

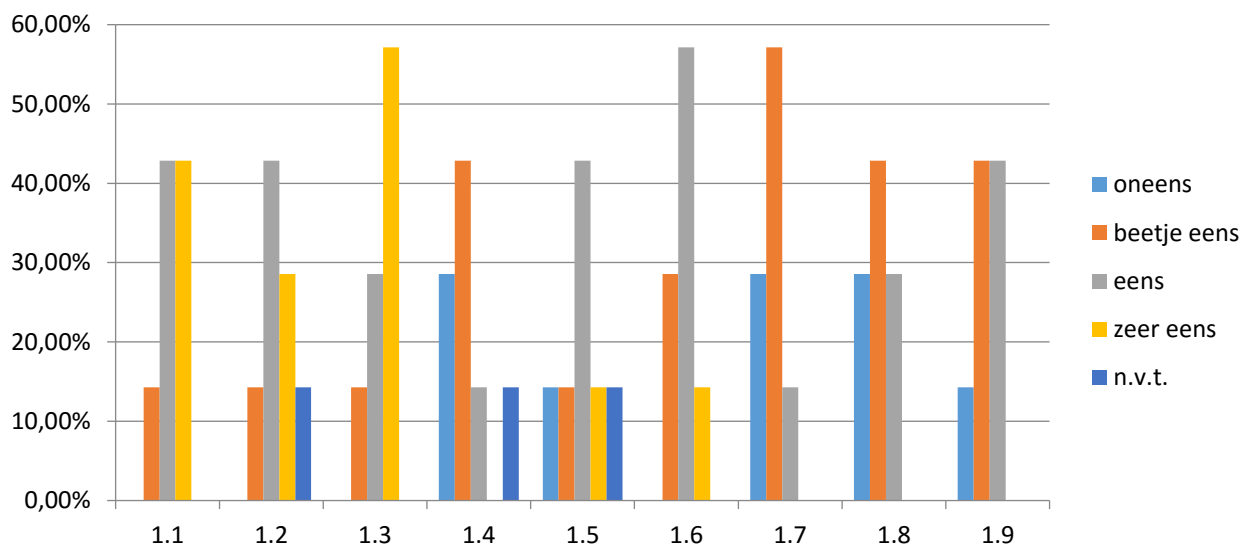
Fijn om samen over de toekomst te praten

Als het op aanvraag is kan men er tijd voor inplannen zodat je niet allemaal tegelijk komt met je vragen

Bijlage 4: Enquête decanen, stage coördinator en leerlingbegeleiders

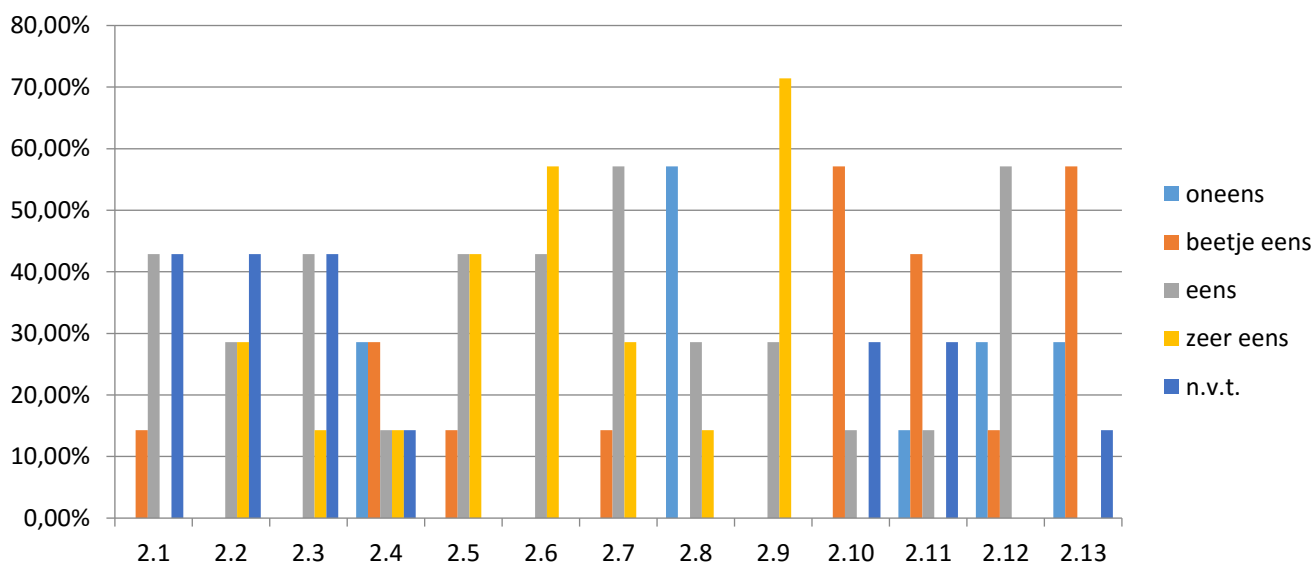
In totaal legden 8 mensen deze enquête af.

Statistieken voor vraag 1: Toekomstoriëntatie en LOB in leerjaar 1 en 2, mentor studie-uur en LOB in leerjaar 3 en 4:



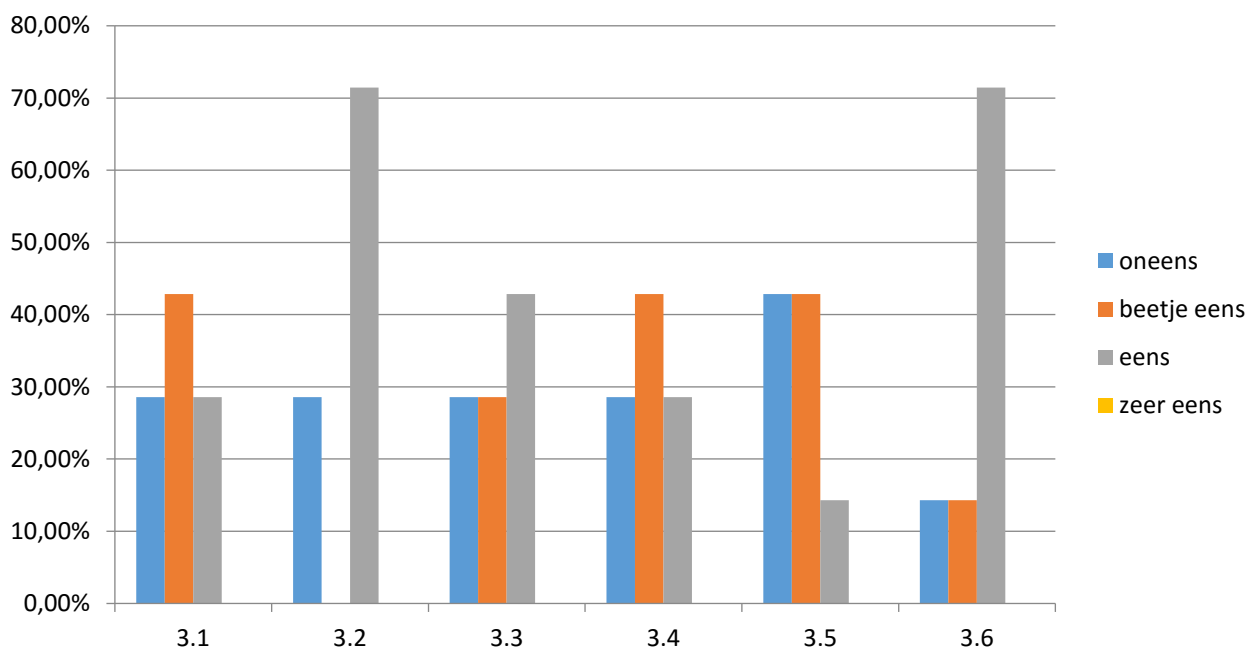
- 1.1 Dedecaan.net is een geschikt hulpmiddel voor LOB
- 1.2 Keuzeweb is een geschikt keuzeprogramma voor LOB
- 1.3 De lessen Toekomstoriëntatie kunnen goed ingezet worden voor LOB
- 1.4 Mentoren hebben voldoende kennis om hiermee te werken
- 1.5 Mentoren hebben voldoende tijd voor LOB in de lessen Toekomstoriëntatie
- 1.6 Tijdens het mentor studie-uur bespreekt de mentor LOB met de leerlingen
- 1.7 Mentoren hebben voldoende kennis van LOB om leerlingen hierin te begeleiden
- 1.8 Mentoren hebben voldoende tijd om leerlingen hierbij te begeleiden
- 1.9 Mentoren hebben overleg met ouders over te maken keuzes voor het mbo

Statistieken voor vraag 2: LOB op de beroepsgerichte afdelingen en AVO vakken in leerjaar 3 en 4:



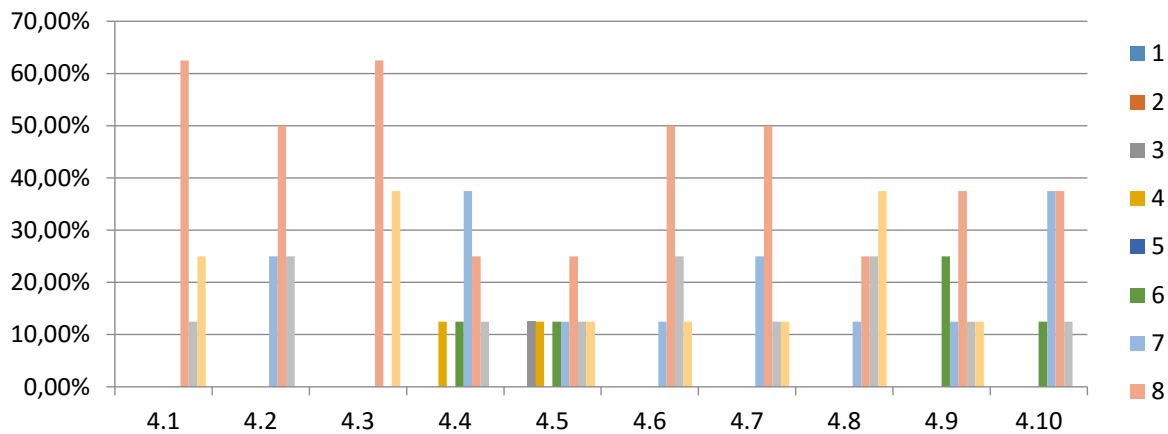
- 2.1 De methodes die we gebruiken voorzien in voldoende LOB-activiteiten
- 2.2 De LOB-activiteiten in onze methode sluiten aan bij de behoefte van de leerlingen
- 2.3 Onze methodes geven voldoende informatie over beroepen en vervolgoopleidingen
- 2.4 Er is voldoende tijd om hier in de lessen aandacht aan te besteden
- 2.5 Wij bieden buitenschools leren aan om te oriënteren naar beroepen
- 2.6 Leerlingen hebben behoefte aan ervaringsgericht leren buiten de school
- 2.7 De stages in leerjaar 3 en 4 zijn voldoende voor oriëntatie op beroepen
- 2.8 De tijdsduur van de stages is voldoende
- 2.9 Ik ben voldoende op de hoogte van de activiteiten rondom de stages in leerjaar 3 en 4
- 2.10 De organisatie van de stages is door vakdocenten goed te regelen tijdens het lesprogramma
- 2.11 Er is voor vakdocenten voldoende tijd om de stages te regelen
- 2.12 De ondersteuning bij de organisatie van stages is voldoende
- 2.13 Er is voldoende tijd voor begeleiding van buitenschools leren

Statistieken voor vraag 3: Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding



- 3.1 Docenten hebben voldoende kennis van LOB
- 3.2 Docenten weten welke LOB-activiteiten in hun leerjaar gedaan worden
- 3.3 Docenten hebben voldoende kennis van deze LOB-activiteiten
- 3.4 Het is voor docenten duidelijk wat ze met de leerlingen moet doen aan LOB
- 3.5 Docenten hebben voldoende kennis van LOB om met ouders in gesprek te gaan
- 3.6 Docenten weten waar ze terecht kunnen met vragen over LOB

Statistieken voor vraag 4: LOB loopt als een rode draad door het onderwijsprogramma gedurende vier jaren. Er zijn veel activiteiten om de leerlingen zo goed mogelijk te laten kiezen voor leerjaar 3 of een vervolgopleiding. Mentoren en vakdocenten begeleiden de leerlingen hierbij. Welke vragen of behoeften zouden zij kunnen hebben bij de begeleiding van leerlingen bij het voorbereiden en maken van keuzes? 1 = helemaal niet / 10 = heel er graag



4.1 Meer kennis van LOB

4.2 Kennis van LOB-activiteiten

4.3 Kennis van reflectie-activiteiten na LOB-activiteiten

4.4 Opleiding of cursus voor LOB

4.5 Een methode die werkt voor LOB

4.6 Kennis van keuzebegeleiding aan leerlingen

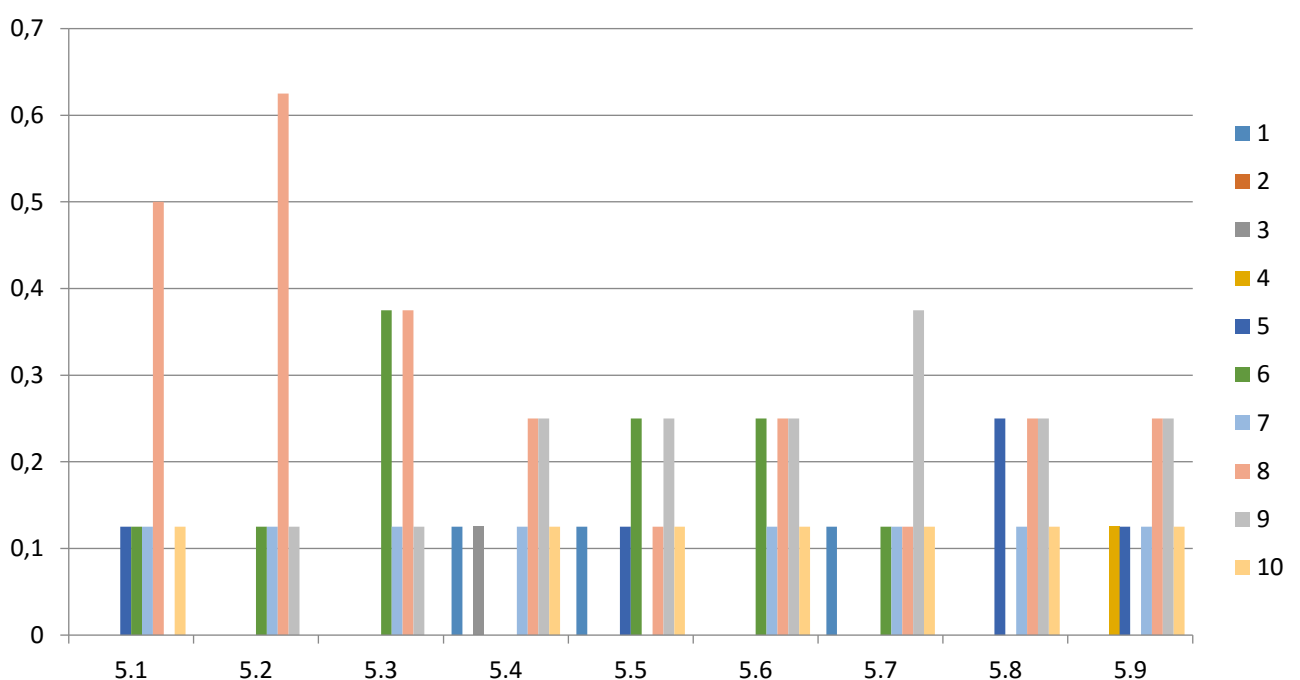
4.7 Ondersteuning bij keuzebegeleiding aan leerlingen

4.8 Informatie over beroepen en opleidingen in het mbo

4.9 Meer begeleiding bij keuzes mbo (bijv. doorstroomformulier)

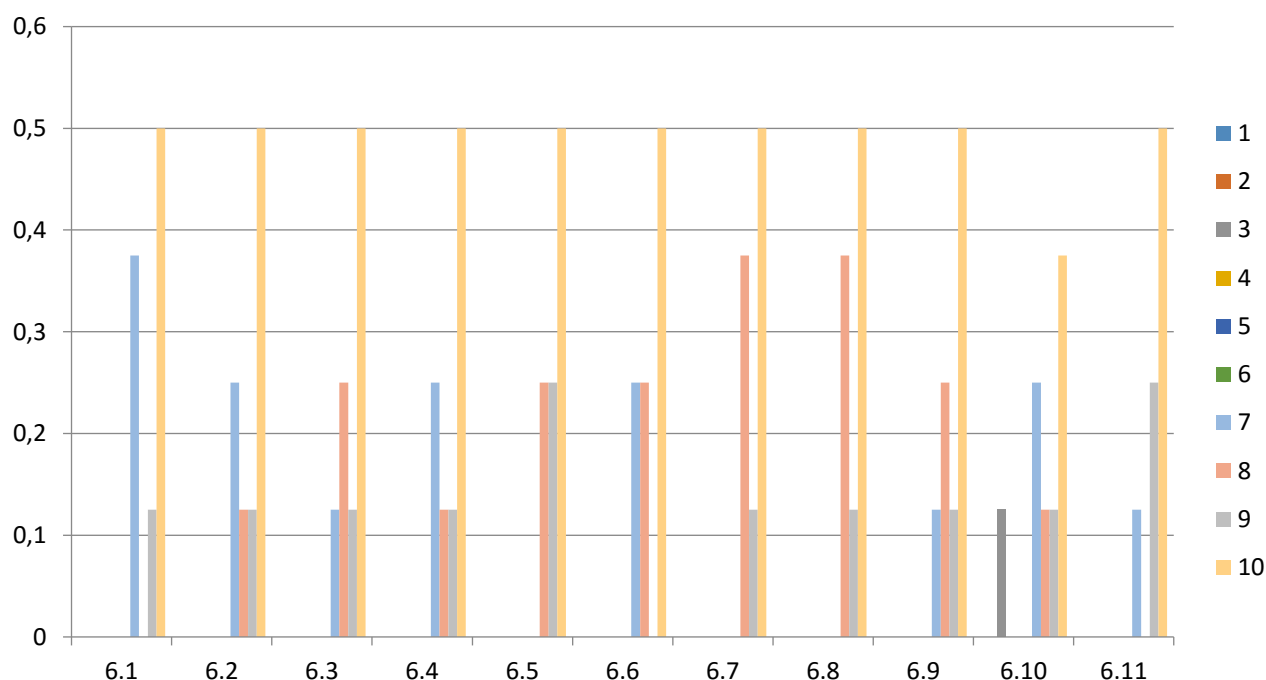
4.10 Ondersteuning bij (verkeerde) keuzes van leerlingen/verplaatsing naar andere klas-afdeling-school

Statistieken voor vraag 5: Begeleiding van leerlingen bij het maken van keuzes doe je als decaan niet alleen. Welke wensen of behoeften heb je op dit gebied? 1 = helemaal niet / 10 = heel erg graag

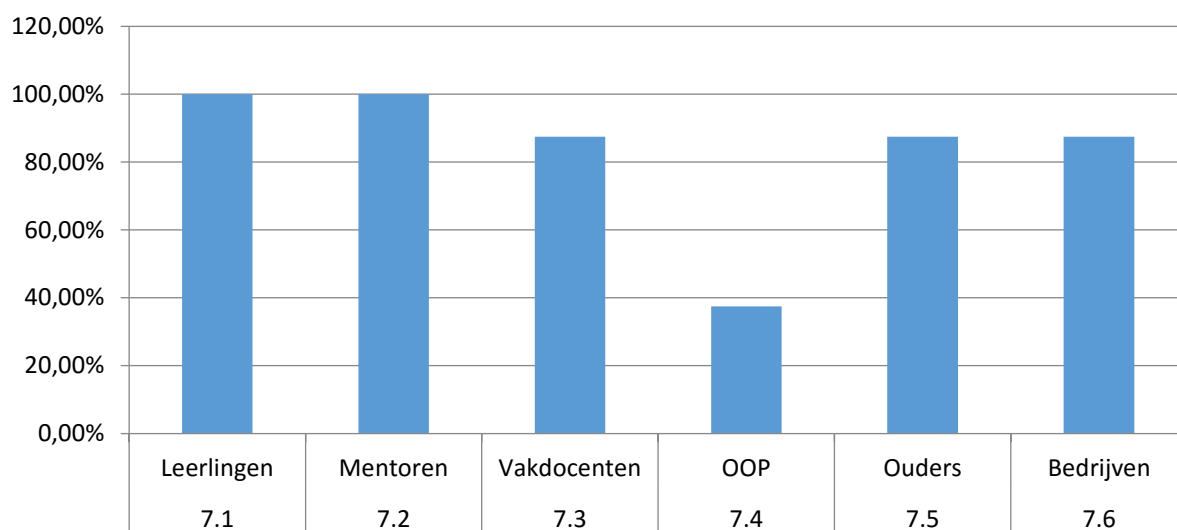


- 5.1 Overleg met mentoren over LOB-activiteiten
- 5.2 Overleg met de decaan over LOB en LOB-activiteiten
- 5.3 Informatie- en instructiemomenten over LOB-activiteiten
- 5.4 Assistentie van LOB deskundige(n) voor LOB in de klas (bijv. bij Toekomstoriëntatie)
- 5.5 Ondersteuning bij administratieve afwikkeling van LOB-activiteiten
- 5.6 Ondersteuning bij stage-activiteiten
- 5.7 Ondersteuning bij administratieve afwikkeling van stage-activiteiten
- 5.8 Een centrale plaats voor LOB zaken (vragen en activiteiten)
- 5.9 Collega's begeleiden bij LOB-activiteiten

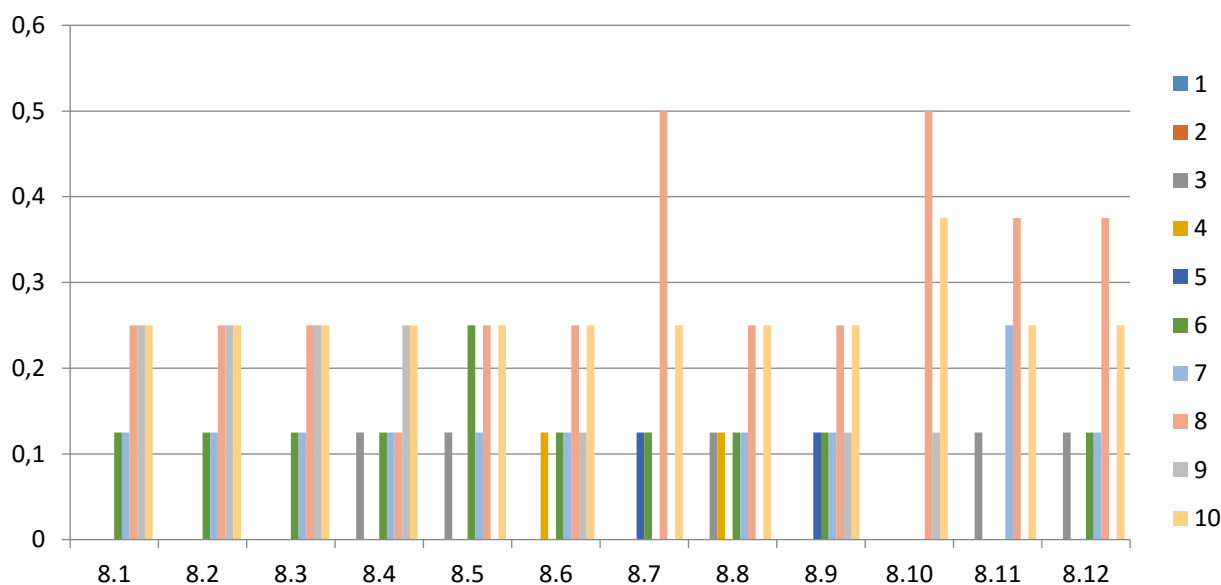
Statistieken voor vraag 6: Op onze school werken we samen aan LOB. Dat doen we met mentoren, docenten, de stage coördinator en de decaan. Stel dat alle LOB activiteiten op een centrale plaats bijeen gebracht zouden worden en die plaats noemen we het Loopbaancentrum. Wat is je beeld van een Loopbaancentrum? 1 = helemaal niet - 10 = helemaal wel



- 6.1 Een verzamelplaats van informatie over beroepen en opleidingen
- 6.2 Een kenniscentrum over opleidingen en beroepen
- 6.3 Een adviescentrum voor opleidingen en beroepen
- 6.4 Een testcentrum voor keuzes vervolgopleiding en beroep
- 6.5 Organisatie van LOB-activiteiten
- 6.6 Uitvoering van LOB-activiteiten
- 6.7 Ondersteuning van LOB-activiteiten
- 6.8 Databank van bedrijven voor stages
- 6.9 Organisatie van stages/buitenschools leren
- 6.10 Uitvoering van stages/buitenschools leren
- 6.11 Ondersteuning van stages/buitenschools leren

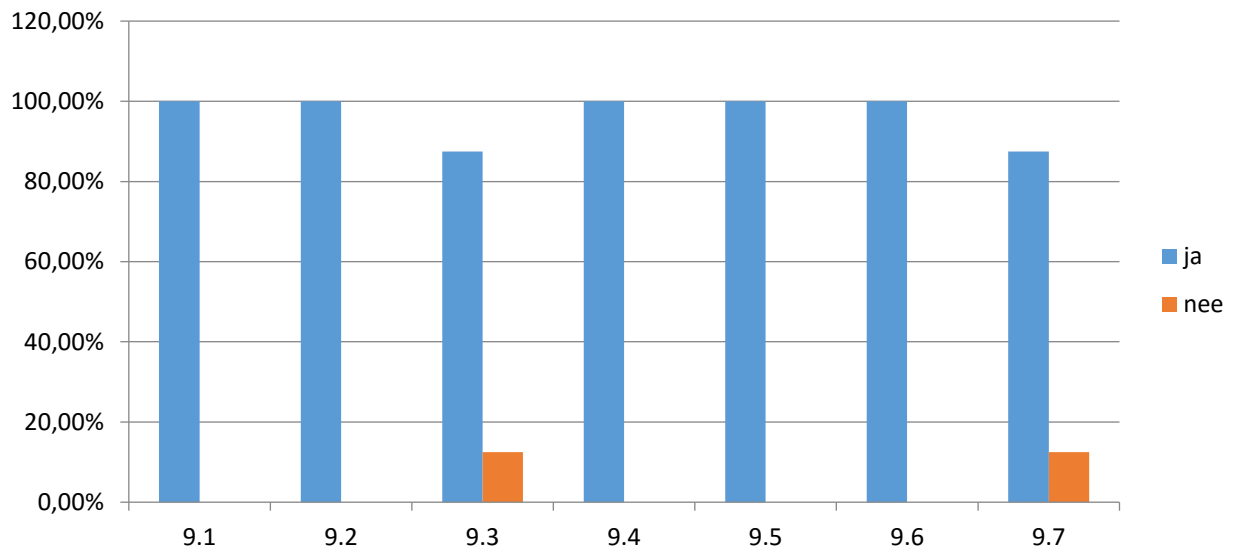
Statistieken voor vraag 7: Welke doelgroep(en) zou(den) gebruik kunnen maken van het Loopbaancentrum?

Andere antwoorden: decanen

Statistieken voor vraag 8: Hoe kan het Loopbaancentrum jou ondersteunen om LOB goed uit te voeren?

- 8.1 Informatie over opleidingen en beroepen
- 8.2 Kennis over opleidingen en beroepen
- 8.3 Advies over opleidingen en beroepen
- 8.4 Organisatie van LOB-activiteiten
- 8.5 Uitvoering van LOB-activiteiten
- 8.6 Ondersteuning van LOB-activiteiten
- 8.7 Organisatie van een lesprogramma voor LOB
- 8.8 Uitvoering van een lesprogramma voor LOB
- 8.9 Ondersteuning van een lesprogramma voor LOB
- 8.10 Databank van bedrijven voor stages
- 8.11 Organisatie van stages/buitenschools leren
- 8.12 Uitvoering van stages/buitenschools leren

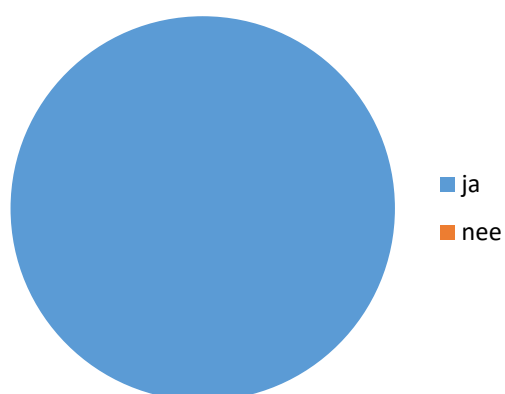
Statistieken voor vraag 9: Een loopbaancentrum kan diverse functies hebben en verschillende diensten aanbieden aan meerdere doelgroepen.



- 9.1 Is het voor mentoren?
- 9.2 Is het voor leerlingen?
- 9.3 Is het voor vakdocenten?
- 9.4 Is het voor decanen?
- 9.5 Is het voor stage-activiteiten?
- 9.6 Is het voor VSV?
- 9.7 Is het voor de Transfercoach?

Gegeven Toelichtingen: ouders

Statistieken voor vraag 10: Vindt je een loopbaancentrum nodig?



Statistieken voor vraag 11: Ja, ik vind een loopbaancentrum nodig omdat:

Deze antwoorden werden gegeven:

- dan alles (menskracht, know-how en organisatie activiteiten) voor alle partijen (medewerkers van school en onze leerlingen) fysiek, herkenbaar en toegankelijk is op 1 centrale plaats.
- Omdat LOB zaken gecentreerd aangeboden en gevonden moeten kunnen worden. Er moet een goede organisatie staan waarvan iedereen, leerlingen, medewerkers, ouders enz. weten wat ze er kunnen doen en vinden.
- al de kennis en informatie op 1 plek. Iedereen weet waar het te vinden is en iedereen kan er naar toe verwijzen.
- centrale plaats. extra ondersteuning
- Concentratie van alle loopbaanactiviteiten op een centrale plaats.
- Er binnen onze school behoefte aan centralisering van alle LOB activiteiten, zodat het complete plaatje voor iedereen meer duidelijkheid brengt in de wereld van LOB. Tenslotte zijn wij er voor de leerlingen. Zo kunnen wij hen beter begeleiden naar een verantwoorde beroepskeuze.

Statistieken voor vraag 12: Nee, ik vind een loopbaancentrum niet nodig omdat:

Deze antwoorden werden gegeven: 0

Statistieken voor vraag 13: Er zijn veel vragen gesteld maar mogelijk is die ene vraag die voor jou belangrijk is niet voorbij gekomen. Hieronder is ruimte om op- of aanmerkingen over LOB en een Loopbaancentrum toe te voegen.

Deze antwoorden werden gegeven:

- Bij de vragen over methode heb ik voor mezelf nvt ingevuld aangezien ik op dit moment helemaal geen ervaring en kennis heb van de methoden die we op dit moment op school gebruiken. Voor mij is dit een prachtig plan om nou eindelijk eens werk te maken van een goed geoutilleerde en professioneel loopbaancentrum. Toegankelijk men herkenbaar voor iedereen. Ik heb gezien dat dat op andere scholen goed is gerealiseerd en ook werkt. Nu nog bij ons op school. Ik hoop dat ons management te overtuigen is van een noodzaak hiervoor. Het zou een aanwinst zijn voor onze organisatie.
- Indien gekozen wordt voor een loopbaancentrum, is het voor iedereen duidelijk, dat het centrum een duidelijke centrale plaats krijgt in het schoolgebouw met de benodigde faciliteiten: balie, telefoon, receptionist/administratieve ondersteuning, leeshoek met computers, gespreksruimte, opbergmogelijkheden, vergaderhoek, e.d.

Bijlage 5: Samenvatting van interviews met directieleden en afdelingsleider

Interview 1:

Hoe kan een loopbaancentrum bijdragen aan loopbaanleren in het vmbo?

Deelvraag 1: Wat verstaan we onder een loopbaancentrum, specifiek voor het vmbo?

1. Het geheel van activiteiten zie ik als loopbaancentrum, soms zijn het nog wat losse dingen, we doen van alles op gebied van loopbaan oriëntatie; praktische sector oriëntatie, testen, toetsen, vmbo On Stage, stage, we zouden er meer iets samenhangends van moeten maken. ga met de dingen die we al doen aan de slag en ga die verbinden in een leerlijn. Bundel je krachten en neem het goede van elkaar over.
2. Belangrijk voor vmbo scholen, voor elke school, is dat je kinderen vanaf de brugklas begeleidt in hun schoolloopbaan en uiteindelijk in de keuzes die gemaakt moeten worden voor het vervolgonderwijs, deze begeleiding noem ik; loopbaancentrum, Lob, loopbaan oriëntatie en begeleiding.
3. Vmbo schurkt tegen de arbeidsmarkt aan maar daar zijn leerlingen en ouders in klas 1 nog niet mee bezig, als vmbo school moeten we daarom geen loopbaanschool willen zijn.
4. Het portfolio is voor mij het resultaat voor wat er allemaal in dat loopbaancentrum gebeurt. Je hebt daarmee een complete aanvulling op het vmbo diploma.

Deelvraag 2: Welke concrete behoeften bestaan er bij betrokken actoren?

1. Vanaf de eerste klas bezig zijn met talenten los kweken, dat mag je ook LOB, loopbaan oriëntatie en begeleiding noemen en op gegeven moment kom je bij de keuze voor een sector.
2. Bij een loopbaancentrum, zeker voor een ondernemende school als Tessenderlandt, is het belangrijk dat we buiten naar binnen halen en binnen naar buiten brengen. Dit is wat het oorspronkelijke doel van Tesspoint was maar ik ben er niet tevreden over hoe dat zich dat daadwerkelijk heeft ontwikkeld. Praktijkopdrachten binnen halen, onderwijskundig vertalen zodat ze onderdeel van het curriculum kunnen zijn en dan overgedragen kunnen worden aan de afdelingen. Dat hoort ook bij een loopbaancentrum; praktijkvoorbeelden in de praktijklessen binnen halen en daar op de afdelingen mee aan de slag, dat is veel realistischer. Of de theorie van de afdelingen in de context van een instelling plaatsen. De functie van Tesspoint en de functie van binnen-en buitenschools leren moet beter verbonden worden. Wat doe je wanneer en waarom? Met als eindresultaat een goed gevuld portfolio.
3. Ik zou meer stage willen hebben zodat de praktijkvorming die nu op de afdelingen gebeurt in de echte praktijk gebeurt. Het onderwijs aantrekkelijker maken door meer praktische vaardigheden. In de onderbouw kan dat ook in samenwerking met de afdelingen. In de praktijk het vertalen van opdrachten naar het curriculum is een manier om talenten te ontwikkelen bij onze kinderen. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door de lessentabel aan te passen en daar uren weg te halen voor stage. Je moet het onderwijs dan heel anders gaan inrichten om het zelfde resultaat te bereiken. Misschien wel meer resultaat want je kunt beter, andere talenten bij kinderen ontwikkelen en gelijker tijd hun cognitieve ontwikkeling voor elkaar krijgen.
4. Ik wil de kinderen zo graag met een gevuld portfolio de deur uit sturen waarin wij gemeten hebben wat ze andere talenten hebben en andere vaardigheden en competenties bezitten. In

dat portfolio moeten de vier basiscompetenties staan zoals geformuleerd in Puberbrein; wat beheerst een kind? Dan kom je op reflecteren uit. In het portfolio kan keuzebegeleiding zitten en de resultaten daarvan, vaardigheden, competenties en talenten in beschreven worden, of maatschappelijke stage. Want soms bezitten kinderen talenten die niet direct gerelateerd zijn aan de opleiding.

5. Investeren op technologie en vrijspelen van de lessentabel om zo meer ruimte te creëren voor talentontwikkeling van de leerlingen en de docenten meer coacht te kunnen laten zijn. Met goede educatieve software een gedifferentieerd cognitief niveau aanbieden zodat de docent zich meer kan richten op het ontwikkelen van vaardigheden en competenties.

Deelvraag 3: Welke werkzaamheden worden hierin uitgevoerd en door wie?

1. Vernieuwingen moeten niet uitsluitend uit de koker van de directie komen. Zij moeten die entameren en het snel in de organisatie leggen. Mensen die zich belemmert voelen door oponthoud van anderen kunnen zelf ook initiatief nemen. Als er een uitgewerkt plan ligt en het past binnen de keuze die we als directie gemaakt hebben dan zeggen we; 'yes, dat doen we'. Geef mensen verantwoordelijkheid en zorg dat ze die verantwoordelijkheid waar maken!

Interview 2:

Hoe kan een loopbaancentrum bijdragen aan loopbaanleren in het vmbo?

Deelvraag 1: Wat verstaan we onder een loopbaancentrum, specifiek voor het vmbo?

1. Wat is de definitie van een loopbaancentrum? Hebben we het over dezelfde dingen, spreken we dezelfde taal? Wat is het beeld dat we er van hebben? Het moet een beeld zijn dat een gedeeld beeld wordt bij alle spelers in het veld.
2. Voor mij is een loopbaancentrum bedoeld om leerlingen te begeleiden in de ontwikkeling van hun loopbaan.
3. Leerlingen moeten op zo'n plek terecht kunnen voor advies, voor vragen, capaciteitentesten, intersseltesten, gesprek voeren met iemand die kan helpen perspectieven te benoemen. Ook voor praktische uitvoeringen als meeloopdagen, stages enz.
4. Een fysieke plek binnen de school waarin een aantal disciplines vertegenwoordigd zijn, o.a. decanen, leerlingbegeleiding, stage coördinatoren, enz. Gedurende de schooldagen altijd bereikbaar en bemant. Er werken professionals met up to date kennis, met capaciteiten en persoonlijkheidskenmerken zoals dienstbaarheid. Dit aangevuld met een virtuele omgeving; een gemakkelijk toegankelijk systeem waar je een vraag kwijt kunt maar ook gemakkelijk zelf informatie kunt vinden.

Deelvraag 2: Welke concrete behoeften bestaan er bij betrokken actoren?

1. Er moet een verbindende lijn zijn in alle aspecten van onder- en bovenbouw. Mensen in het loopbaancentrum geven daar sturing aan, de uitvoering moet schoolbreed gebeuren.
2. Neem het huidige bekende begrip decaan eens onder de loep; dat is niet meer van deze tijd. Misschien moet je meer aansluiten bij het beroepenveld wat er na school komt, dan heb je te maken met een afdeling personeelszaken of HRM. Als wij naar een andere entiteit toe willen, moeten we misschien ook andere woorden gaan gebruiken.

3. Mensen willen in deze moderne tijd steeds meer direct geholpen worden. Daarvoor zijn een fysiek en een virtueel loopbaancentrum belangrijk. Voor onze doelgroep is face to face contact, vertrouwen erg belangrijk. Op het moment dat een leerling door de gang loopt en een vraag heeft moet hij er naar toe kunnen lopen. In een virtuele omgeving zou het ideaal zijn als je 24/7 een vraag kunt stellen, nog idealer zou zijn dat je ook direct een antwoord krijgt.

Deelvraag 3: Welke werkzaamheden worden hierin uitgevoerd en door wie?

1. Een multidisciplinair team wat rondom een leerling opereert om die te voorzien van informatie, advies, hup, sturing geven aan. Bij de ontwikkeling van een loopbaancentrum moet je wel heel goed weten welke actoren je in welke rollen zet en zijn die dan complementair aan elkaar?
2. Iedereen die in de school werkt zou een rol moeten hebben bij de ontwikkeling van een loopbaan of een loopbaanperspectief en levert een bijdrage daarin. In de eerste lijn heb je de vakdocenten en mentoren, daar omheen heb je, noem het maar even staffuncties in termen van adviseurs en begeleiders die gespecialiseerd zijn vanuit de aard van hun werk. Dat zijn o.a. decanen, leerlingbegeleiders, stage coördinatoren, nieuw op te richten functies bijv. met een HRM achtergrond. Het gaat om al die actoren, al die invalshoeken; beginnend bij vakdocent, eindigend bij specialisten die daar een rol moeten hebben.
3. Criteria voor een loopbaancentrum zijn: welke mensen met welke expertise vormen nou de kern van het loopbaancentrum? Er moet een vorm van communicatie bedacht worden tussen die partijen, alle belanghebbenden waarbij de leerling natuurlijk een cruciale rol speelt. Hebben we het over een fysieke of virtuele omgeving, faciliteiten in tijd, heb je de mensen in huis met capaciteiten om dit beeld vorm te kunnen geven en uit te dragen? Welke rollen zitten daar nou in? Want als je die weet dan kun je daar de mensen bij zetten.

Interview 3:

Hoe kan een loopbaancentrum bijdragen aan loopbaanleren in het vmbo?

Deelvraag 1: Wat verstaan we onder een loopbaancentrum, specifiek voor het vmbo?

1. Een loopbaancentrum moet een visuele plek in de school zijn, een herkenbaar punt waar leerlingen terecht kunnen. Midden in de school zodat leerlingen er haast tegenaan lopen als ze door de gang lopen. Met een balie waar ze heel de dag terecht kunnen.

Deelvraag 2: Welke concrete behoeften bestaan er bij betrokken actoren?

1. In de onderbouw zou er een beter besef moeten zijn van de gedachte dat het een keuze voor twee jaar is en geen levenskeuze. Zij moeten beter beseffen hoe het competentieprofiel van een afdeling en de dagelijkse gang van zaken er echt uit ziet en of dat dit bij de leerling past.
2. Mentoren, vooral in de bovenbouw, moeten beter georiënteerd raken van wat er in de wereld te koop is aan opleidingen waardoor de kinderen een beter toekomstperspectief geboden kan worden.

3. Uren! Openingsuren wanneer leerlingen er terecht kunnen maar ook uren voor scholing en kwaliteitsvorming van medewerkers die daar werken. Functionarissen die kwalitatief hoog opgeleid zijn en de competentie bezitten zelfstandig te kunnen werken.

Deelvraag 3: Welke werkzaamheden worden hierin uitgevoerd en door wie?

1. Een loopbaancentrum moet een visuele plek in de school zijn, een herkenbaar punt waar leerlingen terecht kunnen voor zaken rondom loopbaan oriëntatie; afnemen van beroepskeuze onderzoeken, gesprekken met mensen uit bijv. het bedrijfsleven, mensen die stages verzorgen. Er moet een voorlichtingspoot in komen als ondersteuning van mentoren en vakdocenten met betrekking tot loopbaan oriëntatie.

