Op het juiste spoor

Onderzoek naar de vorm van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het intersectoraal programma



Meesterstuk

W.J. Bus, studentnummer 2173564

Opleiding: Master SEN/ CDD Intersectoraal

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg

Begeleider: A. van der Kamp

Juni 2012

Inhoudsopgave

Samenvatting 1

1. Aanleiding en probleemstelling 2
1.1 Context 2
1.2 Onderzoeksvragen en deelvragen 2
1.3 Doelen onderzoek 3
1.4 Actualiteitswaarde 3

2. Theoretische onderbouwing 4
2.1 Het intersectoraal programma 4
2.2 Loopbaanoriëntatie en –begeleiding 5
2.2.1 Het loopbaangesprek 5
2.2.2 Rol van de loopbaanbegeleider 7
2.2.3 Reflecteren 8
2.3 Implementeren 10
2.4 Samenvatting 10

3. Opbouw van het onderzoek 11
3.1 Soort onderzoek 11
3.2 Onderzoeksmethode 11
3.2.1 Onderzoeksfasen 11
3.3 Onderzoeksgroepen 12
3.3.1 Interne onderzoeksgroepen 12
3.3.2 Externe onderzoeksgroepen 12
3.4 Onderzoeksinstrumenten 13
3.4.1 Interview 13
3.4.2 Enquête 13
3.4.3 Gesprekken 13
3.4.3 100-euro methode 14
3.5 Validiteit, betrouwbaarheid en triangulatie 14
3.6 Ethisch kader 15
3.7 Samenvatting 15

4. Data-analyse en resultaten 16
4.1 Mening onderzoeksgroepen huidige lob-activiteiten 16
4.1.1 Collega’s 16
4.1.2 Ouders 17
4.1.3 Leerlingen 18
4.2 Mogelijk nieuwe lob-activiteiten 19
4.3 Top drie lob-activiteiten 21
4.4 Methoden loopbaanoriëntatie en -gesprekken 23
4.5 Mening collega’s over lob 24
4.6 Samenvatting 26

5. Bevindingen en beantwoording van de onderzoeksvraag 27
5.1 Intersectoraal lesprogramma 27
5.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding 27
5.2.1 Methoden voor lob 27
5.2.2 Loopbaangesprekken 28
5.2.3 Reflecteren 28
5.3 Huidige en nieuwe lob-activiteiten 29
5.4 Implementeren 29
5.5 Beantwoording van de onderzoeksvraag 30
5.6 Samenvatting 30

6. Conclusies en aanbevelingen 31
6.1 Algemene conclusies 31
6.2 Conclusies en aanbevelingen per onderdeel 31
6.2.1 Het intersectorale lesprogramma 31
6.2.2 De lob-activiteiten 31
6.2.3 De loopbaangesprekken 32
6.2.4 De lob-methode 32
6.2.5 Beleid en informatieverstrekking 32
6.2.6 Aanbevelingen vervolgonderzoek 32
6.2.7 Aanbevelingen voor disseminatie 33
6.2.8 Effectueren en implementeren 33

7. Evaluatie 34
7.1 Betekenis van het onderzoek 34
7.2 Zelfreflectie op de onderzoeksperiode 34
7.3 Leerervaringen 35
7.4 Aanbevelingen voor onderzoekers 35

Nawoord 36

Een woord van dank 36

Bronnen 37

Bijlagen 41
1. Ontwikkeling beroepsinteresse in vmbo en switchers vs niet-switchers .
2. PowerPoint presentatie introductie onderzoek bij ouders
3. Enquête ouders
4. Enquête leerlingen
5. Enquête collega's
6. Enquête collega's over lob en lob-methode
7. Interviewverslag loopbaanbegeleider intersectoraal Jenaplanschool
8. Interviewverslag loopbaanbegeleider en decaan intersectoraal Jenaplanschool
9. Interviewverslag teamleider bovenbouw tl-locatie
10. Interviewverslag decaan en loopbaanbegeleider vmbo beroepsgericht
11. Interviewverslag loopbaanbegeleider intersectoraal dienstverlening en commercie
12. Interviewverslag coach vmbo-beroepsgericht
13. Interviewverslag decaan locatie praktijkonderzoek
14. Interviewverslag docent dienstverlening en commercie locatie praktijkonderzoek
15. Gespreksverslag locatieleiding locatie praktijkonderzoek
16. Gespreksverslag leerlingen vierde klas locatie praktijkonderzoek

Samenvatting

Van september 2011 tot juni 2012 vond onderzoek plaats op een locatie van een school in het oosten van het land. Doel van dit onderzoek was vast te stellen welke vorm van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob) effectief is in het intersectoraal onderwijs. Deelvragen waren gericht op de lob-activiteiten, de methoden voor loopbaanoriëntatie en -gesprekken en de te stellen eisen aan een lob-methode en de implementatie daarvan.
Naast theorieonderzoek bestond het praktijkonderzoek uit kwantitatief en kwalitatief onderzoek met enquêtes, interviews en de 100 euro-methode onder ouders, leerlingen, collega's en lob-specialisten op andere scholen.

Resultaten onderzoek

Uit theorieonderzoek is gebleken dat een loopbaangerichte leeromgeving met keuzemodules en praktijkervaring helpt om de leerling te laten ontdekken wat hij kan en wil. In loopbaangesprekken reflecteert de leerling op zijn ervaringen, motieven en kwaliteiten en ontdekt hij welk netwerk hem bij zijn loopbaan kan helpen. Verder blijkt het zinvol een loopbaangesprek te koppelen aan een praktijkervaring van de leerling en dat de mentor of de decaan de aangewezen persoon is om die gesprekken te voeren. Ouders betrekken bij de loopbaan van hun kind is relevant, omdat ouders een belangrijke rol vervullen in het keuzeproces.
Uit vergelijkend onderzoek is gebleken dat lob-gesprekken worden toegepast om leerlingen in hun loopbaan te begeleiden. Het aantal gesprekken varieert van twee tot zes per jaar. De lob-gesprekken verlopen volgens een gespreksformat en resultaten worden vastgelegd op gespreksformulieren. In de gesprekken reflecteren leerlingen op hun ervaringen, motieven en kwaliteiten.
Het praktijkonderzoek heeft uitgewezen dat op de locatie de loopbaanoriëntatie en -begeleiding verbeterd kan worden met in het lesprogramma meer keuze- en verdiepingstof en meer praktijkervaring, gekoppeld aan het regelmatig met leerlingen in gesprek gaan over hun (studie)loopbaan. Deze lob-gesprekken kunnen volgens de docenten niet geïntegreerd worden in het lesprogramma. De locatieleiding en docenten vinden dat in de lob-gesprekken ook reflectie op gedrag en aandacht voor zorg meegenomen moeten worden. Het draagvlak voor het ontwerpen van een lob-manier van werken is groot, mits het ontwerp met de docenten wordt besproken en in beleid wordt opgenomen.

Naar aanleiding van het onderzoek zijn aanbevelingen gedaan. Deze aanbevelingen hebben betrekking op het intersectoraal lesprogramma en op de wijze waarop loopbaanoriëntatie en -begeleiding kan plaatsvinden. Eveneens worden aanbevelingen gedaan over loopbaangesprekken en wie deze gesprekken moeten voeren. Tot slot worden ook aanbevelingen gedaan over de implementatie van een lob-methode op de locatie.

1 Aanleiding en probleemstelling

1.1 Context

De locatie van onderzoek is een locatie voor voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) op het platteland in het noordoosten van Nederland. In het schooljaar 2010-2011 is de locatie volgens het schoolwerkplan (2010) gestart met intersectoraal onderwijs dienstverlening en commercie (dico). In het schooljaar 2011-2012 is er een 3 basis- en kaderberoeps en 4 kaderberoeps klas.

Het lesprogramma omvat activiteiten die te vatten zijn onder loopbaanoriëntatie (lob) (schoolwerkplan, 2010). De docenten signaleren dat deze loopbaanactiviteiten niet naar tevredenheid verlopen. Genoemd worden: te weinig samenhang tussen de beroepsoriënterende onderdelen, onvoldoende instrumenten voor reflectie op eigen handelen en op de loopbaan en onvoldoende zicht op de resultaten.

Het examenprogramma vmbo, aanvulling beroepsgerichte vakken van het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap beschrijft dat loopbaanoriëntatie en reflectie verplicht is in het vmbo (minOCW, 2008). Het examenprogramma vermeldt dat de leerling moet kunnen reflecteren op zijn toekomst, zoals een verantwoorde keuze voor een vervolgopleiding maken, waarbij hij moet kunnen reflecteren op eigen handelen en de eigen mogelijkheden van opleiding en werken moet kennen. Deze wettelijke verplichting en de kritische reacties van de docenten zijn aanleiding geweest een onderzoek naar loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob) te starten.

1.2 Onderzoeksvraag en deelvragen

Het onderzoek geeft antwoord op de vraag:

Welke vorm van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob) is effectief in het intersectoraal onderwijs.

De deelvragen die hieruit voortvloeiden, waren:

- Welke van de huidige lob-activiteiten zijn voldoende zinvol en wat zou aan de huidige lob-activiteiten toegevoegd kunnen worden?
- Welke methoden voor loopbaanoriëntatie en -gesprekken worden er zoal gehanteerd op andere scholen en wat kan hiervan worden toegepast op de locatie?
- Welke eisen stellen collega's aan een lob-methode en op welke wijze kan die vervolgens worden geïmplementeerd?

1.3 Doelen onderzoek

De doelen van het onderzoek zijn: vaststellen welke wijze van loopbaanoriëntatie en -begeleiding effectief is op de locatie en beoordelen in hoeverre die vaststelling overeenkomt met wat in de theorie wordt beschreven en in eerder (landelijke) onderzoek is vastgesteld. Uitbreidend is een doel het resultaat van het onderzoek te effectueren.
De doelen in het onderzoek zijn: objectief resultaten verkrijgen, verduidelijking verkrijgen, verschaffen van duidelijkheid over de opzet van het onderzoek en het resultaat ervan. Het resultaat van het praktijkonderzoek wordt met de respondenten besproken, mede om draagvlak te verkrijgen voor een te formuleren voorstel voor een toepasbare effectieve lob-methode.

1.4 Actualiteitswaarde

Aandacht voor loopbaanbegeleiding en -reflectie is actueel, getuige de beleidsbrief ‘Op weg naar een toekomstbestendig vmbo’ (minOCW, 2011) en het kamerstuk ‘Van 71.000 naar 25.000 voortijdig schoolverlaters’ over het belang van goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding voor het verminderen van de uitval in het mbo. Dat uitval in het mbo aan de orde is, blijkt uit cijfers van het expertisecentrum beroepsonderwijs (ECBO, 2011) die aantonen hoe vaak leerlingen van gekozen richting veranderen en hoeveel er na vier jaar nog op het mbo zitten (bijlage 1).
Het ministerie van OCW heeft middelen beschikbaar gesteld aan de Raad voor Voortgezet Onderwijs (VO-raad) voor stimulering van lob (VO-raad, 2011), trainingsprogramma’s voor het voeren van loopbaanreflectiegesprekken en effectmeting. Gevolg was een stimuleringsproject, met onderzoeken en trainingsprogramma’s en met als tastbaar resultaat de loopbaanbox (VO-raad, 2011). De inhoud van de loopbaanbox bevat beleidsmatige en praktische aanbevelingen, zoals de LOB-routekaart (Koot, 2011) voor een loopbaangericht begeleidingsgesprek.
Het platform VMBO intersectoraal heeft het werkboek Kwaliteit Intersectoraal (Pit &Van Maarleveld, 2011) doen verschijnen, waarin de relevantie van loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het intersectoraal programma wordt benadrukt.
Deze actualiteit en de verlegenheidvraag op de locatie zijn de basis voor de in hoofdstuk 2 beschreven theoretische onderbouwing omtrent lob.

2 Theoretische onderbouwing

Dit hoofdstuk geeft een theoretische beschrijving van de onderwerpen die gerelateerd zijn aan de onderzoeksvraag. De elementaire begrippen worden verduidelijkt en onderzocht is wat over de begrippen in de theorie wordt vermeld. Het gaat daarbij om de onderwerpen: intersectoraal onderwijs, loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob), de methode voor lob en effectiviteit. Gericht op mogelijk een andere manier van werken, is aanvullend het onderwerp implementeren opgenomen. De beschrijving vormt de basis van een praktijkonderzoek.

2.1 Het intersectoraal programma

De kern van het intersectoraal vmbo is volgens het platform VMBO Intersectoraal (2010) een brede oriëntatie op verschillende soorten werk, gekoppeld aan een goede loopbaanbegeleiding. De loopbaanvragen van de leerling zijn bij die loopbaanbegeleiding uitgangspunt en niet de behoeften van de arbeidsmarkt. Algemene beroepscompetenties als: kennis, vaardigheden en houding die je in allerlei soorten werk goed kunt gebruiken behoren tot de kern van het programma.

Het intersectorale programma op de locatie heet dienstverlening en commercie (dico). De lesstof wordt themagewijs in werkplekkenstructuur, de naam voor de leeromgeving waar leerlingen praktisch in werkplekken (afdelingen) kennis op doen, aangeboden. Naast het opdoen van kennis oriënteert de leerling zich op beroepen door interview(s), internetresearch of bedrijfsbezoeken. Buitenschoolse activiteiten, zoals bedrijfsbezoeken zijn op de onderzoekslocatie onderdeel van het intersectoraal programma (schoolwerkplan, 2010). In het derde leerjaar en in het vierde leerjaar hebben de leerlingen twee weken stage.
Stages zijn van belang voor de loopbaanvorming en een krachtige loopbaanomgeving moet praktijkgericht zijn. Vmbo-leerlingen die vraaggericht onderwijs krijgen en met wie een dialoog over de loopbaan wordt gevoerd, zijn meer tevreden over hun keuze voor een studierichting en over hun keuzemogelijkheden in schoolopdrachten. (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Keuzemogelijkheden in het lesprogramma zijn nodig voor individuele trajecten en maatwerk. Het schoolexamen biedt dan een verkennend en een verdiepend (of verbredend) deel, passend bij de keuze van de leerling. In een loopbaangesprek bepaalt de leerling met zijn docent wat hij verdiept, of verbreedt (Van Hilten, 2011).

Uit bovenstaande is te concluderen dat in een praktijkgerichte en vraaggerichte leeromgeving het bieden van keuzemogelijkheden past. Om tot de juiste keuzes in verdieping of verbreding te komen zijn loopbaangesprekken een goed middel. Het gesprek en de eigen inbreng in het lesprogramma maken dat de leerling meer tevreden is over de te maken studiekeuze en -richting.

2.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob)

Loopbaanoriëntatie- en begeleiding is een geïntegreerd, dynamisch en continu proces van voorbereiding op een toekomstige vervolgopleiding, arbeidsmarkt, maatschappelijke participatie en verwerving en loopbaancompetenties (VO-raad, 2011). Loopbaanoriëntatie en -begeleiding heeft tot doel beroeps- en opleidingsbeelden en loopbaancompetenties te ontwikkelen. Het is een goede keus om lob te integreren met het intersectorale programma (SLO, 2010).

Effectieve lob wordt bepaald door een gedifferentieerde en vraaggerichte leeromgeving met praktijkervaring en reflectie, met toepassing van het portfolio en stages in samenhang met de dialoog. Leerlingen worden geconfronteerd met eisen/vragen uit de arbeidsmarkt en de begeleiding is gericht op lange termijn, met de bewustheid dat ouders beïnvloedingskanalen zijn (Zwart et al, 2007). Een loopbaanmethode en een persoonlijk ontwikkelingsplan vergroten het reflecteren op een loopbaan (Meijers, 2006). Een lob-visie met doelen moet het vertrekpunt zijn voor een effectieve loopbaansturing en een lob-leerlijn, met geselecteerde activiteiten en een loopbaandialoog (Beekers et al, 2011).

Op de locatie doen leerlingen praktijkervaring op. Met bedrijfsbezoeken en stages oriënteren zij zich op beroepen en bedrijven. Zowel in het lesprogramma als buiten school krijgen de leerlingen indrukken en vormen zich beelden van bepaalde branches en beroepen (schoolwerkplan, 2010).

2.2.1 Het loopbaangesprek

Het loopbaangesprek is een gesprek tussen de leerling en zijn begeleider waarin de ervaringen van de leerlingen worden besproken en waarin verbindingen worden gelegd tussen ervaringen en leeractiviteiten. De loopbaanbegeleider heeft zich in het gesprek te richten op de individuele leerling en stelt open vragen over de specifieke ervaring van de leerling (Van Hilten, 2010).

In een loopbaangesprek ligt de nadruk op sterke kanten en talenten van de leerling en op zijn ambities en passies. Uitgangspunt in het gesprek is dat de studievoortgang en leerervaringen (op school en in de praktijk) de leerling inzicht verschaft over zichzelf. De leerling legt onder begeleiding verbanden tussen successen en teleurstellingen in de studievoortgang en verbindt die met eerdere ondervindingen. Ervaringen in een specifieke situatie worden zo gebruikt om zicht te krijgen op kwaliteiten die de leerling onderscheidt van anderen en op waarden die belangrijk zijn voor zijn ontwikkeling en zijn loopbaan (Kuijpers, 2008).

Een loopbaangericht gesprek bestaat na het maken van persoonlijk contact en het uitgaan van concrete ervaringen uit: actief luisteren, vragen en doorvragen, valideren en waarderen, leerlingen aan het denken zetten, de kwaliteiten en motieven aan andere situaties relateren en tot slot de leerling zelf laten benoemen wat dit zegt over de kwaliteit of het motief (Kerkhoffs et al., 2011).

Het begeleidingsgesprek is effectief als het gesprek gericht is op de toekomst en vijf componenten bevat: affectief (opbouwen van een goede relatie), informatief, reflectief (loopbaanvorming), actiefmakend en een netwerkcomponent. De leerling staat in dit gesprek stil bij wat hij over zichzelf heeft geleerd, zijn eigen waarden, welke leerdoelen hieruit volgen en hoe die aansluiten bij die in toekomstige situaties. Besproken worden acties om de volgende stap te zetten, zodat de leerling meer inzicht verkrijgt, (leer)ervaringen organiseert en bewijsstukken verzamelt voor de toekomst. Tenslotte komt aan de orde wie de leerling kan helpen en hoe hij dat netwerk kan benaderen, inzetten en onderhouden (Kuijpers, 2008) en (Meijers et al., 2010).
Het succes van de loopbaanbegeleiding hangt in grote mate af van de instelling van de jongeren. Leerlingen die positief zijn ingesteld over loopbaangeleiding zijn dit, omdat het betrokken is op henzelf en hun persoonlijke ontwikkeling. De reflecterende, persoonlijke gesprekken met leerkrachten in het kader van loopbaanbegeleiding achten die positief ingestelde leerlingen zinvol en noodzakelijk (Mittendorff, 2010). Als loopbaanbegeleiders naast gesprekken met beelden en visuele metaforen werken, motorische activiteiten en betekenisvolle ervaringen creëren en als de leerling de agenda van het gesprek bepaalt, wordt de ‘actieve betrokkenheid’ en het succes vergroot. (Amundson 2004).
De wijze waarop het gesprek kan worden gevoerd bevat onderdelen als het stellen van open vragen die de leerling aan het denken zetten. Hulpmiddel is een hulpkaart met tips voor de voorbereiding van het gesprek, het gesprek zelf, de afronding ervan en reflectie om het loopbaangesprek effectiever te laten verlopen (VO-raad, 2011).

Samenvattend is te concluderen dat loopbaanbegeleiding met gesprekken effectief is voor loopbaanontwikkeling van leerlingen. Het gesprek is een dialoog, waarin de leerling zicht heeft of krijgt op zijn ambities, kwaliteiten, interesses, netwerk en toekomstmogelijkheden. In de dialoog bepaalt de leerling de agenda en is er sprake van actieve betrokkenheid. In het gesprek praat de leerling en wordt hij aan het denken gezet. Het is dus de leerling die de competentie moet hebben, of moet leren zicht te hebben op wat hij kan en wil en wie of wat hem bij het verkrijgen van inzicht kan helpen. De rol van de loopbaanbegeleider is open vragen stellen, te werken met beelden en metaforen en de leerling begeleiden in het komen tot keuzes.
Op de locatie lijken er geen belemmeringen te zijn om effectieve loopbaangesprekken te voeren met leerlingen. Of die aanname bewaarheid is, zal in het onderzoek moeten worden aangetoond.

2.2.2 Rol van de loopbaanbegeleider

Het werken met leerlingen in een competentiegerichte omgeving verlangt van de docent de vaardigheid van studieloopbaanbegeleider (Vermunt, 2006). Een loopbaanbegeleider is iemand die de leerling ondersteunt bij het ontwikkelen van een goed zelf- en opleidingsbeeld, een positieve beroepshouding, een arbeidsidentiteit en de benodigde loopbaancompetenties. Een persoon die openstaat voor ervaringen en gevoelens en de leerling stimuleert zichzelf voortdurend de vragen te stellen: Wie ben ik? Wat kan ik? Waar ben ik goed in? Wat drijft mij? Wat wil ik? En hoe kom ik daar? (Kuijpers, 2008; Van Hilten, 2010).
Decanen en leerlingbegeleiders hebben de taak om mogelijkheden te scheppen leerlingen in contact te brengen met verschillende studies en contacten in het beroepsveld (Westenberg, 2008). Gesprekken met een decaan, beroepskeuzetesten en gesprekken die door de school worden georganiseerd zetten leerlingen niet aantoonbaar aan tot het gebruik van loopbaan-competenties (Meijers et al., 2006). Het contact met de decaan maakt leerling zekerder over zijn loopbaanontwikkeling en biedt meer vertrouwen in de vaardigheden om loopbaankeuzes te maken. (Rowland, 2004).
De mentor speelt in de loopbaanbegeleiding een grote rol voor leerlingen (Kuijpers, Meijers en Winters, 2008; Neuvel & Van Esch, 2005). De rol van de mentor is: structuur bieden, de leerling accepteren en hulp bieden bij oplossingstrategieën. De mentor stelt zich op als coach (Jansma, 2011). Dat de loopbaanbegeleider mentor is en docent is in het intersectorale programma heeft voordelen, omdat hij de leerling dan het vaakst ziet en goed kent. Zijn taken zijn: het opbouwen van een vertrouwensrelatie, het voeren van loopbaangesprekken, oudergesprekken voeren aan de hand van het loopbaandossier en lob-overleg voeren met andere docenten (Van Hilten, 2010). Qua relatie moet de mentor de leerling zien als een volwassene en beiden moeten zich op hun gemak voelen (DuBois et al., 2002; Langhout et al., 2004). De loopbaanbegeleider begint een gesprek vanuit de leerling, stelt open vragen en geeft betekenis aan wat de leerling zegt (Kuijpers, Meijers en Bakker, 2006). Dat verlangt de eigenschap om eigen denken ondergeschikt te maken aan dat van de leerling, om wie het gesprek gaat. De leerling moet kunnen reflecteren en de begeleider heeft hem daarbij te helpen.

Uit het bovenstaande is op te maken dat de mentor en de decaan als loopbaanbegeleider de leerling het best kunnen begeleiden in hun loopbaan, met als taken: een vertrouwensrelatie leggen met de leerling, de leerling accepteren als een gelijkwaardige en met de leerling in gesprek gaan. In het gesprek verlangt het van de loopbaanbegeleider de taak te luisteren, samen te vatten en met open vragen reageren op wat de leerling inbrengt. Door betekenis te geven aan wat de leerling zegt wordt de leerling gestimuleerd tot nadenken en tot reflecteren op zijn inbreng.

2.2.3 Reflecteren

De overeenkomst in de definities van reflectie is dat leerlingen leren nadenken over wat ze doen en kennen met als doel dat te verbeteren (Luken, 2010). Een ruimere opvatting hebben Van der Schaaf en Oosterbaan (2009), voor wie het doel van reflectie ook verandering van perspectief kan zijn. Reflectie is een belangrijk hulpmiddel om jezelf te ontwikkelen; het mentale vermogen om bewust na te denken over ervaring, kennis, inzicht en houding met als doel jezelf te verbeteren. Het bewust maken van belangrijke onbewuste gedachten, gevoelens, verlangens en handelingen is de belangrijkste functie van reflectie (Korthagen, 2005).
Reflectie vindt plaats volgens een ui-model waarin van buiten naar binnen toe de omgeving, gedrag, bekwaamheden, overtuiging, identiteit naar betrokkenheid (missie) te herkennen zijn. Zijn de binnenste lagen betrokken, dan is er sprake van kernreflectie. Wanneer de lagen met elkaar sporen ontstaat er een ‘flow’, waardoor leren en werken gemakkelijker gaat (Korthagen, 2007). Leerlingen die reflecteren op ervaringen krijgen helder wat passend is, wat ze goed kunnen en kennen en waar hun hart ligt. Dat is wat Korthagen en Lagerwerf (2008) de laag van betrokkenheid noemen. In het doordringen tot een diepere laag is een parallel te trekken met de meergelaagdheid van Bateson (2000).

De invloed van de sociale omgeving zorgt er voor dat veel van het denken niet ‘eigen’ en zelfstandig is en de nog onvoldoende ontwikkelde frontale kwabben van de hersenen maakt dat leerlingen moeilijk overzicht krijgen over: voors en tegens, het overzien van verleden, heden en toekomst en het met elkaar in verband brengen van denken en voelen (Luken, 2009). Zelfontplooiing en zelfverbetering kan pas op het eind van de adolescentie plaatsvinden, na globaal het zeventiende levensjaar. De fasen daarvoor zijn te kenmerken als een zelfbewuste fase (rond 16de-17 ^{de} levensjaar), een conformistische fase (rond 14de-15 ^{de} levensjaar) en een eerste fase van zelfredzaamheid en onaantastbaarheid (rond 13de-14de levensjaar) (Westenberg, 2008).
Dat de hersenen een rol spelen bij de mogelijkheid te kunnen reflecteren blijkt uit de ongelijke ontwikkeling van de hersenen, ruwweg van onderen naar boven en van achteren naar voren. Die ontwikkeling gaat door tot ongeveer het 25ste jaar. De leeftijd van 14 tot 16 jaar is de fase waarin leerlingen emotioneel gevoelig zijn, met van alles experimenteren, veel risico’s nemen en stemmingswisselingen hebben. Ook een fase waarin leerlingen een eigen ‘ik’ ontwikkelen, bewustere keuzes maken zonder goed vooruit te kijken en consequenties te overzien (Nelis, 2009). Het is de fase waarin pubers extra gevoelig zijn voor spanning en beloningen, omdat het deel in de hersenen, het beloningscentrum, eerder is ontwikkeld dan de frontale cortex, het deel van de hersenen dat het gevoel van spanning (de ‘kick’) en beloning reguleert, zoals bij volwassenen het geval is (Crone, 2008).

Vmbo-leerlingen kunnen een hekel hebben aan reflectie, omdat ze liever met iets nieuws beginnen dan steeds terugkijken en daarover praten (Van Hilten, 2011). Een leerling zal eerder op een positieve manier reflecteren als hij eigen keuzes maakt in het programma en daarmee invloed heeft op zijn eigen leerproces (Van Hilten, 2011). Deze opvatting heeft betekenis voor het voeren van gesprekken, het aanbieden van de leerstof en de inrichting van het intersectorale programma.
Een overmaat aan reflectie zal ertoe leiden dat leerlingen zich tegen reflectie gaan afzetten. Reflectie zal dan als een verplicht nummertje worden beschouwd met zich er zo gemakkelijk mogelijk van af maken. Docenten proberen dan reflectie af te dwingen met reflectiewijzers en portfolio's (Meijers, 2006). Vraagtekens bij reflectie en de doelmatigheid worden eveneens geplaatst door Luken (2009; 2011), die signaleert dat reflecteren in het onderwijs niet productief is en dat gewenste resultaten ontbreken. De gevolgen van reflecteren kunnen volgens Luken zelfs negatief zijn, zoals ontaarden in piekeren en juist de kwaliteit van de keuze negatief beïnvloeden. Overigens wil hij daarmee niet zeggen dat reflecteren slecht is, mits reflecteren van de persoon zelf is en dat reflecteren waarschijnlijk alleen goed gaat in een ware dialoog.
Reflecteren kan gestimuleerd worden in reflectiegesprekken. Leerlingen gebruiken in die gesprekken criteria voor het evalueren van eigen werk en gaan zelf op zoek naar bewijs waarin kennis en vaardigheden aan die criteria voldoen. Een gespreksformat kan daarbij een goed hulpmiddel zijn (Van der Schaaf en Oosterbaan, 2009).
Niet zozeer middelen of technieken, maar vooral de loopbaandialoog op school draagt bij aan loopbaanreflectie, loopbaanvorming en netwerken en aan het inzetten van deze competenties bij een keuze en een leerervaring (Meijers, 2006). Door te reflecteren op capaciteiten en motieven vergroten leerlingen de kijk op hun loopbaancompetenties, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. (Meijers et al., 2006). Loopbaanreflectie is het ontdekken van persoonlijke waarden en werkelijke interesses, met als typerende vragen: wat kan en wil ik? (Kuijpers, 2011).

Uit bovenstaande is te concluderen dat reflecteren voor veel leerlingen moeilijk is, vanwege de nog te ontwikkelen hersenen en dat een overdaad aan reflectie contraproductief werkt. Een leeromgeving met keuzemogelijkheden en praktijkervaring, waarin leerlingen praktisch kunnen werken kan het reflecteren door leerlingen vergemakkelijken.
Onderzoek heeft uitgewezen dat reflectie het best kan plaatsvinden in de dialoog, waarin de loopbaanbegeleider en de leerling op voet van gelijkwaardigheid betrokken zijn. In deze dialoog, die vooral op school moet plaatsvinden, leert de leerling reflecteren op wat hij kan, wil en voelt en leert ontdekken wat hem daarbij kan helpen. De leerling gaat zelf op zoek naar bewijs die aan de criteria voor het evalueren van zijn werk voldoen. Een gespreksformat is een goed hulpmiddel tijdens de dialoog en portfolio's toepassen moet gekoppeld worden aan gesprekken.

2.3 Implementeren

Implementeren van een nieuwe methode moet aan een aantal voorwaarden voldoen, zoals het opstellen van een projectplan met de te realiseren doelen, de facilitering, het budget en zaken als het vergroten van draagvlak en het voeren van communicatie (Van Lanschot Hubrecht, 2009). Docenten vervullen bij vernieuwing en implementatie een cruciale rol, omdat iets nieuws ertoe leidt dat docenten iets op een andere manier moeten gaan doen. Er zijn vijf belangrijke succes- en faalfactoren: de concrete uitwerking van een plan, aansluiten bij wat in de school gebruikelijk is, gezag door middel van overtuiging, stabiele samenstelling van het team en het vermogen om te veranderen en te innoveren (Waslander, 2007). Eerder was Rathvon (2003) tot dezelfde overtuiging gekomen, waaraan hij toegevoegde: gevarieerde en gerichte training voor docenten, tijd voor overleg en onderlinge samenwerking van docenten. Iets nieuws op basis van ideeën heeft kans van slagen als er draagvlak en continuïteit in het docententeam is, inhoudelijke betrokkenheid van de leiding en samenhang tussen onderzoek, ontwikkeling en onderwijs (Ponte, 2002).

2.4 Samenvatting

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding is een kernpunt van het intersectoraal programma. De invulling van lob wordt aan de school overgelaten. Wel is de wettelijke verplichting dat leerlingen kunnen reflecteren op de toekomst, zoals een verantwoorde keuze voor een vervolgopleiding maken, reflecteren op eigen handelen en de eigen mogelijkheden van opleiding en werken kennen. Hieruit is op te maken dat niet alleen loopbaanoriëntatie en -begeleiding essentieel is, maar ook het reflecteren als onderdeel daarvan. Van reflecteren is sprake als een leerling zelf zicht krijgt op zijn motieven, kwaliteiten, loopbaan, werkexploratie en het netwerk dat hem kan helpen. Aangezien de ontwikkeling van de hersenen maakt dat de puber niet zelf in staat is te reflecteren, moet hij daarbij geholpen worden. Daarvoor is de mentor die een persoonlijke relatie heeft met de leerling aan een vertrouwensrelatie werkt en de leerling op de juiste wijze sturing geeft de eerst aangewezene. Bij voorkeur geeft de mentor les in het intersectoraal programma.

Een loopbaangerichte leeromgeving met praktijkervaring vergemakkelijkt het reflecteren en een reflectiegesprek is een uitstekend middel om met leerlingen in gesprek te gaan over zijn loopbaan. Het reflectiegesprek heeft het karakter van een dialoog, van ‘praten met een gelijkwaardige’. De leerling vervult in dit gesprek een significante rol. In het lob-gesprek heeft de mentor in zijn rol als loopbaanbegeleider de taak een relatie op te bouwen, goed te luisteren, de leerling op het juiste spoor te zetten, ervoor te waken dat alle onderdelen aan bod komen en het gesprek af te sluiten met een opdracht. Een gespreksformat is een goed hulpmiddel in het gesprek.

Bij het implementeren van een nieuwe manier van werken spelen docenten een cruciale rol. Een plan, aansluiten bij wat gebruikelijk is op school, gezag door overtuiging, stabiliteit in het team, het vermogen te innoveren, training, tijd voor overleg, onderlinge samenwerking en betrokkenheid van de locatieleiding zijn belangrijke succesfactoren om iets nieuws te laten slagen.

3 Opbouw van het onderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft de opbouw van het onderzoek. De onderwerpen die aan de orde komen zijn: het soort onderzoek, de onderzoeksmethode en de fasen in het onderzoek, de onderzoeksgroepen, de onderzoeksinstrumenten, validiteit en betrouwbaarheid, triangulatie en ethisch kader.

3.1 Soort onderzoek

De hoofdvorm van dit onderzoek was ontwikkelingsgericht, omdat ingezet werd op het ontwikkelen van een effectieve methode van lob op de eigen locatie. De uitvoering van het onderzoek had op systematische wijze in interactie met de omgeving plaats met als doel antwoorden te verkrijgen uit de eigen beroepspraktijk die gericht zijn op verbetering van deze praktijk en was te kenmerken als een praktijkonderzoek (Van der Donk en Van Lanen, 2010).

3.2 Onderzoeksmethode

Het onderzoek bestond uit bronnenonderzoek voor het verkrijgen van theoretische onderbouwing, een praktijkonderzoek op de eigen locatie en vergelijkend onderzoek bij andere scholen/locaties. De wijze van onderzoeken was: inzicht verkrijgen in lob; op eigen locatie vaststellen welke lob-activiteiten bekend en zinvol zijn; vergelijkingen maken met andere scholen; mogelijke scenario's bespreken; vaststellen welke verlangens en eisen collega's stellen aan een lob-methode; conclusies trekken en aanbevelingen doen.
Het onderzoek is opgezet om zowel kwantitatieve als kwalitatieve eenduidige en objectieve gegevens te genereren (Swanborn, 2004), met toepassing van theoriebeschouwing, interviews, enquêtes, praktijkvoorbeelden, gesprekken, toetsing van de resultaten op de locatie aan externe gegevens en precisering van onderzoeksresultaten.

3.2.1 Onderzoeksfasen

In september 2011 startte het onderzoek met het formuleren van de onderzoeksvraag en de deelvragen. In september tot en met november vonden bezoeken plaats aan congressen en workshops en in november en december hadden voorbereidende interviews plaats met externe scholen.
Van oktober tot en met december vond het theoretische onderzoek plaats.
Medio januari 2012 startte de fase van dataverzameling in het praktijkonderzoek met na een korte inleidende PowerPoint (bijlage 2) het enquêteren van de ouders (bijlage 3) tijdens een voorlichtingsavond. Een week later werd de leerlingen gevraagd een enquête (bijlage 4) in te vullen. Eind januari 2012 werden de collega's persoonlijk benaderd met het verzoek een enquête in te vullen.
In de periode januari t/m april vonden parallel aan de enquêtes gesprekken plaats met een dico-collega, de locatieleiding en een externe school.

In maart 2012 vond de 100-euro onderzoeksmethode (variant op de 10-puntenschaalvraag van Cauffman, 2009) plaats om de waarde vast te stellen van gespreksvormen, ter precisering van de resultaten van de eerste enquête.
In april 2012 vond onderzoek plaats onder collega's om vast te stellen hoe het huidige lesprogramma voldoet aan effectieve lob (Zwart et al., 2007), wat collega's vinden van de loopbaanbegeleiding en op welke wijze een eventuele verbetering ingevoerd zou kunnen worden (bijlage 6).
In mei 2012 vonden individuele gesprekken plaats met leerlingen van de vierde klas mede ter validatie van de eerder bereikte resultaten.
De dataverwerking en -analyse vond telkens plaats op het moment dat er nieuwe gegevens uit onderzoek of uit gesprekken waren verkregen.
Tot slot volgde beschrijving van de data als onderdeel van het onderzoeksverslag, het maken van bevindingen, trekken van conclusies en doen van aanbevelingen.

3.3 Onderzoeksgroepen

In het onderzoek waren interne en externe onderzoeksgroepen betrokken. De respondenten uit de interne onderzoeksgroepen waren allen betrokken bij het intersectoraal programma op de locatie. De externe onderzoeksgroepen hadden een betrokkenheid bij lob op andere scholen. De onderzoeksgroepen werden vooraf benaderd voor medewerking.

3.3.1 Interne onderzoeksgroepen

De interne onderzoeksgroepen waren: de leerlingen die het intersectoraal programma volgen en met hun loopbaan bezig zijn; de locatieleiding vanwege de eindverantwoordelijkheid voor het locatieprogramma; de decaan die activiteiten verzorgt die met de loopbaan te maken hebben; de collega's, die lesgeven in dienstverlening en commercie (dico). Bij de interne onderzoeksgroepen waren ook de ouders van de leerlingen betrokken, omdat die een centrale rol spelen in het oriëntatieproces van zowel tweede- als vierdejaars leerlingen in het vmbo (Evers, 2006). Met het betrekken van de interne groepen kon ook creëren van draagvlak voor veranderingen of nieuw beleid worden vergroot (Ponte, 2002).

3.3.2 Externe onderzoeksgroepen

De externe onderzoeksgroepen waren decanen en loopbaanbegeleiders van andere scholen waar al met een lob-methode wordt gewerkt. Voor dit deel van het onderzoek werd onder andere gebruik gemaakt van scholen die het platform VMBO intersectoraal had doorgegeven. De in het onderzoek betrokken scholen waren een locatie waar lob onlangs is opgestart, een school waar lob ook in een beleidsvisie is opgenomen, een school waar een uitgebreide methode voor lob is vormgegeven, een school die al langer met een methode van lob bezig is,

een school waar gesprekken met leerlingen onderdeel zijn van de visie en twee andere vmbo-scholen. De decanen van die scholen, loopbaanbegeleiders en/of projectleider lob werden geïnterviewd (bijlagen 7, 8, 9, 10, 11,12).

3.4 Onderzoeksinstrumenten

Tijdens het onderzoek werd gebruik gemaakt van diverse instrumenten die per instrument nader worden toegelicht.

3.4.1 Interview

Om van individuele respondenten kwalitatieve informatie te verkrijgen werd het semigestructureerde interview (European institute for brandmanagement, z.d.) toegepast. De interviews leidden tot gesprekken waarin werd doorgevraagd om motieven, indrukken en gevoelens te verkrijgen. De manier van interviewen omvatte de stadia: het persoonlijke benaderen van de respondent met een inleiding, het stellen van een op de respondent gerichte startvraag, van daaruit doorvragen, terugvragen of recapituleren. In de gesprekken was ruimte voor gedachtewisseling en de mogelijkheid om de respondent te laten reageren vanuit de diepere laag overtuiging (Bateson, 2000). Tijdens het interview werd meegeschreven om antwoorden te noteren, een techniek die in eerdere ervaringen was eigengemaakt.

3.4.2 Enquête

De enquête werd toegepast (Van der Donk en Van Lanen, 2010) om de mening van een grote groep respondenten te vernemen. Voor overzichtelijkheid en eenduidigheid van antwoorden waren de enquêtes opgesteld met gesloten vragen.

3.4.3 Gesprekken

In gesprekken met onder andere critical friends werd de manier van werken voorgelegd voor feedback en reflectie, wat niet zelden tot bijstelling leidde. Daarnaast waren er gesprekken met de decaan (bijlage 13), een docent intersectoraal (bijlage 14), de locatieleiding (bijlage 15) en vierdeklassers (bijlage 16) ter bespreking van mogelijkheden, voor verheldering en aanvullende informatie.

3.4.4 100-euro methode

In vervolg op en na de analyse van de resultaten van de eerste enquête gaven leerlingen en collega's met de actieve 100-euromethode de waarde van tien gespreksvormen aan om beter inzicht te verkrijgen in wat zij het meest waardevolle lob-gesprek vinden.



Leerlingen verdelen de 100 euro over tien mogelijkheden

3.5 Validiteit, betrouwbaarheid en triangulatie

Een onderzoek is valide en betrouwbaar als daadwerkelijk onderzocht is wat onderzocht moet worden (Van der Donk en Van Lanen, 2010). Het toepassen van triangulatie voor methode en bronnen (Olafshani, 2003) leidde tot het verkrijgen van indrukken en meningen van de onderzoeksgroepen die binnen onze school met lob te maken hebben.
Triangulatie leidde tot te verantwoorden feiten, eenduidige en objectieve data en geobjectiveerde waarnemingen uit meerdere bronnen, die ten grondslag liggen aan de conclusies en aanbevelingen. Om dat te bewerkstelligen zijn meerdere onderzoeksinstrumenten in verschillende situaties, op verschillende momenten en met verschillende onderzoeksgroepen aangewend. De toepassing van triangulatie vergroot de betrouwbaarheid en de validiteit van de onderzoeksresultaten (Baarda, De Goede en Teunissen, 2001).
Om de verkregen kwalitatieve en kwantitatieve data zorgvuldig te analyseren (Ponte, 2010), werden - na het verzamelen van de data - respondenten opties voorgelegd die elders waren vernomen, mede ter validering, aanscherping of verifiëring. Het doel was een compleet beeld verkrijgen op de kansen en belemmeringen voor een effectieve methode van lob.

3.6 Ethisch kader

Het doen van onderzoek verlangt de verplichting om de richtlijnen voor zorgvuldigheid, controleerbaarheid, betrouwbaarheid, onpartijdigheid en onafhankelijkheid te hanteren, zoals gesteld in de gedragscode voor wetenschappelijk onderzoek (Van der Heijden et al, 2005). Indachtig die gedragscode was de grondhouding van de onderzoeker vertrouwenwekkend en mocht men ervan uitgaan dat resultaten van het praktijkonderzoek zorgvuldig werden beschreven en te baseren waren op transparante en navolgbare gegevens (Boerman, 2008). Voor dit onderzoek betekende dat concreet: bronvermelding, waar een beroep werd gedaan op theorieën; heldere informatieverschaffing aan respondenten over de aard en het doel van het onderzoek en waarborging van de privacy door het anoniem verwerken van resultaten. Bij interviews werden de interviewverslagen ter verificatie voorgelegd en werd verzocht om toestemming voor publicatie. De interviewverslagen werden nadien geanonimiseerd.
De onderzoeksgegevens werden uitsluitend voor dit onderzoek bestemd en gebruikt.
Bij toepassing van de methodes werden, onder andere qua taalgebruik, de waardigheid en het welgevoelen van de respondenten in acht genomen. Niet onvermeld kan blijven dat het onderzoek niet los te zien was van het functioneren als collega binnen teamverband. Ook om die reden is recht gedaan aan gevoelens en opvattingen van respondenten.

3.7 Samenvatting

Bij het onderzoek waren leerlingen, ouders en collega's als respondenten betrokken. De onderzoeksmethoden enquêtes, interviews en gesprekken, die op verschillende momenten tot kwalitatieve en kwantitatieve gegevens leidden, maken het onderzoek valide. Vergelijkend onderzoek bij externen was bestemd voor gegevensverzameling over de methode van lob, hoe lob wordt georganiseerd en dienden als mogelijkheden voor onderzoek op de locatie. Voor de zorgvuldigheid werden de richtlijnen volgens de gedragscode wetenschappelijk onderzoek gehanteerd.



4 Data-analyse en resultaten

Dit hoofdstuk geeft de data weer die werden verkregen uit onderzoek onder ouders, leerlingen, docenten, locatieleiding en decaan. Aanvullend zijn het vergelijkend onderzoek bij andere scholen en de bevindingen van externe relevante personen samengevat.

De onderzoeksgroepen hadden verschillende aantallen respondenten. Om een juiste verhouding in reacties tussen de afzonderlijke onderzoeksgroepen vast te stellen werd per groep het aantal reacties per onderwerp gedeeld door het aantal respondenten per groep en die uitkomst vermenigvuldigd met 100. Analyse van de aantallen was geen onderdeel van het onderzoek.

Voor het samenvoegen en analyseren van de kwantitatieve gegevens ten behoeve van het verkrijgen van percentages en het presenteren in grafiekvorm werd het computerprogramma Excel gebruikt. Daar waar nodig wordt verwezen naar bijlagen.

4.1 Mening huidige lob-activiteiten

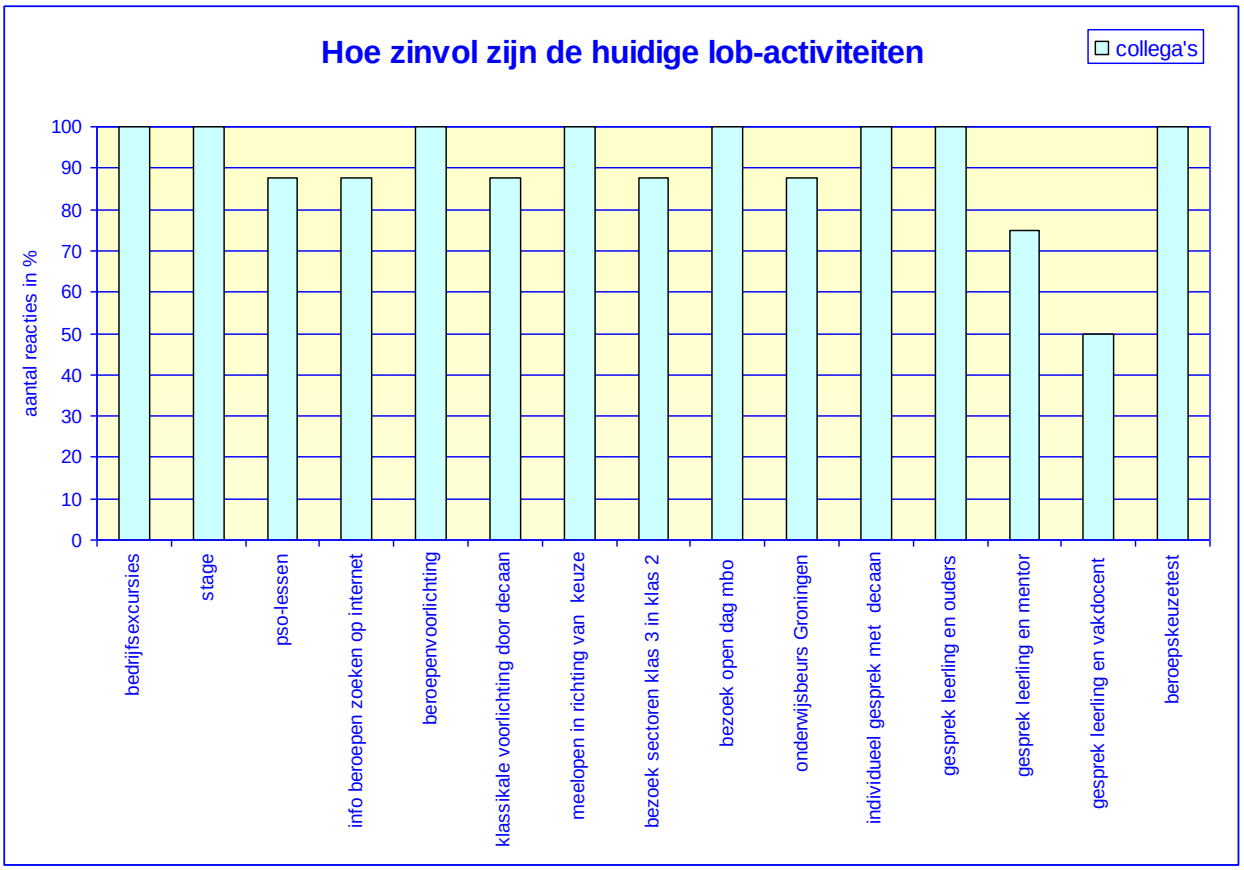
4.1.1 Collega's

De onderzoeksgroep collega's bestond uit de dico-collega's[1], de schoolleiding en de decaan.

Bekendheid met lob-activiteiten		
Gegevens collega's		
	aantal	procentueel
Uitgezette enquêtes	8	100,0
Teruggekomen enquêtes	8	100,0
Totaal aantal te noemen lob-activiteiten	120	100,0
Lob-activiteiten bekend/meegemaakt	105	87,5
Lob-activiteiten niet bekend/meegemaakt	15	12,5
'Bekend met' niet ingevuld	0	0,0

87,5 Procent van de collega's is bekend met de lob-activiteiten en/of heeft er zelf ervaring mee. Alle vragen zijn beantwoord.

[1] Dico-collega's zijn de docenten die lesgeven in het intersectorale programma dienstverlening en commercie (dico)



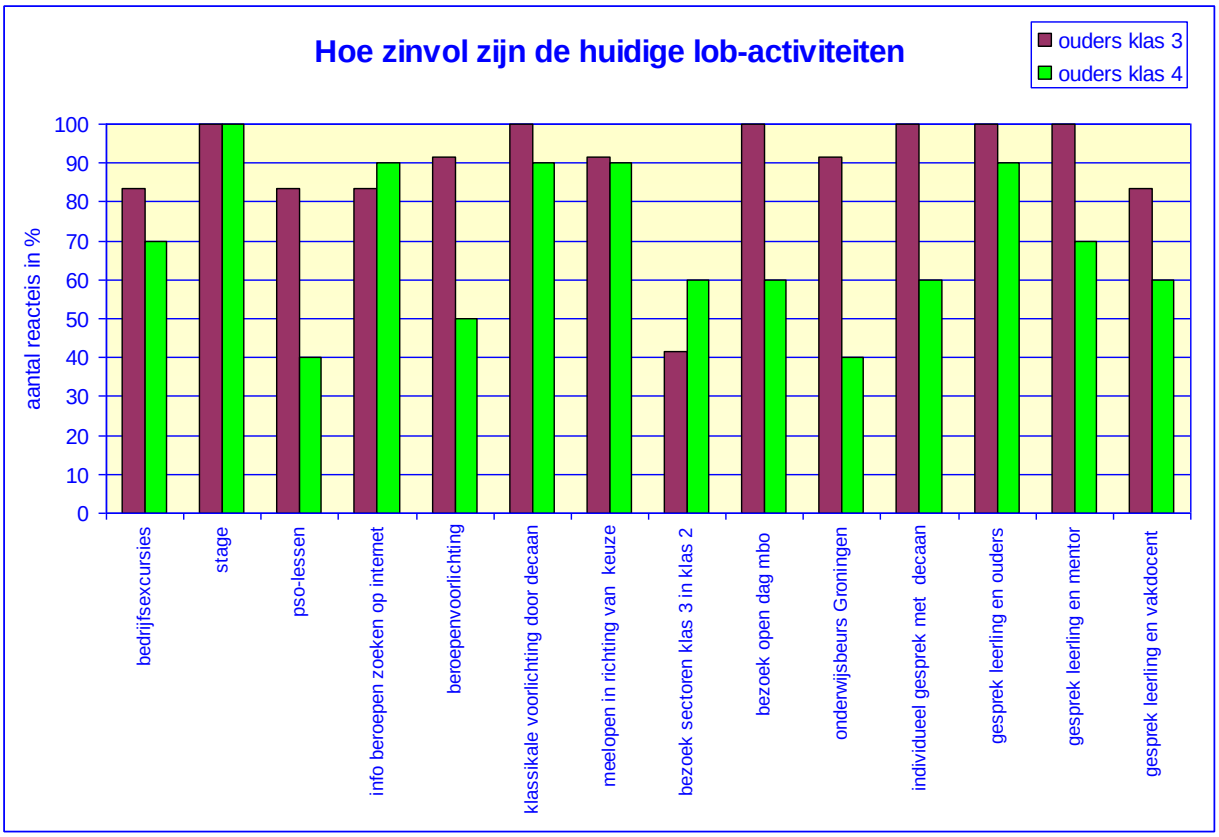
Collega's vinden veel lob-activiteiten zinvol. Het minst zinvol achten zij dat een vakdocent een lob-gesprek voert met de leerling.

4.1.2 Ouders

De onderzoeksgroep ouders bestond uit de ouders van leerlingen die het intersectoraal programma dico volgen.

Bekendheid met lob-activiteiten				
Gegevens ouders	ouders lln. klas 3		ouders lln. klas 4	
	aantal	procentueel	aantal	procentueel
Uitgezette enquêtes	14	100	10	100
Teruggekomen enquêtes	14	100	10	100
Totaal aantal te noemen lob-activiteiten	168	100	140	100
Lob-activiteiten bekend/meegemaakt	120	71	91	65
Lob-activiteiten niet bekend/meegemaakt	44	26	40	29
'Bekend met' niet ingevuld	4	2	9	6

71 Procent van de ouders van de leerlingen in klas 3 en 65 procent van ouders van de leerlingen in klas 4 is bekend met een lob-activiteit en/of heeft er ervaring mee.



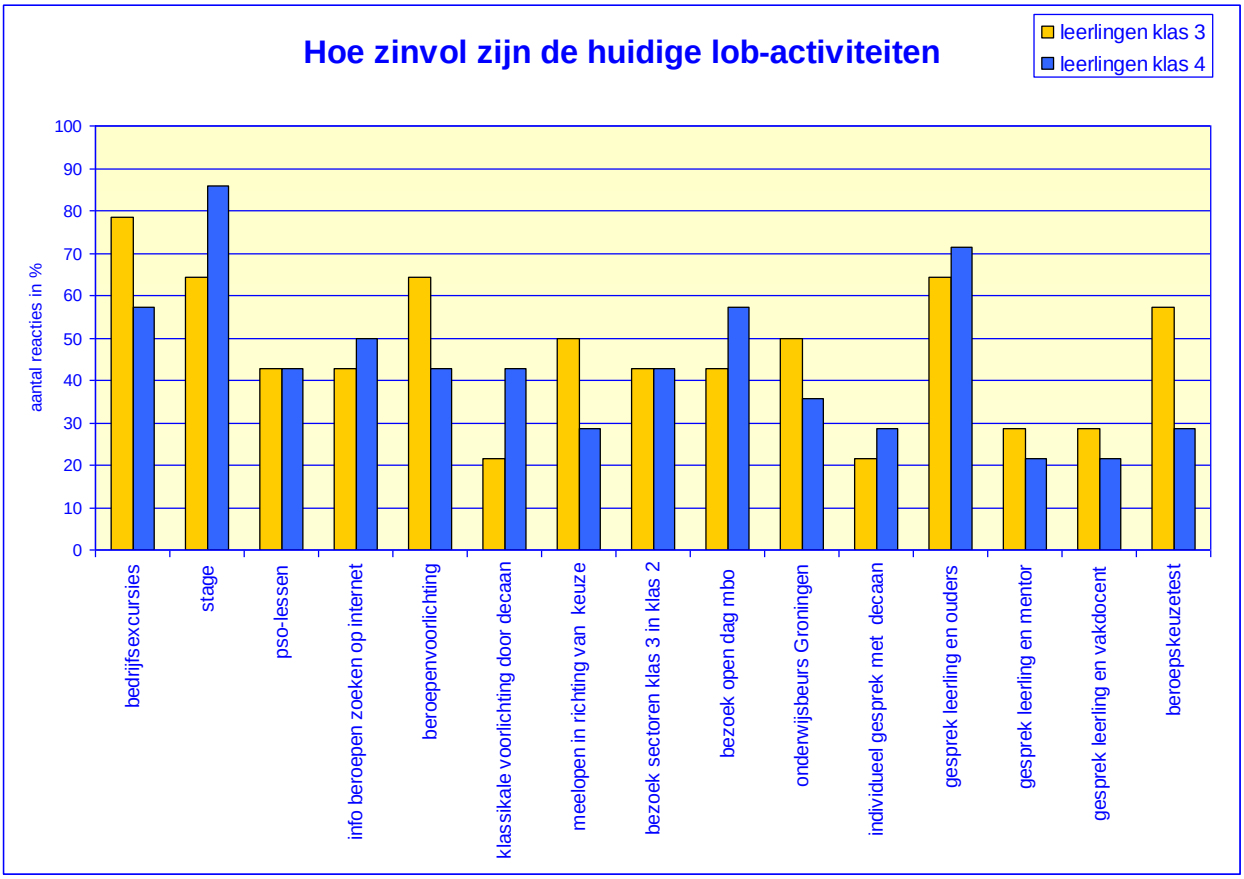
Ouders ervaren stage als meest zinvol. Ouders van klas 3 vinden de lob-activiteiten zinvoller dan de ouders van klas 4. Bij ouders van klas 4 scoren de onderwijsbeurs Groningen en praktische sector oriëntatie (pso)-lessen in klas 2 het laagst. Ouders van klas 3 achten het bezoek aan de sectoren in klas 3 het minst zinvol.

4.1.3 Leerlingen

De groep leerlingen bestond uit derde- en vierdeklassers die het intersectoraal programma volgen.

Bekendheid met lob-activiteiten				
Gegevens leerlingen klas 3 en 4	leerlingen klas 3		leerlingen klas 4	
	aantal	procentueel	aantal	procentueel
Uitgezette enquêtes	14	100	10	100
Teruggekomen enquêtes	14	100	10	100
Totaal aantal te noemen lob-activiteiten	210	100	210	100
Lob-activiteiten bekend/meegemaakt	95	45	114	54
Lob-activiteiten niet bekend/meegemaakt	112	53	96	46
'Bekend met' niet ingevuld	3	1	0	0

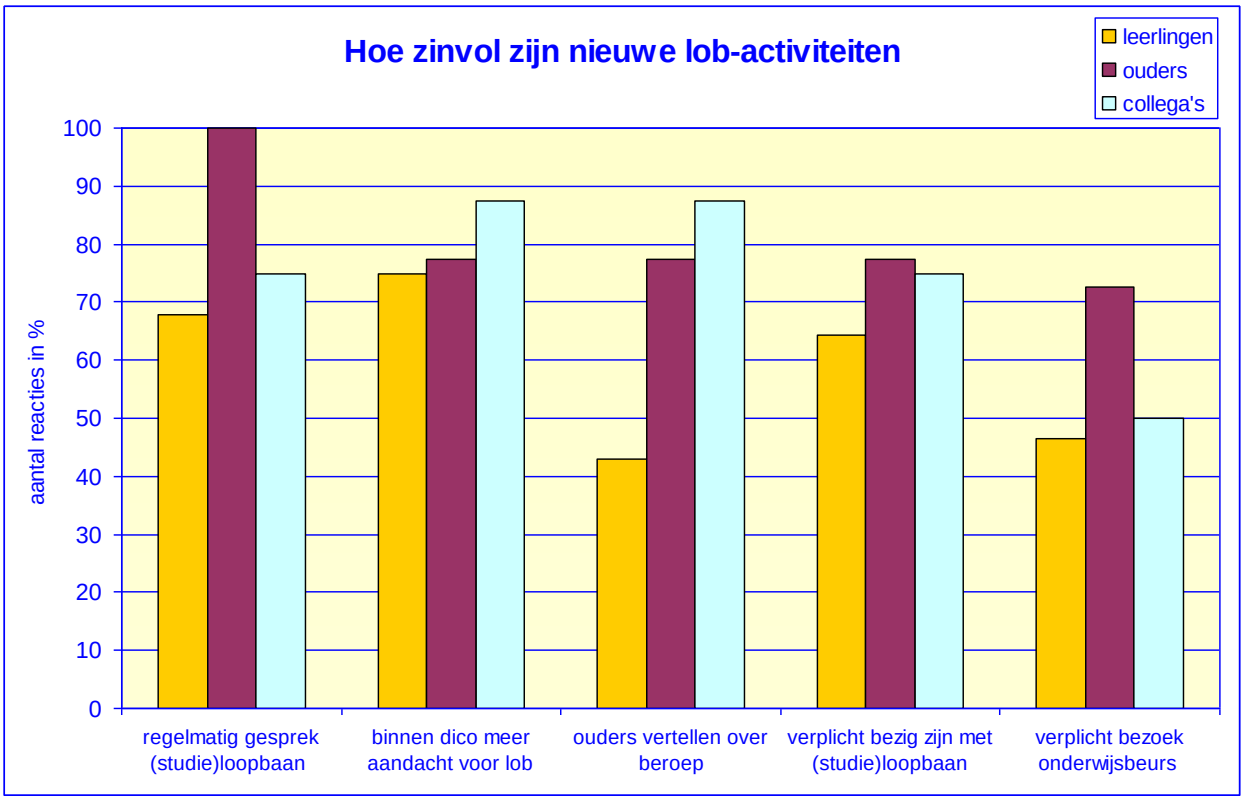
45 procent van de leerlingen in klas 3 en 54 procent van de leerlingen in klas 4 is bekend met een lob-activiteit en/of heeft er ervaring mee.



Met een gemiddelde score van 75 procent scoort bij leerlingen stage het hoogst, gevolgd door bedrijfsexcursies en gesprek met ouders, beide met een gemiddelde van 68 procent.
De gesprekken met decaan, mentor of vakdocent scoren met een gemiddelde van 25 procent het laagst. Mede door deze uitslag is de 100-euromethode in een volgende fase gedaan.

4.2 Mogelijk nieuwe lob-activiteiten

In vooronderzoek op externe locaties werden twee lob-activiteiten gesignaleerd, die niet op de locatie bekend waren: ouders vertellen over hun beroep en regelmatig gesprek over de (studie)loopbaan. Vanuit gesprekken op de eigen locatie werden daaraan toegevoegd: het verplicht bezoeken van de onderwijsbeurs, verplichting om bezig te zijn met de (studie)loopbaan (onder ander opnemen in programma van toetsing en afsluiting (pta)) en binnen dico meer aandacht voor lob.
Deze nieuwe activiteiten werden voorgelegd aan alle onderzoeksgroepen. Uit de reacties is het volgende komen vast te staan.



De respondenten vinden regelmatig gesprek over de (studie)loopbaan en binnen dico meer aandacht voor lob met respectievelijk een gemiddelde van 81 en 80 procent het meest zinvol, gevolgd door ouders vertellen over beroep met 69 gemiddeld en verplicht bezig zijn met studieloopbaan met 68 procent. Het verplicht bezoeken van de onderwijsbeurs scoort met gemiddeld 56 procent als minst zinvol.

Uit bovenstaande grafiek blijkt dat leerlingen het regelmatige gesprek over de loopbaan zinvol vinden, maar uit de grafiek bij 4.2 blijkt een lage waardering voor het gesprek met de decaan, mentor of docent.
Om nader vast te stellen welke gespreksvormen gewaardeerd worden, zijn tien mogelijke gesprekken (zie tabel hiernaast) voorgelegd aan leerlingen en collega's met de vraag:
"*Stel je hebt 100 euro's te verdelen over 10 soorten gesprekken. Hoe zou jij die euro's dan verdelen? (Hoe belangrijker je een gespreksoort vindt, hoe meer euro's je die kunt geven).*"

Met wie wil je een gesprek?
met ouders
met decaan
met vervolgopleiding
met beroepsmens
groepsgesprek
klassikaal gesprek
met medeleerling
met lob-getrainde
met dico-docent
met mentor

De leerlingen en collega's gaven de gesprekken de volgende waarderingen:



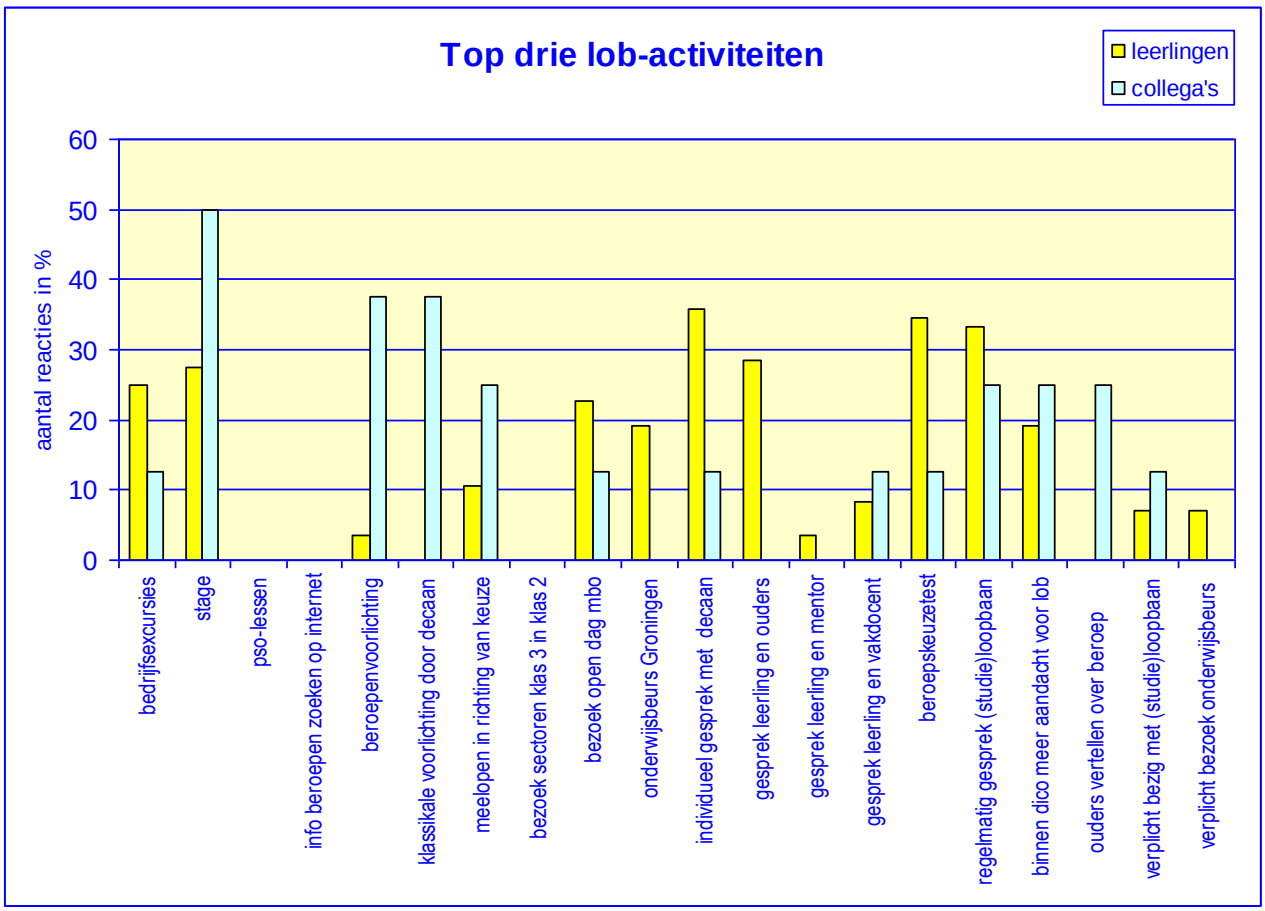
Bij klas vier zijn de voorkeuren: lob-gesprek met ouders en met decaan. Opvallend zijn de hoge waarderingen van klas 3 voor het klassikale gesprek en het lob-gesprek met de mentor. Een verklaring hiervoor is niet meegenomen in de analyse. Collega's waarderen het lob-gesprek met de decaan en met iemand van een vervolgopleiding het meest.

4.3 Top drie lob-activiteiten

Voor nadere precisering van de meest zinvolle lob-activiteiten werd aan leerlingen en docenten gevraagd of ze van de huidige en de vijf nog niet bestaande lob-activiteiten drie lob-activiteiten wilden noemen die tot hun top drie behoren. Deze vraag werd als volgt beantwoord:

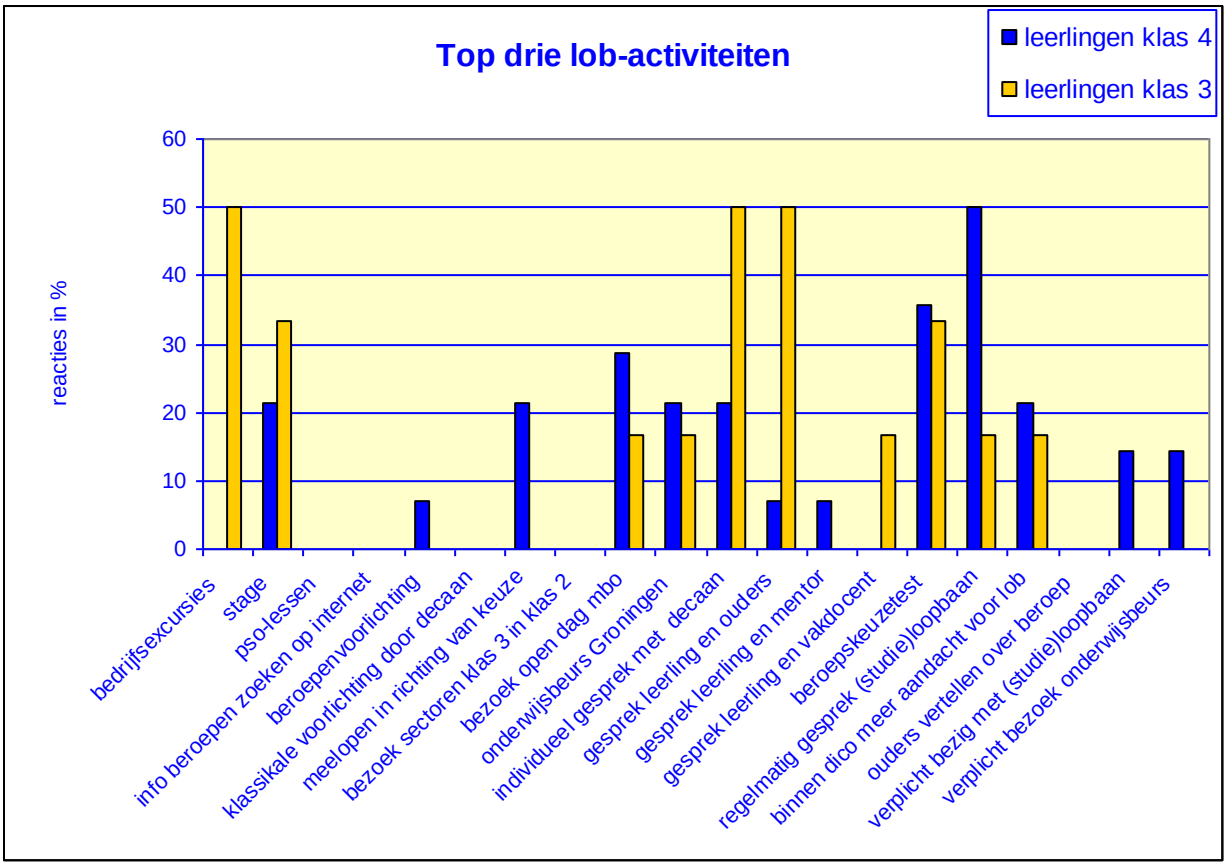
Top drie van de lob-activiteiten						
Gegevens leerlingen klas 3 en 4	leerlingen klas 3		leerlingen klas 4		collega's	
	aantal	procentueel	aantal	procentueel	aantal	procentueel
Totaal aantal te noemen lob-activiteiten	42	100	42	100	24	100
Aantal genoemde lob-activiteiten	18	43	38	90	24	100
Niet genoemd	24	57	4	10	0	0

Zes leerlingen van de derde klas, 13 van de vierde en 8 collega's hadden top drie lob-activiteiten genoemd.



In de top drie van collega's komt stage het vaakst voor, gevolgd door beroepenvoorlichting en klassikale voorlichting door de decaan. Bij leerlingen komt in hun top drie het individuele gesprek met de decaan, de beroepskeuzetest en regelmatig gesprek over de loopbaan het vaakst voor. De activiteiten pso-lessen, informatie opzoeken op internet en bezoek aan de sectoren in klas 3 werden niet genoemd. Overigens laat de top drie beoordeling opvallende verschillen zien tussen de mening van de leerlingen en die van collega's, zoals bij de klassikale voorlichting door de decaan, onderwijsbeurs Groningen, gesprek tussen leerling en ouders en ouders vertellen over hun beroep.

Kijken we naar de resultaten van de leerlingen uitgesplitst per klas, dan is het volgende te zien in hun top drie beoordeling.



Er zijn opvallende verschillen tussen derde- en vierdeklassers in wat zij zinvol vinden. Het regelmatige gesprek over de (studie)loopbaan wordt door klas vier het vaakst genoemd. Klas 3 houdt het bij bedrijfsexcursie en individueel gesprek met decaan en ouders. Vijf activiteiten komen niet voor in de top drie van de leerlingen.

4.4 Methoden voor loopbaanoriëntatie en -gesprekken

Om te beoordelen welke methoden voor lob worden gebruikt, werd vergelijkend onderzoek verricht bij meerdere scholen in Nederland, waar loopbaanbegeleiders en decanen werden geïnterviewd (zie bijlagen 7 t/m 12). De gesprekken met externen waren input voor afstemming van de mogelijkheden op de eigen school, zoals het bespreken van de mogelijke scenario's voor inpassing van lob in het onderwijsprogramma.

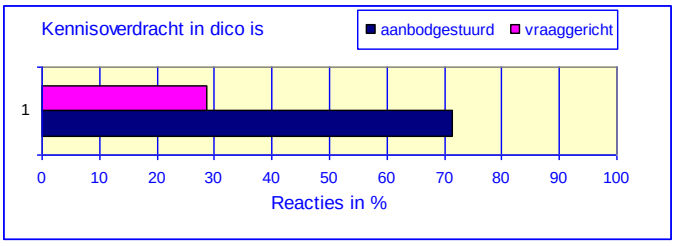
De interviews met externen wezen uit dat lob tot doel heeft een juiste vervolgkeuze te kunnen maken voor een mbo-opleiding. Eén school koppelde daaraan ook de persoonlijke ontwikkeling van de leerling. Lob bestaat op die school voornamelijk uit het voeren van gesprekken tussen een mentor en de leerling. Voor die lob-gesprekken wordt tijd ingeruimd variërend tussen vijftien uur BST[2] per docent tot twee lesuren per week.

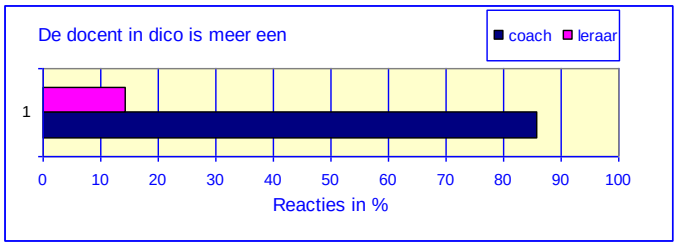
[2] BST (bijzondere school taken) is op die school de tijd die docenten hebben om naast hun lesgevende taak aan niet lesgebonden activiteiten te besteden.

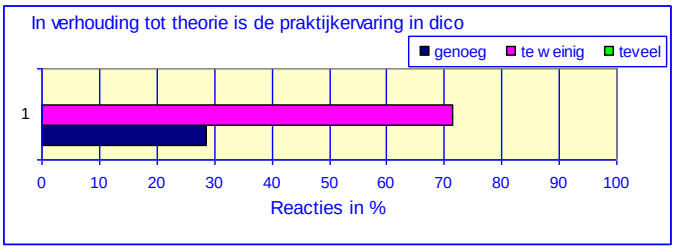
Het aantal individuele gesprekken per leerjaar in klas drie en vier varieert van twee (op een tl-school) tot zes (intersectoraal programma). De gesprekken vinden plaats volgens een format en het resultaat van de gesprekken wordt vastgelegd op een gespreksformulier dat onderdeel wordt van een portfolio. Eén school noemde dat ook de leeromgeving als lob wordt beschouwd.
Tevens werd in vergelijkend onderzoek bij externen onderzocht hoe de relatie is tussen lob en het intersectoraal programma. De reacties leverden vier scenario's op: het beroepsgerichte programma en het avo-programma is één geheel, waardoor een team verantwoordelijk is voor het welbevinden van de leerlingen, ondersteund met individuele lob-gesprekken volgens een vast stramien; lob-gesprekken zijn onderdeel van het beroepsgericht intersectoraal programma, met omzetting van twee praktijkuren in lob-uren; lob-gesprekken worden naast het intersectorale programma gevoerd; de lob-gesprekken vinden plaats naast het onderwijsprogramma en zijn daar niet direct aan gerelateerd.
Uit de interviews bleek dat -onafhankelijk van het onderwijsprogramma- het middel gesprek met de leerling over de loopbaan op al deze scholen wordt toegepast. Het loopbaangesprek is een adequaat middel, omdat de loopbaangesprekken de leerlingen helpen zicht te krijgen op hun motieven, kwaliteiten, ervaringen en het netwerk dat zij kunnen gebruiken voor hun (studie)loopbaan (Meijers en Kuijpers, 2008).

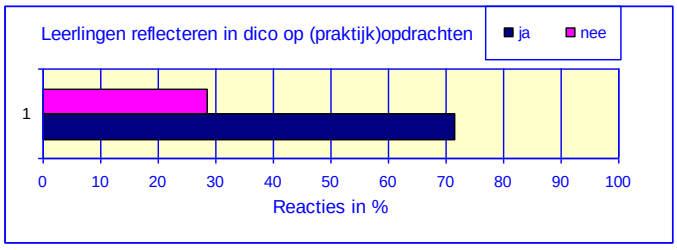
4.5 Mening collega's over lob

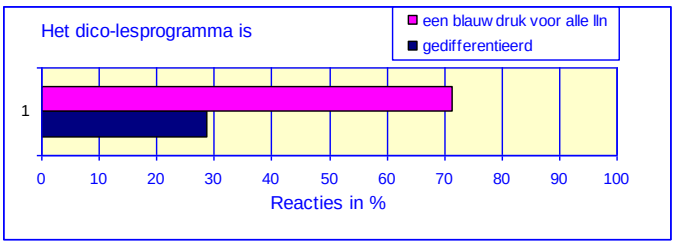
Uit onderzoek onder collega's om vast stellen in welke mate het huidige lesprogramma voldoet aan effectieve lob (Zwart et al., 2007), wat collega's vinden van de loopbaanbegeleiding en op welke wijze een eventuele verbetering ingevoerd zou kunnen worden (zie bijlage 6) werden onderstaande gegevens opgetekend (zie resultaten op pag.23).
Unaniem zijn de collega's van mening dat loopbaanbegeleiding een taak van de school is en dat de loopbaanbegeleiding voor verbetering vatbaar is. Zij vinden dat een getrainde mentor/docent buiten het lesprogramma loopbaangesprekken moet voeren. Er is een voorkeur voor iemand die een opzet voor de verbetering maakt, die bespreekt en ermee van start gaat. Lob moet in beleid worden vastgelegd. Collega's geven aan dat het lesprogramma meer vraaggericht kan zijn.

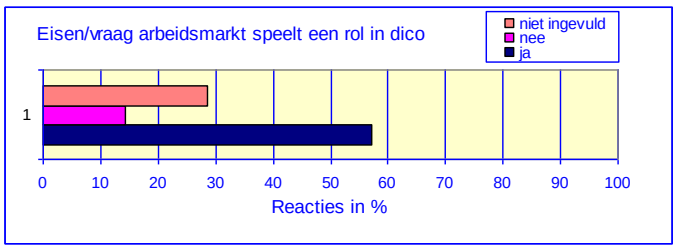

Kennisoverdracht in dico is
aanbodgestuurd
vraaggericht
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

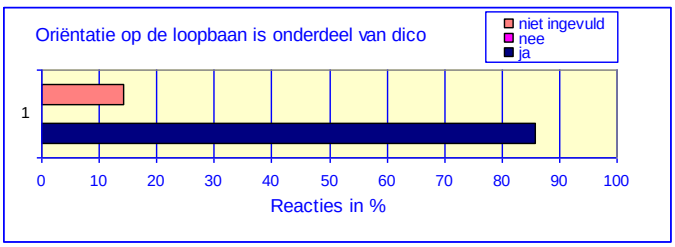

De docent in dico is meer een
coach
leraar
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

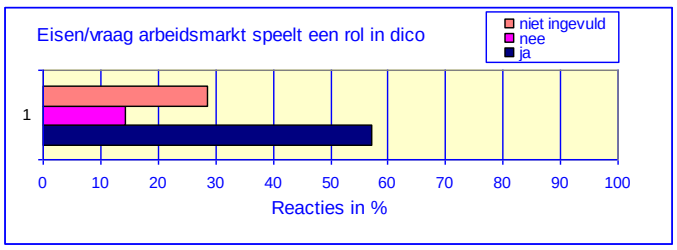

In verhouding tot theorie is de praktijkervaring in dico
genoeg
te w einig
teveel
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

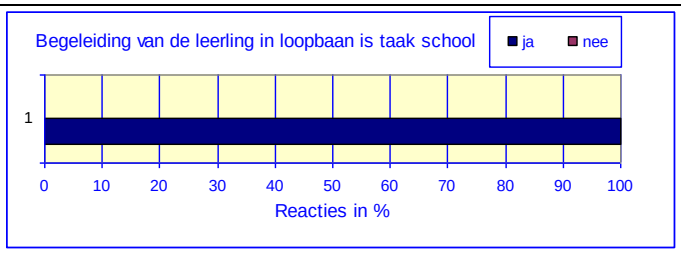

Leerlingen reflecteren in dico op (praktijk)opdrachten
ja
nee
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

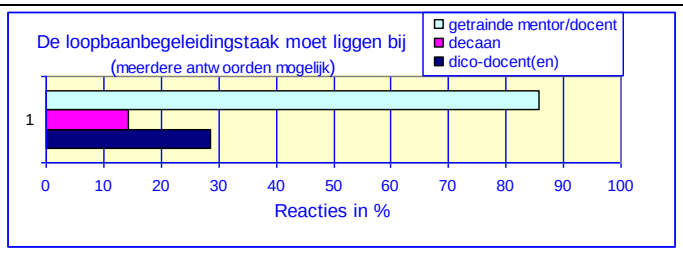

Het dico-lesprogramma is
een blauw druk voor alle lln
gedifferentieerd
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

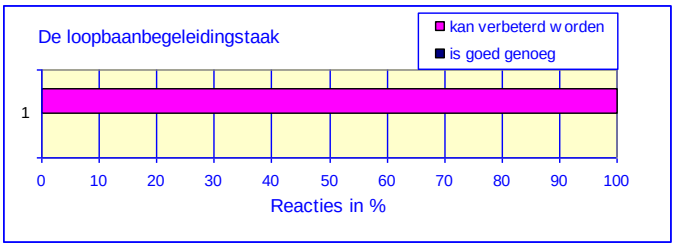

Eisen/vraag arbeidsmarkt speelt een rol in dico
niet ingevuld
nee
ja
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

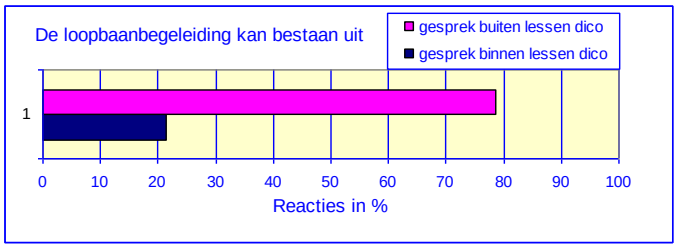

Oriëntatie op de loopbaan is onderdeel van dico
niet ingevuld
nee
ja
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

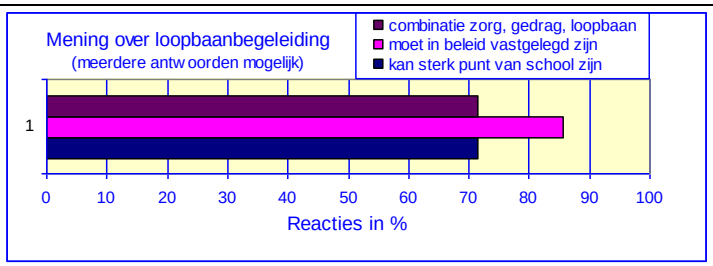

Eisen/vraag arbeidsmarkt speelt een rol in dico
niet ingevuld
nee
ja
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

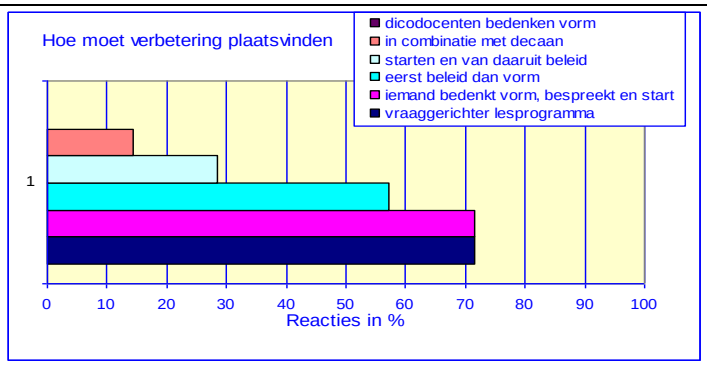

Begeleiding van de leerling in loopbaan is taak school
ja
nee
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %


De loopbaanbegeleidingstaak moet liggen bij
(meerdere antw oorden mogelijk)
getrainde mentor/docent
decaan
dico-docent(en)
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %


De loopbaanbegeleidingstaak
kan verbeterd w orden
is goed genoeg
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %


De loopbaanbegeleiding kan bestaan uit
gesprek buiten lessen dico
gesprek binnen lessen dico
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %


Mening over loopbaanbegeleiding
(meerdere antw oorden mogelijk)
combinatie zorg, gedrag, loopbaan
moet in beleid vastgelegd zijn
kan sterk punt van school zijn
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %


Hoe moet verbetering plaatsvinden
dicodocenten bedenken vorm
in combinatie met decaan
starten en van daaruit beleid
eerst beleid dan vorm
iemand bedenkt vorm, bespreekt en start
vraaggerichter lesprogramma
1
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100
Reacties in %

In een drietal gesprekken werd met de locatieleiding van gedachten gewisseld over het onderzoek en het voeren van loopbaangesprekken (zie bijlage 15). In deze gesprekken bleek dat de locatieleiding een lob-methode met loopbaangesprekken met leerlingen zinvol vindt. Wel is de locatieleiding van mening dat de component ‘gedrag op school’ onderdeel moet zijn van die gesprekken, om zo ook bij te dragen aan positive school behavior.
Eveneens werden de bij 4.4 beschreven vier scenario’s voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding ter bespreking voorgelegd aan de locatieleiding. De locatieleiding acht een geleidelijke invoering van een nieuwe lob-methode, waarbij met leerlingen gesprekken worden gevoerd buiten het lesprogramma het meest kansrijk.
Uit de grafiek in 4.3 blijkt dat collega’s hebben aangegeven het regelmatig gesprek over de studieloopbaan zinvol te vinden en dat collega’s vinden dat in het regelmatige gesprek ook aandacht voor gedrag en zorg moet zijn. De visie van collega’s komt overeen met die van de locatieleiding.
De decaan vindt dat lob, gezien de grootte van de locatie, het best geconcentreerd kan blijven bij de decaan en dat de mentor meer als eerstelijns functionaris een rol vervult in de lob. Het is haar wens dat een leerling meer verplicht is lob te volgen, bijvoorbeeld door lob op te nemen als een handelingsdeel in het pta. De dit jaar aangekochte beroepeninformatietest kan toegepast worden en in dico zou meer aandacht besteed kunnen worden aan gedrag en werkhouding, omdat het mbo dat wenselijk vindt. Het bijwonen van beroepenvoorlichting zou volgens de decaan verplicht moeten zijn. Tot slot zou zij graag een lob (mentor)uur ingevoerd zien in de bovenbouw.
Collega’s en leerlingen hebben geen bezwaar tegen een grotere verplichting blijkt uit de grafiek van 4.2, maar vinden het verplicht bezoeken van de onderwijsbeurs het minst zinvol.

4.6 Samenvatting

Er is draagvlak voor verbetering van lob op de locatie. De verbetering is tweeledig: het lesprogramma meer vraaggericht maken met meer praktijkervaring en voeren van lob-gesprekken met leerlingen buiten het lesprogramma. Tijdens de gesprekken is aandacht voor gedrag en zorg gewenst. Het invoeren van een nieuwe manier van werken moet geleidelijk plaatsvinden.



5 Bevindingen en beantwoording van de onderzoeksvraag

Dit hoofdstuk beschrijft de bevindingen van de gegevens van het onderzoek in combinatie met het theoretisch kader. Achtereenvolgens komen de bevindingen aan de orde ten aanzien van het intersectoraal programma, de lob-activiteiten, loopbaanoriëntatie en -begeleiding en implementatie van een vorm voor lob. Tot slot de beantwoording van de onderzoeksvraag.

5.1 Intersectoraal lesprogramma

De kern van het intersectoraal programma is een brede oriëntatie op verschillende soorten werk, gekoppeld aan een goede loopbaanbegeleiding (Platform VMBO Intersectoraal, 2011). Op de locatie oriënteren leerlingen zich met bedrijfsbezoeken en stages op beroepen en bedrijven (schoolwerkplan, 2010). De collega's vinden het intersectoraal programma aanbod gestuurd en in veel mindere mate vraaggericht. Een gedifferentieerde en vraaggerichte leeromgeving met praktijkervaring en reflectie is onderdeel van effectieve lob (Zwart et al, 2007). Vraaggericht onderwijs en een dialoog over de loopbaan verhogen de tevredenheid van leerlingen over hun keuze voor een studierichting en over keuzemogelijkheden in schoolopdrachten (Meijers et al, 2006). Vraaggericht onderwijs is aanbieden van verdiepingsstof en keuzemodules (Van Hilten, 2011). De collega's hebben, evenals leerlingen, een voorkeur voor meer praktijkervaring. Praktijkgerichte ervaringen zijn noodzakelijk in een loopbaangerichte omgeving (Meijers,2008).

5.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob)

Lob is een proces van voorbereiding op een toekomstige vervolgopleiding, arbeidsmarkt, maatschappelijke participatie en verwerving en loopbaancompetenties (VO-raad, 2011). Op de locatie vindt oriëntatie op beroepen plaats in het intersectoraal programma en de loopbaanbegeleiding dient volgens collega's buiten het lesprogramma plaats te vinden. Het SLO (2010) pleit voor integratie van lob met het intersectorale programma. Volgens Beekers et al. (2011) moet een lob-visie met doelen het vertrekpunt zijn voor een effectieve loopbaansturing. Bij het ontwikkelen van een gedegen lob-protocol heeft de leerling baat bij een krachtige loopbaanomgeving en loopbaanreflectiegesprekken (Meijers, 2008; Kuijpers, 2010).

5.2.1 Methoden voor lob

De collega's en locatieleider zijn unaniem van mening dat lob verbeterd kan worden en dat daarvoor een methode moet worden ontwikkeld. Een loopbaanmethode en een persoonlijk ontwikkelingsplan vergroten het reflecteren op een loopbaan (Meijers, 2006).
Vergelijkend onderzoek bij andere scholen heeft aangetoond dat -hoe lob organisatorisch is ingepland- de overeenkomst is dat er loopbaangesprekken met leerlingen plaatsvinden.

De lob-gesprekken worden gekoppeld aan praktijkervaringen en vinden meerdere keren per jaar plaats. Het resultaat van de gesprekken wordt vastgelegd op gespreksformulieren of in portfolio's. Portfolio's zijn nuttig in de loopbaanontwikkeling, mits die worden gebruikt in combinatie met een loopbaangesprek (Mittendorf, 2008).
Op één school is het beroepsgerichte programma geïntegreerd met het avo-programma, waardoor een geheel team verantwoordelijk is voor het welbevinden van de leerlingen. Op die school kan de leerling ook zijn favoriete docent kiezen om een loopbaangesprek mee te voeren. Een regelmatig gesprek met de leerlingen over hun loopbaan draagt bij aan de voorbereiding voor keuzes (Meijers et al, 2010).
De decaan op de locatie ziet graag dat de mentor meer eerstelijns als begeleider van leerlingen in hun loopbaan optreedt. Dat de mentor loopbaanbegeleider is heeft voordelen (Beekers, 2010), omdat die de leerlingen goed kent en een vertrouwensrelatie met ze heeft.

5.2.2 Loopbaangesprekken

Loopbaangesprekken zijn nuttig om leerlingen te laten reflecteren op hun ervaringen en te laten ontdekken wat ze kunnen, willen en wie ze daarbij kan helpen (VO-raad, 2011; Rowland, 2004). De collega's, locatieleider en leerlingen vinden een regelmatig gesprek over de studieloopbaan zinvol. Het lob-gesprek heeft de vorm van een dialoog, waarbij de leerling en begeleider op voet van gelijkwaardigheid met elkaar omgaan (DuBois et al., 2002; Langhout et al., 2004). Onderdeel van een loopbaangericht gesprek is het maken van persoonlijk contact (Kerkhoffs et al., 2011), een affectief component voor het opbouwen van de relatie (Kuijpers, 2008). De locatieleider wenst 'gedrag op school' toe te voegen aan de gesprekken; mogelijkerwijs kan reflectie op gedrag worden ingepast.

5.2.3 Reflecteren

De leerling moet kunnen reflecteren op eigen handelen en de mogelijkheden van de opleiding en het werk kennen (minOCW, 2008). Reflecteren is niet eenvoudig voor leerlingen, omdat hun brein nog onvoldoende ontwikkeld is (Crone (2010). Een leerling zal eerder op een positieve manier reflecteren als hij eigen keuzes maakt in het programma en daarmee invloed heeft op zijn eigen leerproces Van Hilten (2011).
Het reflecteren op (praktijk)opdrachten vindt volgens de collega's plaats in het intersectorale lesprogramma. De belangrijkste functie van reflecteren is volgens Korthagen (2002, 2005) het bewust maken van belangrijke onbewuste gedachten, gevoelens, verlangens en handelingen door het terugblikken op een concrete ervaring, deze verbinden met eerdere ervaringen, eigen capaciteiten, waarden en mogelijkheden. Een overdaad aan reflectie, kan leiden tot piekeren en de keus negatief beïnvloeden (Meijers, 2008; Luken, 2009, 2011).
Stimuleren van reflecteren kan in reflectiegesprekken die het best in dialoogvorm kunnen plaatsvinden (Meijers et al, 2006; Luken 2009) en gericht zijn op motieven, kwaliteiten en

ervaringen (Kuijpers, 2008), waarbij de mentor zich als coach opstelt en als loopbaanbegeleider helpt en begeleidt (Jansma, 2011; SLO, 2010).
Collega's zien, evenals de decaan, ook een lob-taak weggelegd voor de mentor.
Derdeklassers hebben een voorkeur om met de mentor te praten, wat bevestigd wordt door onderzoek (Neuvel & Van Esch 2005; Meijers en Kuijpers, 2008).

5.3 Huidige en nieuwe lob-activiteiten

Decanen en leerlingbegeleiders hebben de taak leerlingen in contact te brengen met verschillende studies en beroepenveld (Westenberg, 2008). De decaan informeert leerlingen over de lob- activiteiten, om ze in contact te brengen met het vervolgonderwijs en mogelijke beroepen. De lob-activiteiten worden gewaardeerd. Aan het eind van het derde jaar heeft de decaan een gesprek met elke leerling en de ouders. Het contact met de decaan maakt leerlingen zekerder en biedt meer vertrouwen in vaardigheden om loopbaankeuzes te maken (Rowland, 2004), maar gesprekken met de decaan zetten leerlingen niet aan tot het gebruik van loopbaancompetenties (Meijers et al., 2006). De decaan geeft voorlichting aan leerlingen als zij lesgeeft in de bovenbouw. Dit jaar was dat niet het geval. Hieruit is op te maken dat de decaan niet structureel interne voorlichting geeft over vervolgonderwijs of beroepen. Interne voorlichting wordt door ouders belangrijk gevonden. Leerlingen en ouders vinden stage het meest zinvol. In de top drie van de lob-activiteiten wordt stage het vaakst genoemd door collega's. Stages zijn volgens Meijers (2006) voor het exploreren van arbeidsmogelijkheden van belang voor loopbaanvorming.
Regelmatig een lob-gesprek wordt door de respondenten gewaardeerd. Het lob-gesprek moet een ware dialoog zijn Luken (2009), waarin de loopbaanbegeleider de leerling ziet als volwassene (Dubois et al, 2002). In het gesprek reflecteert de leerling op zijn vaardigheden, kwaliteiten en netwerk, wat hem helpt zicht te krijgen op wat hij kan en wil (Kuijpers, 2008; Van Hilten, 2010). Derdeklassers geven de voorkeur aan een klassikaal of gesprek met de mentor en vierdeklassers aan een gesprek met de decaan en met de ouders.
De decaan heeft een voorkeur dat leerlingen meer verplicht zijn om aan lob-activiteiten deel te nemen. Zij wordt daarin ondersteund door leerlingen, collega's en ouders.

5.4 Implementeren

De rol van docenten is cruciaal bij vernieuwen en implementatie (Waslander, 2007) wat kans van slagen heeft als er draagvlak en continuïteit in het docententeam is, inhoudelijke betrokkenheid van de leiding en samenhang tussen onderzoek, ontwikkeling en onderwijs (Ponte, 2002). Een nieuwe manier van werken moet volgens de locatieleiding goed worden voorbereid en de invoering gefaseerd. Dat vergt training, tijd voor overleg en onderlinge samenwerking (Rathvon, 2003). De concrete uitwerking van een plan verlangt volgens Waslander (2007): aansluiten bij wat in de school gebruikelijk is, overtuiging, stabiele samenstelling van het team en het vermogen om te veranderen en te innoveren.

Mede vanuit het onderzoek, maar ook vanuit eigen waarneming is dat wat Waslander beschrijft op de locatie aanwezig.

5.5 Beantwoording van de onderzoeksvraag

Uit de bevindingen blijkt dat de onderzoeksvraag kan worden beantwoord. Oriëntatie op beroepen wordt beschouwd als onderdeel van het intersectoraal programma en loopbaanbegeleiding als een taak van de school. De collega's en locatieleiding vinden lob voor verbetering vatbaar.
Effectieve lob wordt bepaald door een gedifferentieerde en vraaggerichte leeromgeving met praktijkervaring en reflectie (Zwart et al, 2007). Keuzemogelijkheden in het lesprogramma zijn nodig voor individuele trajecten en maatwerk (Van Hilten, 2010).
De locatieleiding vindt dat een nieuwe manier van werken goed moet worden voorbereid. De methode moet in beleid worden vastgelegd (Beekers et al, 2011).
De collega's vinden dat leerlingen reflecteren op praktijkopdrachten en dat de eisen/vraag van de arbeidsmarkt onderdeel is van het lesprogramma. Dit zijn elementen van effectieve lob (Zwart et al 2007). De respondenten geven aan dat een lob-gesprek een goed middel is, waarin de leerling reflecteert op zijn kwaliteiten en vaardigheden (Kuijpers, 2008) en dat een docent de vorm moet ontwerpen en bespreken.

5.6 Samenvatting

Effectieve loopbaanoriëntatie en -begeleiding wordt gevormd door een vraaggerichte loopbaangerichte leeromgeving en begeleiding door middel van regelmatige reflectiegesprekken. De leeromgeving omvat mogelijkheden voor praktijkervaring, verdiepingsstof en keuzemodules voor leerlingen en een docent die als coach optreedt. De begeleiding bestaat uit regelmatige gesprekken tussen de leerling en de mentor in klas drie en tussen de decaan en leerlingen iun klas vier. Het resultaat van de gesprekken is onderdeel van een portfolio.

6 Conclusies en aanbevelingen

Dit hoofdstuk beschrijft de conclusies en aanbevelingen. Na enige algemene conclusies komen de conclusies en aanbevelingen aan de orde ten aanzien van het intersectoraal programma, de lob-activiteiten, loopbaanoriëntatie en -begeleiding en implementatie.

6.1 Algemene conclusies

Het onderzoek en de resultaten leveren zicht op de verbeteringen of veranderingen teneinde een effectieve methode voor lob te realiseren op de locatie. Effectief zijn een meer vraaggerichte invulling van het lesprogramma met meer praktijkervaring en regelmatig individueel met leerlingen in gesprek gaan over de (studie)loopbaan. Op de locatie bestaat draagvlak voor verbetering van de lob.

6.2 Conclusies en aanbevelingen per onderdeel

6.2.1 Het intersectorale lesprogramma

Een praktijkgericht lesprogramma met verdiepingsstof en keuzemodules en dat vraaggericht is, draagt bij aan de loopbaanvorming, verhoogt de interesse van de leerling en vergemakkelijkt het reflecteren. Het intersectoraal programma op de locatie is voornamelijk aanbod gestuurd. Volgens het eindexamenprogramma is het verkrijgen van theoretische kennis onderdeel van het lesprogramma, maar leerlingen vinden veel onderdelen van het lesprogramma te theoretisch en de collega’s zien het liefst meer praktijkervaring. Keuzemodules die passen bij interessegebieden van leerlingen verhoogt de motivatie.
De aanbeveling is te werken aan de koppeling van theorie en praktijk, het lesprogramma meer vraaggericht te maken en keuzemodules introduceren. In hoeverre het lesprogramma minder theoretisch gemaakt kan worden is een onderwerp voor vervolgonderzoek.

6.2.2 De lob-activiteiten

Uit onderzoek blijkt dat alle bestaande lob-activiteiten worden gewaardeerd. Het regelmatige gesprek over de (studie)loopbaan wordt als meest zinvolle nieuwe activiteit gezien, gevolgd door meer aandacht voor lob binnen dico. De respondenten waarderen een grotere verplichting om aan lob-activiteiten deel te nemen met uitzondering van het verplicht bezoeken van de onderwijsbeurs in Groningen.
Aanbevelingswaardig is de huidige lob-activiteiten te handhaven en uit te breiden met het regelmatig voeren van (studie)loopbaangesprekken; binnen dico meer aandacht voor lob en een grotere verplichting om aan lob-activiteiten deel te nemen. Dit laatste is mogelijk door de lob-activiteiten als handelingsdeel op te nemen in het programma van toetsing en afsluiten (pta), waarbij het bezoeken van de onderwijsbeurs in Groningen niet verplicht is. De interne voorlichting door de decaan verdient aanbeveling om structureel ingepland te worden.

6.2.3 De loopbaangesprekken

Leerlingen, ouders en collega's vinden het regelmatig gesprek over de (studie)loopbaan een goede nieuwe lob-activiteit. Binnen de lessen is daarvoor volgens collega's geen gelegenheid. Derdeklassers prefereren een klassikaal gesprek of gesprek met de mentor en vierdeklassers opteren voor een gesprek met de decaan en met de ouders.
De aanbeveling is om loopbaangesprekken op voet van gelijkwaardigheid in dialoogvorm volgens een vast format te introduceren en resultaten vast te leggen op gespreksformulieren. Het gesprek vindt plaats tussen de leerling en iemand in wie hij vertrouwen stelt en in het gesprek reflecteert de leerling op zijn ervaringen, motieven, kwaliteiten en netwerk. De locatie wenst dat 'gedrag op school' toegevoegd wordt in het gesprek. In hoeverre in zo'n gesprek 'gedrag op school' toegevoegd kan worden moet blijken uit vervolgonderzoek.

6.2.4 De lob-methode

De respondenten vinden lob voor verbetering vatbaar met aanpassingen in het intersectoraal programma en het voeren van loopbaangesprekken. Een vraaggericht programma leidt tot een grotere motivatie bij leerlingen om te reflecteren. De respondenten geven aan dat iemand een vorm moet gaan opzetten, bespreken en ermee starten.
Regelmatige loopbaangesprekken moeten een onderdeel zijn van lob. Aanpassing van de methode van lob verlangt verdere ontwikkeling en vervolgonderzoek. Om de loopbaangesprekken te kunnen effectueren is tijd benodigd. In een vervolgonderzoek kan vastgesteld worden hoeveel tijd beschikbaar gesteld kan worden voor de lob.

6.2.5 Beleid en informatieverstrekking

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding kan volgens de collega's een sterk punt van de locatie zijn. Om een verbeterde lob-methode te consolideren is van belang dat de lob wordt opgenomen in visie en beleid, waarvoor de locatieleiding goed geïnformeerd moet worden en betrokkenheid moet tonen met lob. Vanuit die vaststelling kom ik tot de aanbeveling lob in locatiebeleid vast te leggen, in het schoolwerkplan op te nemen en via de locatiegids kenbaar te maken aan de ouders van huidige en potentiële leerlingen.

6.2.6 Aanbeveling voor vervolgonderzoek

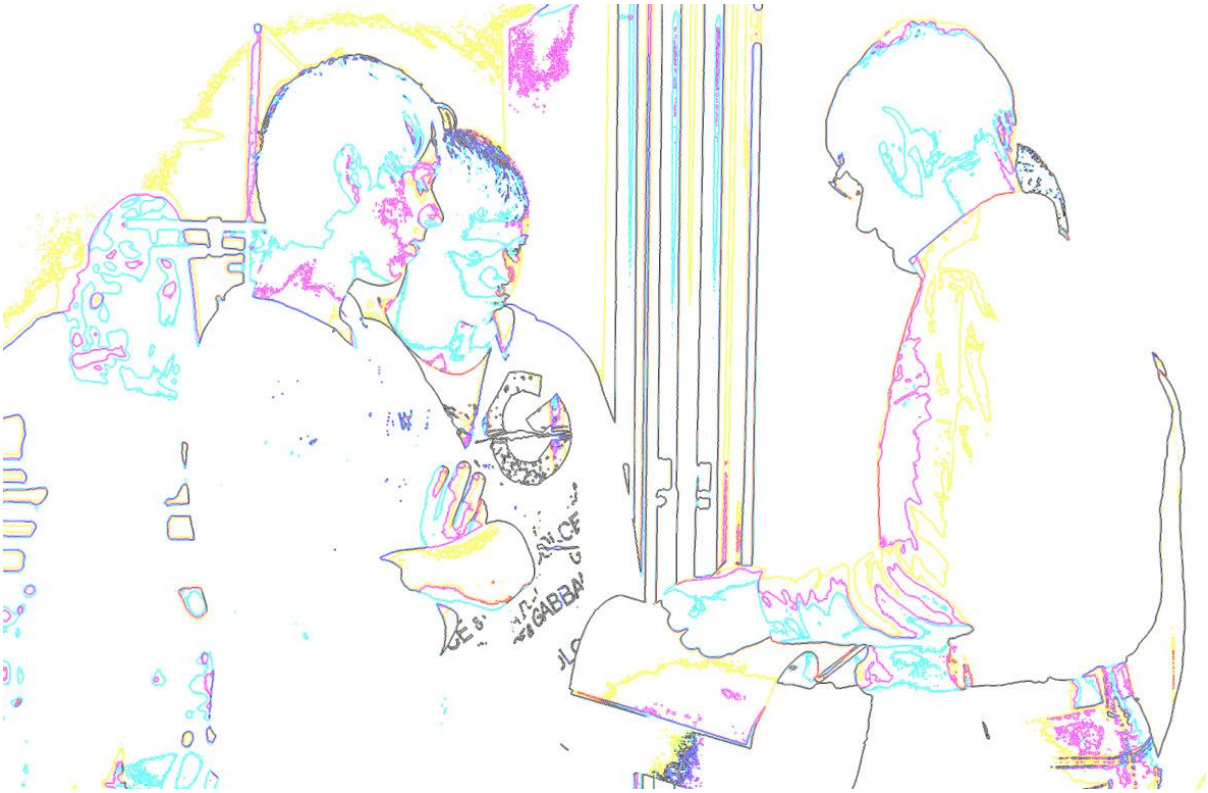
Het betrekken van ouders bij de loopbaanoriëntatie is relevant, omdat die een belangrijke rol vervullen in het keuzeproces van tweede- en vierdejaars vmbo-leerlingen. Er is de mogelijkheid dat te doen in de regelmatige oudergesprekken die aan de hand van de (tussen)rapporten worden georganiseerd. Voor de betreffende mentor zouden die gesprekken 20-minutengesprekken kunnen zijn (in plaats van de huidige 10 minuten), zodat er naast het praten over de cijferresultaten ook tijd is om over de (studie)loopbaan van hun kind te praten. De aanbeveling is vervolgonderzoek te doen om te beoordelen of die 20-minutentijd te realiseren is.

6.2.7 Aanbeveling voor disseminatie

Het onderzoek en de resultaten zijn beschikbaar voor wie er gebruik van wil maken. De locatieleiding kan de conclusies en aanbevelingen beschikbaar stellen aan docenten, decaan en teamleider en de resultaten van het onderzoek bekend maken aan de ouders en leerlingen die hebben geparticipeerd in dit onderzoek.

6.2.8 Effectueren en implementeren

De aanbeveling aan de locatieleiding is om de conclusies en aanbevelingen uit dit onderzoek te effectueren en te besluiten tot verbetering van de lob. Aangezien de resultaten op de dico-leerlingen betrekking hebben, is het aan te bevelen met deze groep leerlingen de loopbaanbegeleiding te starten. De loopbaanbegeleider(s) die de gesprekken voeren met de leerlingen moeten daarin getraind worden.
Op de locatie is een collegiaal functionerend team werkzaam. Er is de mogelijkheid het team te betrekken bij veranderingen in het programma en de nieuwe invulling van lob onderdeel te maken van het locatiebeleid, opdat de visie en het beleid verankerd worden. Onderwerp van vervolgonderzoek is of en hoe de lob-methode ingevoerd kan worden in de overige klassen.



7 Evaluatie

Inleiding

Van september 2011 tot eind april 2012 deed ik onderzoek naar loopbaanoriëntatie en -begeleiding op de locatie waar ik werkzaam ben. In het onderzoek waren drie hoofdactiviteiten te onderscheiden: theorieonderzoek; onderzoek in de eigen praktijk en verslaglegging. Het bezoeken van congressen en workshops over lob en informatie inwinnen over lob bij andere scholen waren middelen om gerichte vragen te formuleren en de waarneming uit eigen praktijk te toetsen aan resultaten elders.

7.1 Betekenis van het onderzoek

Wanneer stop ik?! Zelfs nog in de nadagen van mijn onderzoeksperiode vernam ik interessante nieuwtjes, bijvoorbeeld tijdens de loopbaanontmoetingsdag op 23 april van de VO-raad in Utrecht. Ik wil vaker beschikbaar zijn voor het doen van onderzoek.
Het doen van onderzoek is bijzonder zinvol gebleken en heeft mijn mening bevestigd dat een verandering op draagvlak kan rekenen na zorgvuldig vergaren, analyseren en bespreken van onderzoeksresultaten.
De onderzoeksperiode is intensief geweest, maar ik ben tevreden met het resultaat. Niet alleen, omdat ik naar zorgvuldigheid heb gestreefd, ook omdat ik mijn onderzoeksvraag heb kunnen beantwoorden op een valide en betrouwbare manier.
Voor mezelf zie ik een rol in het ontwikkelen van de verbeterde manier van werken in lob en dat in beleid omzetten. Als docent zal ik op een vernieuwde manier omgaan met leerlingen door ze meer aan het denken te zetten.

7.2 Zelfreflectie op de onderzoeksperiode

Terugkijkend naar de gehele periode is mij opgevallen dat ik niet gauw tevreden ben. De zoektocht naar bouwstenen voor mijn onderzoek kostte relatief veel tijd. Wel nuttig bestede tijd, want zo verkreeg ik informatie over mijn domeinen en de actualiteit van lob.
Het kostte veel tijd om de informatie af te bakenen tot dat wat geschikt was voor mijn onderzoek.
Een volgende keer heb ik gerichter aandacht te besteden aan het maken van een goed stappenplan.
In mijn rol als onderzoeker herkende ik eigenschappen van mezelf zoals: doorzetten, het naadje van de kous willen weten, iets niet zomaar voor waar aannemen. Van het niet kunnen plannen heb ik last, maar als daardoor iets dreigt mis te lopen, ontdek ik ook wel weer een oplossing. Ik ben meer iemand van ‘het hier en nu’. Toch is het goed meer planmatig werken aan te leren.

Het onderzoek betekende ervaring opdoen in het verwerken van data. Dat ging aanvankelijk niet vlot met het programma Excel en ik ben geregeld opnieuw begonnen. Ik heb daarvan geleerd dat je goed in structuur moet denken.
Als professional zie ik mezelf als iemand die kwaliteiten bezit en ben ik gaan inzien dat ik ook nog kan werken aan mijn tekortkomingen. Het onderzoek heeft me dat inzicht gegeven.

7.3 Leerervaringen

In dit onderzoeksjaar heb ik een verband kunnen leggen met het geleerde in het eerste jaar. Niet alleen wat betreft het schrijven op masterniveau, ook wat betreft de kennis over coaching, oplossingsgericht werken en reflecteren op mijn eigen praktijk en die van anderen. Zo tracht ik in gesprekken open vragen te stellen en bij leerlingen door te dringen tot wat zich achter een zekere oppervlakkigheid bevindt.
Het doen van onderzoek heeft mij geleerd dat er bereidheid kan zijn op de eigen locatie, mits de direct betrokkenen daarbij om inbreng wordt gevraagd.
Essentiële leerervaringen zijn: niet zomaar iets doen vanuit een waarneming in de eigen praktijk, beter is te onderzoeken wat er aan ten grondslag ligt; in samenwerking met anderen die feedback geven worden resultaten beter; leren luisteren naar de feedback en daaraan waardering te geven door de feedback ter harte te nemen. De samenwerking heeft geholpen correct te verwoorden wat ik in mijn hoofd heb en hoe de informatie te onderbouwen.
Belangrijke leerervaringen zijn data kunnen analyseren, meningen en resultaten met elkaar in verband brengen en aan de hand daarvan tot een vervolgonderzoek besluiten.
Door de tijd en aandacht die het onderzoek van me vroeg, kon ik geen loopbaangesprekken voeren. Wel heb ik geleerd dat dergelijke gesprekken bij mij kunnen passen en ik ben terdege bereid om me hierin verder te bekwamen.

7.4 Aanbevelingen voor onderzoekers

Mijn aanbevelingen zijn: Maak tijd vrij voor het onderzoek, baken af en stel prioriteiten; zoek een interessant onderwerp en stem dat af met de leidinggevende en collega’s; neem de tijd om informatie te lezen, te herlezen en te herschrijven; maak gebruik van critical friends voor reflectie op je onderzoek(sverslag); wees objectief en transparant en betrek de leidinggevende en collega’s bij de tussentijdse voortgang.

Tot slot: onderzoek verrijkt de geest, vergroot je kennis en maakt bewust van input van anderen in je omgeving. Een zinvol onderdeel binnen en voor je loopbaan.

Nawoord

Tegen het einde van de onderzoeksperiode bleek dat de locatieleiding een vervolg wilde geven aan dit onderzoek, door voor het komende jaar ontwikkeltijd beschikbaar te stellen om een lob-methode op de locatie te gaan ontwikkelen in relatie tot positive behavior. Deze nieuwe ontwikkeling zal in samenwerking met de zorgcoördinator en de decaan gaan plaatsvinden.

Een woord van dank

Dit onderzoek heb ik mede kunnen doen met de hulp van mijn onderzoeksbegeleider Angeline van der Kamp en mijn medestudenten, die veelvuldig als critical friends optraden. Ik bedank hen hartelijk voor de steun en raadgevingen.
Mijn dank gaat bovenal uit naar mijn partner, die in de thuissituatie vaak mijn gezelschap heeft moeten ontberen en die ondanks dat mij veelvuldig heeft gesteund, onder andere met tips en advisering over de teksten. Zonder haar zou ik zeker niet zover zijn gekomen.



Bronnen

Amundson, N.E. (2004). *Actief betrokken, een verbetering van het loopbaanbegeleidings-proces.* Rotterdam: De Esdoorn.

Baarda, D.B., Goede, M.P.M. de & Teunissen, J. (2001). *Kwalitatief onderzoek.* Groningen/Houten: Wolters-Noordhoff.

Bateson, G. (2000). *Steps into an ecology of mind. Collected Essays in Anthropology, Psychiatry, Evolution an Epistemology*. Chicago: University of Chicago Press.

Beekers, P. Hortensius, L. Van der Harst, A. Lauwers, A. Verbeek, C. Zuijdgeest, M. (2011). *Expeditie LOB, de koers naar effectieve loopbaansturing*. Amersfoort: CPS.

Bijsterveld-Vliegenthart, M. van (2011). Op weg naar een toekomstbestendig vmbo*. Beleidsbrief.* Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Bijsterveld-Vliegenthart, M. van (2011). Van 71.000 naar 25.000 voortijdig schoolverlaters. *Kamerstuk.* Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Boerman, R. (2008). *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek.* Tilburg: Fontys Hogescholen.

Cauffman, L. (2009). *Handboek Oplossingsgericht werken*. Meppel: Boom.

Crone, E. (2008). *Het puberende brein*. Amsterdam: Bert Bakker.

Diephuis, R. (2011). *Intersectoraal Ondernemen, een uitnodiging*. Deventer: Platform VMBO Intersectoraal. Geraadpleegd op 26 december 2011 op http://www.isvmbo.nl/?wpfb_dl=45

Donk, C, van der & Lanen, B, van (2010). *Praktijkonderzoek in de school*. Bussum: uitgeverij Coutinho.

DuBois, D.L., Holloway, B.E., Valentine, J.C., & Harris, C. (2002). Effectiveness of mentoring programs for youth: a meta-analytic review [Special Issue]. *American Journal of Community Psychology, 30* (2), pp. 157-197.

Neuvel, J. & Esch, W. van (2006). *De doorstroom van vmbo naar mbo. Het effect van het beroepsbeeld en de toepassing van de doorstroomregeling op de schoolloopbaan in het mbo*. 's-Hertogenbosch: CINOP.

Eurib (2012). Interviewtechnieken. Geraadpleegd op 9 juni 2012 op www.eurib.org/fileadmin/user_upload/Documenten/PDF/Onderzoek/y_-_Interviewtechnieken.pdf

Evers, W. (2006). *Succesvol kiezen. Onderzoek naar het studiekeuzegedrag van vmbo-leerlingen*. Enschede: ROC van Twente.

Golafshani, N. (2003). Understanding Reliability and Validity in Qualitative Research, *The Qualitative Report Volume 8 Number 4 December 2003*. Geraadpleegd op 2 januari 2012 op http://www.nova.edu/ssss/QR/QR8-4/golafshani.pdf

Heijden, van der, P.F., Fokkema, J., Lamberts, S.W.J., Mols, G.P.M.F., Hartogh den, G.A., Stouthard, M.E.A., Post, A.A. (2005). *Gedragscode voor Wetenschapsbeoefening.* Amsterdam: Algemeen Bestuur van de vereniging van universiteiten. Geraadpleegd op 2 maart op http://www.vsnu.nl/Media-item/Nederlandse-Gedragscode-Wetenschapsbeoefening.htm

Heres, J. (2010). *Schoolwerkplan dienstverlening en commercie Esdal locatie Borger*. Borger: Esdal College.

Hilten, J. van. (2010) *Klaar voor de start. LOB geïntegreerd in beroepsgerichte vakken van het vmbo*. Enschede: SLO.

Hilten, J. van, Jansma, N. (2011). *De beroepsgerichte vakdocent in rol van loopbaanbegeleider.* Enschede: SLO.

Jansma, N. (2011). LOB als vak. *Handreiking bij de invoering van LOB als vak in het vmbo.* Enschede: SLO.

Janssen, T. (2010) De onderzoekende docent, academisch werk in uitvoering. Geraadpleegd op 8 januari 2012 op http://dare.uva.nl/document/337515

Kerkhoffs, J., Kronenberg, N., Kuijpers, M., Van Hoboken, M., Vogels, M. (2011). *Keuzes in ontwikkeling, 'Loopbaanreflectiegesprekken van docenten in het vmbo'*. Utrecht: stichting platforms vmbo.

Koot, T. (2011). *LOB-Routekaart, van bewustwording naar verbetering*. Utrecht: Project Stimulering LOB.

Korthagen, F. & Vasalos, A. (2002). Niveaus in reflectie: naar maatwerk in begeleiding. *VELON-Tijdschrift voor lerarenopleiders 23(1)*.

Korthagen, F.A.J. (2005) Practice, Theory and Person in Lifelong Professional Learning in D. Beijaard, P.C. Meijer, G. Morine-Dershimer, en H. Tillema, *Teacher professional development in changing conditions.* Dordrecht: Springer.

Korthagen, F. en Lagerwerf, B. (2011). *Leren van binnenuit, kwaliteit en inspiratie in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Kuijpers, M. (2008) *Loopbaandialoog: Over leren kiezen (en) leren praten*. Geraadpleegd op 20 november 2011 op http://www.amn.nl/SiteCollectionDocuments/ Loopbaandialoog over leren kiezen_en_leren praten, M. Kuijpers.doc.pdf

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. & Winters, A. (2008). *Loopbaanleren in het Noord-Oost Brabantse vmbo*. Nijmegen: Meijers Onderzoek & Advies.

Kuijpers, M., Winters. A, KPC groep, HPBO project de Leijgraaf (2011). *Ontwikkelingsintrument voor een loopbaangericht begeleidingsgesprek.* Uit de loopbaanbox. Utrecht: Vo-raad

Lanschot Hubrecht, V. van. (2009). *Praktijknabije LOB met beleid*. Enschede: SLO.

Langhout, R. D., Rhodes, J. E., & Osborne, L. (2004). An exploratory study of youth mentoring in an urban context: adolescents' perceptions of relationship styles. *Journal of Youth and Adolescence.* New York: Human Sciences Press.

Luken, T. (2009). De risico's van reflectie uit *Decaan&Mentor.* Utrecht: TKMST Media

Luken, T. (2010). *Problemen rond reflectie. De risico's van reflecteren nader bezien.* Handboek Effectief Opleiden. Doetinchem: Reed business.

Luken, T. (2011). *Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij, discussiestuk*. Amsterdam: Luken loopbaanconsult. Geraadpleegd op 26 december 2011 op http://www.cinop.eu/ECBO/downloads/agenda/Luken%20LOB%20schiet%20lerende%20voorbij.pdf

Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). *Kiezen leren/leren Kiezen*. Utrecht: ECBO.

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

Ministerie van Onderwijs en Wetenschap. (2008). *Examenprogramma's vmbo, aanvulling beroepsgerichte vakken.* Den Haag: Ministerie van Onderwijs en Wetenschap. Geraadpleegd op 30 oktober 2010 op http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/brochures/2008/08/24/examenprogramma-vmbo.html

Mittendorff, K. (2008). De kwaliteit van loopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs en de rol van POP en Portfolio. In *Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs* (pp. 171-190). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Mittendorff, K.M. (2010) Career conversations in senior secondary vocational education. *Proefschrift.* Eindhoven: Technische Universiteit.

Nelis, H., Van Sark, Y. (2009) *Puberbrein binnenstebuiten.* Utrecht/Antwerpen: Kosmos Uitgevers.

Pit, K. en Maarleveld, M. (2011). *Kwint, Werkboek Kwaliteit Intersectoraal*. Amersfoort: BMC adviesmanagement.

Project Stimulering LOB. (2011). *LOB van idee naar plan.* Utrecht: VO-raad. Geraadpleegd op 30 oktober op http://www.vo-raad.nl/projecten/stimulering-lob

Ponte, P. (2002). *Onderwijs van eigen makelij, procesboek actieonderzoek in scholen en opleidingen*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Rathvon, N. (2003). *Effective school interventions. Strategies for enhancing academic achievement and social competence.* New York / London: The Guilford Press.

Rowland, K.D. (2004). Career decision-making skills of high school students in the Bahamas. *Journal of Career Development*, *31* (1), pp. 1-13.

Schaaf, M. van der & Oosterbaan, A., (2009). *Docentfeedback en reflectieactiviteiten door leerlingen in portfolioconversaties.* Symposiumbijdrage Onderwijs Research dagen te Leuven (België).

Swanborn, P.G. (2004). Kwalitatief onderzoek en exploratie. *Kwalon 26 (2004, jaargang 9, nr. 2)*. Den Haag: Uitgeverij Boom Lemma. Geraadpleegd op 20 januari op http://www.boomlemmatijdschriften.nl/tijdschrift/KWALON/2004/2/KWALON_2004_009_002_002.pdf

Vermunt, J.D.H.M. (2006) *Docent van deze tijd: Leren en laten leren.* Oratie Universiteit Utrecht. Utrecht: Universiteit Utrecht. Geraadpleegd op 27 november 2011 op http://igitur-archive.library.uu.nl/ivlos/2007-0105-200145/Oratie_UU_JanVermunt.pdf

VO-raad. Stimuleringsplan LOB. Utrecht: VO-raad. Geraadpleegd op 26 december 2011 op http://www.vo-raad.nl/projecten/stimulering-lob

Waslander, S., Van der Weide, M., Pater, C (2007). *Leren over innoveren. Overzichtsstudie van wetenschappelijk onderzoek naar duurzaam vernieuwen in het voortgezet onderwijs.* Utrecht: Vo-raad. Geraadpleegd op 13 december 2011 op http://www.ekens.nl/schoolleidersinfo/Waslander%20leren_over_innoveren.pdf

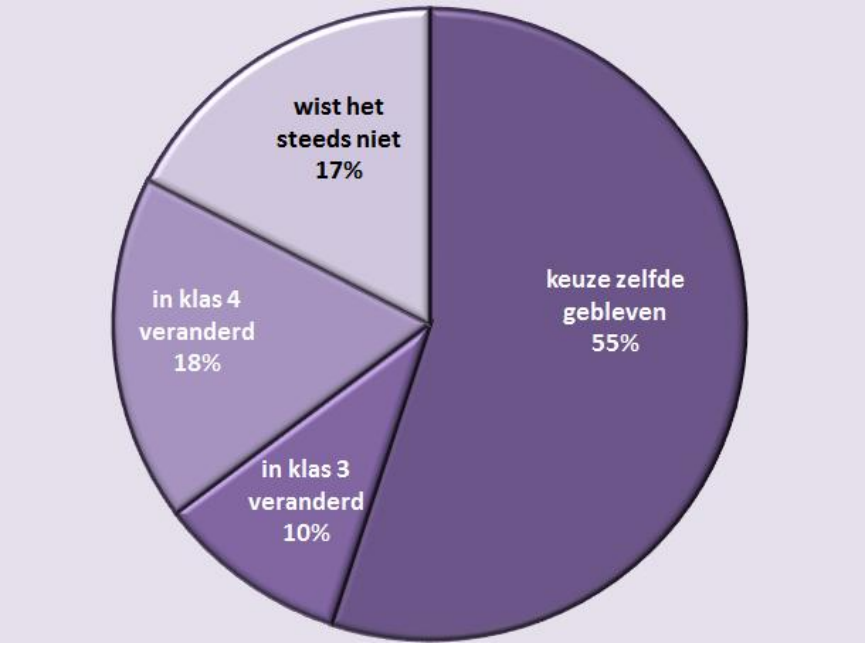
Westenberg, P.M. (2008). Oefenen in kiezen, met vallen en opstaan. *Bij de les oktober 2008*. Utrecht: NVS-NVL

Westenberg, P. M. (2008). *De jeugd van tegenwoordig, diesoratie*. Geraadpleegd op 12 december 2011 op http://media.leidenuniv.nl/legacy/oratie-westenberg.pdf

Zwart, S. de, Bakker, H., Overmeer, V. & Laar, F. van (2007). *Studie en beroepskeuze-oriëntatie in het vmbo en het mbo*. Den Haag: RWI. Geraadpleegd op 9 april 2012 op http://www.raadwerkinkomen.nl/CmsData/File/2008/Eindrapport_ori%C3%82%E2%80%B0ntatie_VMBO_MBO.pdf

Bijlage 1 Ontwikkeling beroepsinteresse in vmbo en switchers vs niet-schwitchers

Ontwikkeling beroepsinteresse in vmbo



Switchers vs. niet-switchers en studiesucces in mbo (cohort vmbo3 2003)

In mbo (geswitcht naar) Economie & handel								
Vmbo sector uitstroom	Mbo sector instroom	Totaal aantal	Hoogst behaalde mbo-diploma					Nog in mbo %
			geen %	niveau 1 %	niveau 2 %	niveau 3 %	niveau 4 %	
Economie	EH	12.192	29,0	2,7	20,7	13,3	34,2	17,0
	TE	512	41,0	12,5	21,7	13,1	11,7	34,6
	ZW	604	40,6	2,0	25,5	12,4	19,5	40,4
	LB	40	32,5	0,0	20,0	30,0	17,5	32,5
	Totaal	**13.348**	**30,0**	**3,0**	**21,0**	**13,3**	**32,7**	**18,8**
Techniek	EH	2.873	33,1	6,3	26,4	12,3	21,9	17,7
	TE	1.176	36,8	8,3	34,8	11,8	8,2	40,4
	ZW	129	41,1	2,3	30,2	13,2	13,2	41,9
	LB	19	31,6	0,0	42,1	21,1	5,3	31,6
	Totaal	**4.197**	**34,4**	**6,7**	**28,9**	**12,2**	**17,7**	**24,9**
Zorg & welzijn	EH	3.330	33,2	5,4	27,7	13,9	19,8	17,1
	TE	204	31,9	24,0	21,1	8,8	14,2	34,8
	ZW	1.581	34,6	2,7	33,3	14,0	15,4	39,4
	LB	70	35,7	1,4	31,4	20,0	11,4	38,6
	Totaal	**5.185**	**33,6**	**5,3**	**29,2**	**13,8**	**18,1**	**24,9**
Landbouw	EH	146	37,7	3,4	27,4	14,4	17,1	15,8
	TE	17	35,3	29,4	23,5	5,9	5,9	41,2
	ZW	18	33,3	0,0	27,8	16,7	22,2	33,3
	LB	26	57,7	0,0	19,2	23,1	0,0	61,5
	Totaal	**207**	**39,6**	**4,8**	**26,1**	**15,0**	**14,5**	**25,1**

Bron: Expertisecentrum beroepsonderwijs (ECBO), presentatie van J. Neuvel tijdens de workshop aansluiting vo-mbo tijdens de loopbaanontmoetingsdag 2012 op 24 april te Utrecht, georganiseerd door de VO-raad.

Bijlage 2 PowerPoint ter introductie van het onderzoek bij ouders

Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB)

Onderzoek door Jeroen Bus

Inhoud

- Wat is LOB
- Doel van LOB
- Betrokkenen bij LOB

Doel van LOB

- Leerling maakt een goede keuze voor zijn/haar loopbaan op basis van motief, kunde, ervaring en inbreng van anderen.
- (loopbaan is studie en beroep(en))

Betrokkenen bij LOB

- De leerling
- De ouder
- De school (decaan, mentor, (vak)docent)
- Anderen (stagebegeleider, familie, vriend of vriendin)

Waarom aandacht voor LOB?

- Wettelijk verplicht onderdeel van intersectoraal programma, dus ook dico.

En

Landelijk onderzoek wijst uit:

- In het mbo veranderen teveel leerlingen van richting
- Teveel vroegtijdig schoolverlaters

Het onderzoek

- Vaststellen wat goed is
- Beoordelen wat anders of beter kan

Bijlage 3 Enquête voor ouders

Geachte ouders/ verzorgers,
Momenteel volg ik een opleiding. Onderdeel van de opleiding is een onderzoek doen in mijn eigen praktijk. Dit onderzoek heeft te maken met loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob). Bij dit onderzoek betrek ik collega's, leerlingen en ouders.
In het kader van lob vinden diverse activiteiten plaats. Wilt u hieronder aangeven of u bekend bent met deze activiteit en wat u er van vindt.
Mede uw antwoorden helpen om te beoordelen wat we voor lob wel of niet moeten aanpassen.

Alvast bedankt,

Gaarne aankruisen wat van toepassing is:

	LOB-activiteiten	**Dit is mij bekend**	**Ik vind deze activiteit:**
1	PSO-lessen (Praktische Sector Oriëntatie) in klas 2.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
2	Bezoek aan de Weerdingerstraat in klas 2.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
3	Bedrijfsexcursies in klas 3.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
4	Stage in klas 3.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
5	Informatie over beroepen opzoeken op het internet.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
6	Eén of meerdere dagen meelopen in een richting van zijn/haar keuze.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
7	Bezoek van de open dag van het mbo.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
8	Beroepenvoorlichting Stadskanaal in klas 3.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
9	Onderwijsbeurs in Groningen.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
10	Klassikale voorlichting door de decaan.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
11	Individueel gesprek met de decaan.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
12	Gesprek tussen uw kind en u.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
13	Gesprek met de mentor over de loopbaan van uw kind	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
14	Gesprek met de vakdocent over de loopbaan van mijn kind.	**o** ja **o** nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol

			o geen mening
15	Beroepskeuzetest	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
16	Onderdeel van lob kan ook zijn dat ouders op school vertellen over hun beroep (dat vindt bij ons niet plaats).		**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
17	Een grotere verplichting voor de leerling om gericht bezig te zijn met zijn (studie)loopbaan		**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
18	Binnen dico meer aandacht voor lob		**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
19	Regelmatig met de leerlingen spreken over zijn/haar studieloopbaan		**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
20	Wat vindt u ervan als het bezoeken van de onderwijsbeurs in Groningen verplicht wordt voor de leerling?		**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening

Welke, suggesties voor lob-activiteiten heeft u?

……

……

……

……

Indien u de resultaten van het onderzoek wilt ontvangen, verzoek ik u hieronder uw naam en e-mailadres in te vullen.

Naam: ……

E-mail: ……

Hartelijk dank voor uw medewerking.

Bijlage 4 Enquête leerlingen

	Lob-activiteiten	**Dit heb ik meegemaakt /gedaan**	**Ik vind deze activiteit:**
1	PSO-lessen (Praktische Sector Oriëntatie) in klas 2.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
2	Bezoek aan de Weerdingerstraat in klas 2.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
3	Bedrijfsexcursies in klas 3.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
4	Stage in klas 3.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
5	Informatie over beroepen opzoeken op het internet.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
6	Eén of meerdere dagen meelopen in een richting van zijn/haar keuze.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
7	Bezoek van de open dag van het mbo	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
8	Beroepenvoorlichting Stadskanaal in klas 3.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
9	Onderwijsbeurs in Groningen.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
10	Klassikale voorlichting door de decaan.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
11	Individueel gesprek met de decaan.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
12	Gesprek tussen jou en je ouders	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
13	Beroepskeuzetest	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
14	Gesprek met de mentor over de loopbaan of studiekeuze	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol

			o niet zo zinvol **o** geen mening
15	Gesprek met de vakdocent over de loopbaan of studiekeuze	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
16	Onderdeel van lob kan ook zijn dat ouders op school vertellen over hun beroep. Wat vind je daarvan?		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
17	Een grotere verplichting om gericht bezig te zijn met je(studie)loopbaan		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
18	Binnen dico meer aandacht voor lob		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
19	Regelmatig gesprek over de (studie)loopbaan		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
20	Wat vind je ervan als het bezoeken van de onderwijsbeurs in Groningen verplicht is?		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
21	Weet je al welke richting je later op wilt?	**o** ja **o** nee	
22	Heb je al een idee wat voor beroep je later wilt uitoefenen?	**o** ja **o** nee	

Wat was de reden dat je voor dico hebt gekozen?

……

……

……

……

Welke van bovengenoemde activiteiten helpen je het meest om inzicht te krijgen in je (studie) loopbaan? Noem er drie in volgorde van belangrijkheid.

……

……

……

Heb je suggesties voor loopbaan activiteiten dan graag hieronder vermelden

……

……

Bijlage 5 Enquête collega's

	Lob-activiteiten	**Hiermee ben ik bekend / ik weet dat het er is.**	**Ik vind deze activiteit voor loopbaanoriëntatie en begeleiding:**
1	PSO-lessen (Praktische Sector Oriëntatie) in klas 2	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
2	Bezoek aan de Weerdingerstraat in klas 2	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
3	Bedrijfsexcursies in klas 3.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
4	Stage in klas 3 en 4	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
5	Informatie over beroepen opzoeken op het internet	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
6	Eén of meerdere dagen meelopen in een richting van de keuze van de leerling	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
7	Bezoek open dag van mbo	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
8	Beroepenvoorlichting Stadskanaal in klas 3	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
9	Beroepenvoorlichting Emmen in klas 4	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
10	Onderwijsbeurs in Groningen	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
11	Klassikale voorlichting door de decaan	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
12	Individueel gesprek met de decaan.	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
13	Gesprek tussen leerling en ouders	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
14	Beroepskeuzetest	**o** ja	**o** erg zinvol

		o nee	**o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
15	Gesprek met de mentor over de loopbaan of studiekeuze	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
16	Gesprek met de vakdocent over de loopbaan of studiekeuze	**o** ja **o** nee	**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
17	Onderdeel van LOB kan ook zijn dat ouders op school vertellen over hun beroep. Wat vind je daarvan?		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
18	Een grotere verplichting voor leerlingen om gericht bezig te zijn met de (studie)loopbaan		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
19	Gekoppeld aan dico meer aandacht voor LOB		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
20	Regelmatig met dico-leerlingen in gesprek over de (studie)loopbaan		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening
21	Wat vind je ervan als het bezoeken van de onderwijsbeurs in Groningen verplicht is?		**o** erg zinvol **o** zinvol **o** niet zo zinvol **o** geen mening

Welke van bovengenoemde activiteiten helpen de leerling het meest om inzicht te krijgen in je (studie) loopbaan? Noem drie nummers in volgorde van belangrijkheid.

……

1 = ……

2 = ……..

3 = ……..

Heb je suggesties voor loopbaan activiteiten dan graag hieronder vermelden

……

……

……

Bijlage 6 Enquête collega's over lob en lob-methode

Aan de collega's die in het kader van mijn lob- onderzoek eerdere vragen hebben beantwoord.
Graag vraag ik je antwoord te geven op de volgende vragen:

1. In dico is bij de opdrachten en kennisoverdracht sprake van: A. Sturing door de docent (aanbod gestuurd) B. Zelfmanagement van leerling (vraag gericht)	 0 A 0 B
2. Ik zie de dico-docent meer in de rol van: A Coach B Leraar	 0 A 0 B
3. De praktijkervaring in dico is: A. Er zijn genoeg opdrachten / er is genoeg ruimte voor praktijkervaring B. In verhouding tot de theorie mag er wel meer praktijkervaring zijn C. Er is teveel praktijkervaring in dico.	 0 A 0 B 0 C
4. Leerlingen reflecteren in dico op (praktijk)opdrachten	0 Ja 0 Nee
5. Het lesprogramma van dico is: A Gedifferentieerd B Een blauwdruk voor alle leerlingen	 0 A 0 B
6. De eisen/vragen van de arbeidsmarkt stelt, speelt een rol in dico	0 Ja 0 Nee
7. Oriëntatie op de loopbaan van de dico-leerling is: A Onderdeel van dico B Geen onderdeel van dico	 0 A 0 B
8. Begeleiding van de dico-leerling in zijn loopbaan is: A Op ad hoc basis B Georiënteerd op lange termijn C Anders nl. ……	 0 A 0 B
9. Begeleiding van de dico-leerling in zijn loopbaan vind ik: A. Een taak van de school B. Geen taak van de school	 0 A 0 B
10. Indien bij vraag 9 **A** is beantwoord, bij wie hoort die taak te liggen? A. Bij een docent / de docenten die dico geven B. Bij de decaan C. Bij de mentor van de klas D. Bij een docent of mentor die ervaren en getraind is in het geven van die begeleiding E. Bij een ander nl. ……	 0 A 0 B 0 C 0 D 0 E
11. De begeleiding van de dico-leerling in zijn loopbaan vind ik op dit moment: A. Goed genoeg B. Kan wel worden verbeterd	 0 A 0 B
12. Indien bij 11 **B** is beantwoord, waaruit moet die verbetering dan bestaan? A. In lessen dico ruimte maken om met de leerling in gesprek gaan over zijn loopbaan B. Buiten lessen dico ruimte maken om met de leerling in gesprek te gaan over zijn loopbaan C. Anders nl. ……	 0 A 0 B 0 C
13. **(meerdere antwoorden mogelijk)** Ik vind dat: A. Aandacht voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding een sterk punt kan zijn van een school B. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in beleid moet zijn vastgelegd C. Begeleiding/gesprek met leerling inzake gedrag boven begeleiding inzake loopbaan gaat D. Begeleiding/gesprek met leerling inzake de zorg boven begeleiding inzake loopbaan gaat E. Er een vorm van begeleiding kan zijn waarin gedrag, zorg en loopbaan samengaan	 0 A 0 B 0 C 0 D 0 E
14. (meerdere antwoorden mogelijk) Indien u vindt dat (de vorm van) loopbaanoriëntatie en -begeleiding kan worden verbeterd, hoe kan die verbetering dan plaatsvinden? A. Het lesprogramma van dico moet vraag gerichter (meer keuzemodules) worden B. Iemand moet een vorm voor loopbaanbegeleiding bedenken, bespreken en ermee starten C. De eerste stap is beleid formuleren en van daaruit een vorm bedenken D. Dico-docenten bedenken een vorm en gaan ermee aan de slag E. Starten van daaruit beleid formuleren F. Anders nl. ……	 0 A 0 B 0 C 0 D 0 E

Bijlage 7 Interview loopbaanbegeleider Jenaplan school

d.d. 31 oktober 2011

1. Wat versta jij precies onder lob

Voor mij betekent lob dat leerlingen uitgedaagd worden en gestimuleerd worden om zelf onderzoek te doen en dat ook te blijven doen. Onderzoek in werk, opleiding, wat kan ik, wie ben ik, wie wil ik zijn, kwaliteiten enz. De leerling leert op de steeds weer veranderende omstandigheden te kunnen inspelen zodat hij: een goed beeld krijgt van wat hij kan, met mogelijkheden en beperkingen, zicht krijgen op wat hij wil, op interesses, voornemens en ambities een bewuste afweging maken tussen wat hij kan en wil in relatie met mogelijke vervolgopleidingen, betaalde arbeid, zorgverantwoordelijkheid, maatschappelijke activiteiten en vrije tijd, leren zelf het initiatief te nemen in hun loopbaan en hun keuzes om te zetten in plannen en die ook kunnen uitvoeren

2. Wanneer begint bij jullie lob (in welk leerjaar) en wanneer houdt het op?

Voor mij begint lob al in de brugklas. Leerlingen leren naar zichzelf te kijken dmv. reflectiegesprekjes die zij voeren met de mentor. Tevens wordt er in de onderbouw veel aandacht besteed in de kwaliteiten van leerlingen. (Het ontdekken wie ze zijn). Daarnaast volgen alle leerlingen bij ons lob-workshops. 3x per jaar kunnen leerlingen zich inschrijven voor verschillende workshops. Dit kan variëren van koken tot fotograferen. Tijdens deze workshops zitten alle leerjaren en niveaus door elkaar heen.
Voor mij houdt lob op als de vierdejaars leerlingen geslaagd zijn en allemaal een plekje hebben in het vervolg. In het nieuwe schooljaar hebben wij met sommige ROC's nog een warme overdracht. Leerlingen worden besproken en die nieuwe coachen krijgen nog tips en trucs mee over onze leerlingen.

3. Hebben jullie ook een programma (methode) voor lob binnen het intersectorale programma en hoe ziet dat er dan uit?

Wij hebben geen vaste methode voor lob. Wij maken gebruik van verschillende methodes en ervaringen van collegae. (kiezen is een kunst is een leuk boekje om lessen uit te halen, maar ook zeven eigenschappen die je succesvol maken van Sean Covey is een leuk boek)
Wij hebben lob in de bovenbouw 2 uur vast in het rooster staan. Dit vullen we samen met de bovenbouw mentoren in. Wel leren al onze leerlingen vanaf leerjaar 1 te reflecteren. Iedere periode heeft iedere mentor een reflectie/lob gesprek met zijn leerlingen.
Voor mij als stagecoördinator, mentor 3e klas of 4^{e} klas en docent intersectoraal 3de klas en docent DC 4de klas is het fijn om deze gesprekken met leerlingen te voeren. Het plaatje is compleet en ik persoonlijk vind dat je op deze manier leerlingen goed kunt coachen. Het aanbieden van praktische opdrachten bij intersectoraal en DC vind ik ook lob. De buitenschoolse opdrachten die leerlingen van de 4de klas doen, zijn een unieke leerervaring. Maar ook stages komen hier terug.
Kenmerkend voor loopbaanleren is dat dit niet alleen gebeurt in afzonderlijke begeleidingslessen en "losse" activiteiten, maar dat dit in het totale onderwijs geïntegreerd is. Hoe?
Daarvoor is een loopbaangerichte leeromgeving nodig. Deze heeft de volgende kenmerken:
Leerlingen worden veelvuldig in contact gebracht met de echte beroepspraktijk (stage, buitenschoolse opdrachten. Er is sprake van een krachtige, levensechte leeromgeving (het intersectorale programma)
Er is veel aandacht voor reflectie (het gesprek is erg belangrijk)
Leerlingen kunnen keuzes maken en ervaren de consequenties van die keuzes (soms blijkt een stage toch niet zo leuk….) Leerlingen worden hierbij gecoacht (vooral door mentor)

6. Leg je ook resultaten daaruit vast? En zo ja, hoe dan?

Leerlingen krijgen geen punt voor lob. Wel wordt hun stage meegeteld bij DC. De praktische opdrachten die leerlingen buitenschool doen worden beoordeeld. We hebben niet echt een vastlegging. Leerlingen in de bovenbouw nemen hun eigen map mee van drie naar vier. We zijn al enkele jaren aan het stoeien met een portfolio, maar hebben nog niet de geschikte gevonden. (We willen misschien in de toekomst magister gaan gebruiken).

7. Wie bij jullie houd/houden zich met lob bezig?

We houden ons allemaal met lob bezig. Toch denk ik dat met name de bovenbouw mentoren hiermee volop aan de slag zijn. Het voordeel van onze derde klas mentoren is dat deze ook allemaal intersectoraal geven, zowel in de 3de als 4de klas. Beleidsmatig is met name onze teamleidster en decaan verantwoordelijk.

8. Evt. andere relevante zaken

Je kunt heel veel doen wat betreft lob, toch denk ik dat het lob-gesprek van groot belang is in de ontwikkeling van leerlingen. Kuijpers en Meijers hebben hier veel over geschreven.

Bijlage 8 Gespreksverslag lob

Met loopbaanbegeleider en decaan Jenaplanschool en decaan vmbo beroepsgericht.
d.d. 15 december 2011

Doel
Uitwisseling visies over loopbaanoriëntatie en begeleiding en kennismaken met de lob-manier van werken bij de Jenaplanschool.

Bekeken
Gebouw, inrichting lokalen van het intersectorale programma en de manier van werken van docenten en leerlingen.

Besproken
Visie Jenaplan (gesprekken, viering, spel, werken), lob manier van werken in klas drie en vier, Taken Mentoraat, loopbaanbegeleider en decaan, wijze van reflectie door leerlingen en de momenten waarop ze dat doen, manier van werken in het intersectorale programma.
Stages en de invulling daarvan, wijze van organisatie, lob in relatie tot intersectoraal programma, opleiding loopbaanbegeleiders.

Lob in de onderbouw
In de onderbouw hebben de leerlingen keuze-uren, die gekoppeld zijn aan interesses van leerlingen. Een andere naam voor de keuzeuren zijn loopbaanworkshops.
In de onderbouw hanteren de mentoren ‘kiezen is een kunst’. Ze pakken daar stukken uit.

Lob in klas drie
Per thema is er een lob-gesprek.
Mentoren zijn beroepsgerichte docenten en ook loopbaanbegeleiders. Dit heeft op die school duidelijk de voorkeur, omdat je leerlingen beter kent en meer meemaakt.
Het lesprogramma van klas drie bevat vier thema’s. De opdrachten zijn vooraf bepaald. Onderdeel van de opdrachten is een kostprijsberekening maken dat je er minimaal wat aan overhoudt als je iets wilt gaan verkopen.
De vmbo-decaan vult aan dat zijn school een fictief uurloon van 35 euro hanteert. Onderdeel van de taak is: ‘wat kost het maken van iets en hoe lang ben je er mee bezig.’

Lob in klas 4
In het vierde jaar zijn niet alle mentoren beroepsgerichte docenten. Dat komt simpelweg niet uit. Op de Jenaplanschool krijgen leerlingen opdrachten die ook geld kosten. Ze moeten zelf begroten en niet over het budget heengaan. Er is per thema10 euro beschikbaar budget per leerling.

Lob-procedure
De leerling vult een formulier in. Dit formulier is de basis voor het gesprek. Leidend is een belangrijke vraag van de leerling. Aan de hand van dit formulier wordt het gesprek gevoerd. Dit formulier komt in de lob-map. Tijdens het gesprek worden aanvullende opmerkingen op het formulier gezet. Het formulier gaat in een lob-map. De mentor is loopbaanbegeleider (en bij voorkeur ook beroepsgericht docent). Lob zit in lesrooster en is 2 uur. Er zijn 8 lesuren praktijk.
De Jenaplanschool laat zich leiden door ‘Reactief en proactief reageren’ van COVEY, oftewel zeven eigenschappen die jou succesvol maken (leiderschap) jeugdversie. Cruciaal is: plannen, proactief, houd een doel voor ogen. Tip: Boekje ‘kiezen is een kunst’ zit ook Covey in.
‘Energizers’ (iets doen waar je de aandacht van de leerlingen mee trekt; soort spelletje) worden ook gebruikt. Energiek lesgeven. Iedere mentor pikt daar wat uit.

Lob-uren
De derde en de vierde klas hebben lob-uren. Het lob-uur is ook een soort mentoruur, waarin ook schoolse zaken aan de orde komen, zoals examenprogramma, pta’s.
lob-uren is groepsgewijs en vinden in een soort duopresentatie van 2 docenten plaats.

Bijlage 8 Vervolg

Lob-map

De leerlingen hebben een eigen lob-map. De lob-map blijft bij de mentor.
Start van de map is een cv die alle leerlingen maken. Het door leerlingen ingevulde formulier komt in de map. Dit formulier is de basis in het gesprek.
De lob-map bevat:

- het formulier dat de leerling invult

- Stageverslagen
- Terugblik op info avonden (voorlichtingsavonden van mbo)

Wens is lob-map in portfolio en liefst digitaal.

De vmbo-decaan wil op zijn school op 1 plek overzicht van de keuzemomenten en waarom zie toen voor die keuzes hebben gekozen.

Lob-gesprekken

Het eerste gesprek in het derde jaar is meer algemeen, omdat leerlingen uit verschillende klassen bij elkaar komen. (Hoe gaat het met je, waar loop je tegen aan, wat is anders dan vorig jaar, waar heb je moeite mee. Waarden en normen en hoe komen die terug in je keuzeproces.) De gesprekken zijn ook afhankelijk van de groep; is het een veilige groep, leerlingen spiegelen met zichzelf. Het rendement is hoger met een veilige groep en de relatie met een leerling is belangrijk. Lob uit handen geven aan 1 persoon strookt niet met de visie die de Jenaplanschool heeft over het omgaan met leerlingen.

Stages

Leerlingen zoeken zelf stageadres. De derde klas heeft 2x 1 dag stage. De vierdeklas kader een halve dag in de week, en basis een hele dag. Zelf een stageadres regelen kan.
Lob is verwerkt in de stage: In een verslag (als verwerking) moeten de leerlingen een omschrijving geven van de vaardigheden van een bepaald beroep en in hoeverre zij daaraan voldoen.
Leerlingen maken een presentatie van hun stageadres.

Organisatie en kennis

Alle bovenbouwmentoren hebben de training van Marinka Kuijpers ondergaan en alle teamleiders.
Schooljaar 2011-2012 is de Jenaplanschool gestart met implementeren in de onderbouw door verplicht reflectiegesprekken op te nemen.
Jaarlijks is er een warme overdracht met mbo. De Jenaplanschool krijgt wel teruggekoppeld van mbo of leerlingen switchen en uitval. Er komt wel steeds meer feedback van mbo.
Er is een taakverdeling tussen decaan en mentor/loopbaanbegeleider. Taken zijn onderverdeeld, wie waarvoor verantwoordelijk is. De decaan is ook een mentor/loopbaanbegeleider. De decaan is voor specialistische gevallen en voor overkoepelende dingen, zoals info avonden, boekjes daarvoor e.d.
De vmbo-decaan vult aan: Korte lijnen naar leerlingen en ouders toe belangrijk. Hij vervolgt dat de decaan verantwoordelijk wordt dat leerling op de juiste plek zit volgens Intergrip (soort volgprogramma). Dit programma is per regio verschillend.

Reflectie

Leerlingen reflecteren:

- tijdens schrijven stageverslag.
- tijdens lob-gesprek.
- Aan het einde van de les verplicht logboek schrijven (wat had je gepland, wat is ervan terecht gekomen, wat ging goed wat kan beter).
- Kringgesprekken (opstart en afsluitgesprek) is ook vorm van reflectie (waar liepen we tegenaan, wat moet anders. Het kringgesprek is ook rustmoment, wat ook een voordeel is.

Bijlage 9 Interviewverslag projectleider lob op een tl-locatie

d.d. 17 november 2011

Doel

Vernemen hoe lob verloopt op de tl-locatie en hoe dat daar van start is gegaan

De projectleider lob is lid van een projectgroep met de decaan en twee docenten, van wie er een ook mentor is. De projectgroep is te beschouwen als de groep die de aanzet heeft gegeven om lob te realiseren, die de kaders bepaalt, de voortgang bewaakt en andere docenten enthousiasmeert.
Lob is in 2008 gestart na een lezing van Frans Meijers. Hij heeft ook een lezing verzorgt voor alle docenten op de locatie. Daaropvolgend hebben alle mentoren, verdeeld in groepen, een loopbaanoriëntatie en -begeleidingstraining gevolgd. Eerst mentoren leerjaar 3, toen mentoren leerjaar 4 en tot slot mentoren onderbouw. Totaal zo'n 30 personen.
Die training was vooral gericht op het voeren van een loopbaangesprek met leerlingen.
De projectgroep heeft zelf het voortouw genomen en niet eerst een uitgebreide 'raadpleeg' ronde georganiseerd. Gewoon ervoor gaan was het motto. Er is gerichte aandacht besteed aan het serieuze karakter van lob, zoals bij de 'in company' training van mentoren.
Om mentoren als onderdeel van de training een video-opname te laten maken van een gesprek is enige stimulerende invloed nodig geweest.
Bij de start is ook bepaald dat de mentoren bst-tijd krijgen (15 uur per jaar) voor de gesprekken.

Wat onder lob valt:

Lob is de gespreksvoering mentor-leerling, volgens de lob-dialoog methode. Het gaat om bewustwording van de leerling voor een keus. Nieuw initiatief is de beroepenvoorlichting door ouders van leerlingen op een maandagmiddag in maart in klas 3. Zo'n 60 ouders doen hieraan mee.
Op de locatie volgen leerlingen geen stages. De maatschappelijke stage is geen lob-activiteit.
De lob-gesprekken worden gevoerd door de mentoren van alle klassen. In het curriculum is opgenomen op welke momenten die gesprekken plaats vinden.

Schema loopbaangesprekken op de tl-locatie				
Leerjaar	**Aantal gesprekken**	**moment**	**Globale inhoud**	**Overig**
1	1	April	Algemeen over keuzes maken en wie daarbij betrokken zijn	Opdracht om met ouders te praten Kwaliteiten ontdekken gebeurt al in de mentorlessen.
2	1	Maart	Maken van keus meer toegespitst op vakken leerjaar 3	
3	1	April	Vakkenkeus leerjaar 4	Nieuw initiatief: Ouders komen een maandagmiddag op school om te vertellen 'vanuit hun hart'. Leerling geeft keus van drie op. Erg veel animo hiervoor (60 ouders)
4	2	November en Maart	Keus vervolgopleiding	1e gesprek begin november vooruitlopend op de open dagen. 2e gesprek afsluitend in maart. Sectorwerkstuk heeft meer lob

Wat goed is en verbeterpunten:

- leerlingen zijn erg enthousiast over de lob-gesprekken, omdat ze puur gericht zijn op hun eigen persoon. Het spreekt de leerling aan zo van 'ben goed geholpen in het traject'.
- Veel animo bij ouders voor beroepenvoorlichting.
- Leerlingen maken zelf een kort gespreksverslag.
- Het moet vooral praktisch zijn en te doen zijn binnen de beschikbare tijd.
- Docenten moeten hun gesprekken in eigen (bst)- tijd inplannen. Daarvoor kunnen leerlingen ook wel eens uit een les worden gehaald
- Overdracht van gespreksverslagen van ene leerjaar naar andere is punt van aandacht.
- De vastlegging van de gespreksverslagen, mogelijk in portfolio of in magister is punt van aandacht.

Bijlage 10 Interviewverslag met decaan, loopbaanbegeleider en beroepsgericht docent op een vmbo school.

d.d. 15 december 2011

Doel:
Visie op lob vernemen en hoe het op die school werkt.

De decaan (18 uur les; 7 uur lesvrijstelling) is decaan voor de beroepsgerichte leerwegen en de praktijkschool. Het decanaat ziet de decaan niet als lob. Decanaat is voor hem tweedelijns. De decaan regelt alles voor vervolgonderwijs. De mentor is eerstelijns. Als die er niet uit kan komen komt de decaan in actie, bijv. bij twijfel of een leerling kan worden toegelaten op niveau 3 of 4, precieze informatie over opleiding.
Andere taken van het decanaat zijn:

- Contactpersoon tussen roc's, opleiding, bedrijfsleven.
- Bezig zijn met onderbouw en bovenbouw (Afdelingskeuzes, sectorkeuzes)
- Informatie naar ouders toe
- Voorlichting op toeleverende scholen
- Coördinator voor mentoren. Doorgeven van veranderingen e.d.
- In mbo wordt bol 4 jaar teruggedraaid naar drie jaar. Mbo moet in eerste jaar meer aandacht geven aan leerlingen en meer uitstroommomenten.
- Groepsgewijs voorlichting geven aan leerlingen
- Beroepenmarkt.
- VM2 leerlingen

Stage
Stage is vakspecifiek.
Stage is twee weken in derde klas en in vierde klas
Er is een stagecoördinator op school. Basis/kader maakt daarvan geen gebruik.
Leerlingen hebben een stage werkschrift. Dat voldoet goed.

Lob
Loopbaanbegeleiding geschiedt door beroepsgerichte docenten. De decaan heeft de voorkeur voor combinatie van de functie decaan (per afdeling) met lesgeven en loopbaanbegeleider in de afdeling technologie en commercie. Daardoor minder uren nodig voor decanaat.
Aantal leerlingen 60 stuks. Dat is te doen. Aantal gesprekken hangt af van het aantal uren dat je krijgt.
De decaan verwacht met sommige leerlingen snel klaar te zijn in een gesprek, omdat die al goed weten wat ze willen. Een ander docent zou dan decaan en loopbaanbegeleider mavo/havo worden.

<u>Doel lob</u>
Volgens de decaan moet het doel van lob zijn dat de leerling een zo goed mogelijke beroepskeus of een vervolgopleidingkeus maakt.
Hij gaat uit van minimaal drie gesprekken per leerling. Dat kunnen ook bevestigende gesprekken zijn.
Een lob-map / portfolio ziet de decaan als zinvol. Dat hoeft niet digitaal.
Een map is handiger. `Ik pak hem en schrijf er wat bij`. De decaan gaat ervan uit dat hij de map bijhoudt. ´Dit vind ik zo belangrijk dat ik het zelf in eigen hand wil houden`. Veel leerlingen zijn daar erg slordig in, is de ervaring van de decaan.
De decaan kan zich voorstellen dat een mentor de loopbaanbegeleider is, maar zijn voorkeur is 1 bij techniek en commercie en 1 bij mavo/havo.

Aantal praktijkuren
Er zijn 13 uur beroepsgericht, waarvan er 3 e-uren zijn. E-uren zijn de 3 uren die extra beschikbaar zijn vanwege het 45-minutenrooster. Moet een leerling begeleiding doen voor een ander vak, omdat die daar niet goed genoeg voor presteert, dan moet hij die uren uit het beroepsgerichte en dat willen leerlingen niet. Daarom doen ze hun best.
De leerlingen zijn verplicht een keuzevak te kiezen en daar ook examen in te doen. Dit ook om het aantal uren te maken. " We zitten dan ook ruim boven de onderwijstijd."

Bijlage 11 Interviewverslag loopbaanbegeleider dienstverlening en commercie

d.d. 21 maart 2012.

Doel
Vernemen hoe in het intersectorale programma lob is ondergebracht en georganiseerd.

Inleiding
De scholengemeenschap heeft twee intersectorale opleidingen: sport, dienst en veiligheid (SDV) dat een jaar of 7 geleden is opgestart en dienstverlening en commercie (D&C), dat twee jaar geleden is opgestart. In D&C zitten in leerjaar vier zitten 60 leerlingen en in leerjaar drie 40. De lesuren duren 50 minuten.

Lob bestaat er uit twee hoofdstromen:
1. het onderwijsprogramma
2. de regelmatige lob- gesprekken met leerlingen.

1. Het onderwijsprogramma
Aan het onderwijsprogramma ligt een vakwerkplan ten grondslag.
avo-docenten en beroepsgerichte docenten werken samen in één team aan het programma en aan lob. Het wel en wee is van alle docenten. In klas 3 hebben de 3-uurs vakken een uur ingeleverd. De leerling heeft zo beroepsuren (het werken aan de thema's), praktijkuren (lessen basisvaardigheden), werkuren (verwerkingsopdrachten,portfoliowerkzaamheden werken aan prestaties, toetsen) en avo-uren (veelal theoretische uitleg). Totaal in klas 3 32 uur en in klas 4 29 uur.
Prestaties zijn praktijkgerichte opdrachten, waarin de leerlingen moeten plannen, regelen, uitvoeren. Aan de prestaties wordt een beoordeling gekoppeld en een terugkoppeling in relatie tot arbeid en beroep.

De school maakt gebruik van een digitale methode van microweb-edu. De methode is opgebouwd uit thema's. Aan de thema's zijn ook weer beroep, beroepenveld en arbeid gekoppeld.
Daarnaast wordt aan een digitale omgeving lifelab gebouwd, dat kan dienen als portfolio, het in contact brengen met bedrijfsleven en competentiemeting. Lifelab is een soort Elo. Het is ook mogelijk dat via lifelab oud-leerlingen in et netwerk blijven, met wie leerlingen contact kunnen leggen.

Het intersectoraal programma biedt de ruimte om leerlingen na een introductieronde binnen verschillende beroepsvelden een keuze aan te bieden voor een verdieping. Onze leerlingen werken dus niet alleen breed. Ze hebben ook de mogelijkheid om de diepte in te gaan in vier richtingen: mode, uiterlijke verzorging, handel en facilitaire dienst.

De lob-gesprekken
6 Keer per jaar heeft een leerling een lob-gesprek met een docent (coach). Deze gesprekken, die een half uur duren, zijn ook input in het gesprek met de ouders, waarvoor 20 minuten per keer wordt ingeruimd.
De leerling moet zelf reflecteren op vakoverstijgende competenties (doelgericht en planmatig werken, samenwerken, houding) en in het gesprek blijkt of die zelfreflectie overeenkomt met het inzicht van de coach. Zo kan de leerling in een competentie scoren op een 4-punts schaal (veel moeite mee, lukt een beetje, lukt aardig goed, gaat goed).
Op het gespreksformulier worden ook de gedane prestaties opgeschreven en afspraken gemaakt per competentie. De coach legt vast en beheert de gespreksformulieren.
De gesprekken leveren de leerlingen een groeicijfer op, dat als normaal cijfer meetelt.

De tijd die voor leerkrachten is ingebouwd voor deze gesprekken is 7 klokuren per leerling per leerjaar. Elke docent is op deze manier een coach en bij het 'verdelen' daarvan wordt gekeken naar de relatie tussen leerling en docent. Er moet sprake zijn van passie.
De mentor heeft dan nog een taak bij groepsactiviteiten zoals gezamenlijke klassenactiviteiten, klassenavond, sinterklaas e.d..
De decaan is tweedelijns, vervaardigt lob materiaal en zet dat in de elo.

D&C heeft de manier van werken overgenomen van de afdeling sdv. Leerlingen in het mbo doen het goed.

Bijlage 12 Interviewverslag met een coach beroepsgericht onderwijs

d.d. 25 oktober 2011

Doel
Vernemen wat lob op die school betekent en hoe het is georganiseerd.

1. Wat is lob voor jou / jullie school?
Lob op onze school is er haast niet. Elke vakdocent bespreekt met zijn klas de vervolgmogelijkheden binnen zijn vakgebied. Natuurlijk Leren (1e en 2e klas) worden alle beroepen binnen de mogelijkheden van die leerlingen (zorgleerlingen) besproken.

2. Wanneer begint bij jullie lob (in welk leerjaar) en wanneer houdt het op?
Lob begint eigenlijk bij ons pas in het 4e jaar. In de 2e klas krijgen ze wel praktische sector oriëntatie.

3. Hebben jullie ook een programma (methode) voor lob binnen het intersectorale programma?
Nee.

4. Zo ja, hoe ziet dat er dan uit?
Zie vraag 3.

5. Zo nee, doen jullie wel iets aan lob binnen intersectoraal? En hoe dan?
In de ict-route hebben we met de leerlingen een 6 wekelijkse cyclus van projecten waarna we de leermomenten en de bijpassende beroepsbeeld bespreken om te kijken of het project bijdrage geleverd heeft in het beroepsbeeld. De 4e klassen (alle 4e klassen, dus ook de niet-intersectorale leerlingen) gaan op 8 en 9 december een voorlichting volgen voor de vervolgopleiding.

6. Leg je ook resultaten daaruit vast? En zo ja, hoe dan?
Leerlingen maken een portfolio vanaf de 3e klas met daarin hun beroepsbeeld tot nu toe. Alle veranderingen worden er in meegenomen. De leerlingen maken een website die gebruikt gaat worden tijdens het assessmentgesprek wat een onderdeel is van het examen. Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? Tijdens het wat kan ik laten ze de beste werkstukken zien van het afgelopen 2 jaar. Het assessment kan voor vele leerlingen gebruikt worden als intake voor het roc. Ik heb daar geen voorbeelden van omdat de leerlingen de site meenemen. Vroeger hadden we een programma van APS, nl FollowMe. We zijn er mee gestopt omdat het een vrij bewerkelijk programma is en ruim 10 euro per leerling kost.
http://ict.aps.nl/fm3/

7. Wie bij jullie houdt/houden zich met lob bezig?
De beroepsdocenten.

8. Evt. andere relevante zaken
Ik heb de cursus coach voor docenten lob gevolgd. Lob zit in het takenpakket van de decaan zit. Ik heb daarom de begeleiding beperkt tot de docenten Intersectoraal en Natuurlijk Leren.

Bijlage 13 Interviewverslag van interview met de decaan locatie praktijkonderzoek

d.d. 22 december 2011

Onderwerp: Loopbaanoriëntatie en – begeleiding op de locatie

Inleidend

De collega is in 2008 decaan geworden. Haar hoofdtaak is docent. Voor het decanaat heeft zij vier lesvrije uren en bst-uren. De decaan houdt zich bezig met de bovenbouw klas 3 en 4 van de mavo en de kader- en basisberoepsgerichte leerweg. Daarnaast verzorgt ze lob-taken voor klas 2. Dit valt buiten de uren.
De externe contacten omvatten: een bovenbouwlocatie, 7 scholen voor mbo in Emmen, Assen, Hoogeveen, Groningen, Stadskanaal, Zwolle, Apeldoorn en twee decanengroepen.

Tijdsbesteding

Op donderdag is de decaan vrij geroosterd voor decanentaken. Vaak genoeg vinden (korte) gesprekjes plaats tijdens leswisseling of in de gang. Meer persoonlijke gesprekken met leerlingen en/of ouders worden ingepland.
De bovenbouwleerlingen hebben geen mentoruur. De decaan vindt dat dat er wel moet zijn en dat de mentor als eerstelijns functionaris een rol vervult in de begeleiding van leerlingen. Normaal gesproken besteed de decaan in lessen Engels tijd aan lob. Het gaat dan om algemene voorlichting, over de sterkte/zwakte die leerlingen bij zichzelf zien, doornemen van beroepen. Dit jaar niet, omdat ze geen les geeft in bovenbouw.
Ouders hebben ook een verantwoordelijkheid in lob vindt de decaan. Zij heeft aan het eind van het schooljaar voor derdeklassers een gesprek met elke leerling en de ouders.

Over lob-beleid

De locatie heeft geen lob-beleid of visie. Er is wel een lijst met werkzaamheden.
Volgens de decaan is lob het doel van naar school gaan. Doel van het onderwijs is iemand in het juiste beroep te krijgen. Volgens haar ligt het accent evenredig verdeeld op zowel de loopbaan, de oriëntatie als de begeleiding.

Lob-taken voor derde en vierde klassen

De decaan helpt mee met het organiseren van beroepenvoorlichting voor mbo in samenwerking met de decanengroep van mbo's. Deze activiteit omvat onder andere het maken van een voorlichtingskrant, het regelen van inschrijvingen van leerlingen en ouders voor bepaalde richtingen, roosteren, aanwezigheid op de avond en evalueren.
Zij begeleidt klas 3 leerlingen inzake de pakketkeuze voor het vierde jaar en klas 4 leerlingen inzake de vervolgkeuze.
Per leerjaar gaan alle bovenbouwleerlingen 1x naar beroepenvoorlichting; 1x in Stadskanaal en 1 x in Emmen. Daarnaast gaan de 3e- en 4e-klassers door school georganiseerd naar de D-Challenge van het Drenthe College, Job Explosion in Groningen, Doedag Hardenberg. De onderwijsbeurs in Groningen is op eigen initiatief.

Lob-gesprekken

De lob-gesprekken zijn wel ingericht om de leerling. Soms ook wel leerlingen een duwtje geven in de goede richting. Niet iedere leerling heeft een lob-gesprek nodig. Er zijn leerlingen die al vroeg weten wat zij willen gaan doen.

Toekomstontwikkelingen

- Intergrip: Nu is het zo dat er niet altijd zicht is bij de decaan waar een leerling blijft, omdat die ook van de ene mbo-school naar de andere kan gaan. In de nabije toekomst zal het online 'Intergrip' een grote rol gaan spelen. Leerlingen worden door de afleverende school daarin gezet en door de aannemende school daar weer uitgehaald. Zo blijft er altijd zicht op wat er met een leerling gebeurt.
- Twee sectorvakken: gaat terug naar 1 sectorvak
- Domeinen in het mbo; beperking van het aantal opleidingskeuzes
- Mbo gaat van drie naar vier jaar
- Voldoende goed niveau kunnen halen op Nederlands en Engels
- Aan het werk gaan met de Talentenmap

Bijlage 13 Vervolg

Lob voor tweedeklassers
Voor klas 2 leerlingen die een sectorkeuze moeten maken is het de mentor die aandacht besteed aan de keuzes voor de derde klas. Er zijn determinatiegesprekken, snuffelstages (2x1 dag meelopen met een opleiding.) Leerlingen oriënteren zich eerst, daarna zijn de determinatiegesprekken (mede aan de hand van cijfers).
Als leerlingen naar een andere school gaan, gaat ook het dossier mee en is er sprake van 'warme overdracht'. Die warme overdracht doet de zorgcoördinator, omdat dat praktisch is. Zij moet sowieso de kinderen met een speciale behoefte aan zorg bespreken.

Uitstroom
1/3 deel van de mavo-leerlingen gaat naar de havo en 2/3 naar het mbo. De kaderleerlingen gaan allen naar het mbo. De tweedeklassers mavo blijven op de eigen locatie, van de beroepsgerichte leerlingen gaat ongeveer 1/3 naar een andere locatie.

Lob-wensen van de decaan:
- een grotere mate van verplichting om beroepenvoorlichting bij te wonen
- dat de locatie daar ook actief in is, onder andere met het regelen van vervoer.
- Lob opnemen in het PTA als een soort handelingsdeel
- Een lob (mentor)uur voor de bovenbouw
- Toepassing van dit jaar aangekocht bit-test.
- Veel aandacht voor gedrag en werkhouding in het dico-programma. Mbo hamert daar echt op.
- Gelet op de grootte van de locatie het concentreren van lob bij de decaan.

Leerling-keuze en vervolgopleiding
Volgens de decaan kiezen leerlingen voor derde klas dico vanuit negativisme. Leerlingen hebben een negatief beeld van een andere locatie, die een sectoraal aanbod heeft.
De decaan kan nog niet merken dat er in het dico-programma aandacht wordt besteed aan lob. Ze doet de aanbeveling actiever te gaan werven (ook op andere locaties), zodat leerlingen gericht voor dico gaan kiezen, wat de motivatie sterk bevordert. (als je een leuke kb-opleiding hebt, moeten leerlingen daar gericht voor gaan kiezen).
Ook merkt ze dat er ouders van mavo leerlingen kiezen voor havo, omdat ze dan nog geen boekengeld hoeven te betalen (en op het mbo wel).

Bijlage 14 Interviewverslag docent intersectoraal op de locatie praktijkonderzoek

d.d. 12 januari 2011

De docent geeft lessen dienstverlening en commercie aan derde en vierdeklassers en aardrijkskunde aan de onderbouw. Daarnaast is zij één van de twee zorgcoördinatoren op de locatie.

Aandacht voor lob in intersectoraal

De docent is van mening dat binnen dico aandacht aan lob wordt besteed in stages, met bedrijfsbezoeken en door 'in de wandelgangen' leerlingen te wijzen op beroepsaspecten. Van lob herkent ze wel aandacht voor oriëntatie en enigszins begeleiding. Aandacht voor loopbaan herkent ze niet.
De manier van werken ziet de docent niet als een lob-activiteit.
De docent gaat 'in de wandelgangen' met leerlingen in gesprek (zij neemt het initiatief daartoe), en probeert met open vragen leerlingen te laten nadenken. Het lukt niet binnen de lestijd om op een gerichte manier leerlingen in hun loopbaan te begeleiden.

Wensen voor begeleiding

Zij meent dat het beter is dat de begeleiding:

- een duidelijk eigen moment heeft, apart van de lessen
- volgens een vaste structuur plaatsvindt (map, dossier of boek)
- continuïteit heeft
- er voor leerlingen gewicht aan hangt (opnemen in pta).
- En dat er tijd voor beschikbaar wordt gesteld (voor docent in begeleidingsuren)
- Lob volgens een bestaande (niet zelf te ontwikkelen) methode
- Lob-begeleiding in begeleidingsuren. Logisch en praktisch
- Lob-begeleider heeft aparte taakomschrijving.
- Mogelijke combinatie met zorgcoördinatie.

Als mogelijkheden noemt ze:

- misschien meer met leeftijdsgenoten.
- Mensen laten vertellen over beroep
- Meer klik met mbo-studenten
- Een 'haal' markt met mbo-studenten.

Het laten vertellen door leeftijdsgenoten heeft volgens de docent meer effect dan het laten vertellen door volwassenen.
Ze kan de rollen (docent/begeleider/mentor) ook wel scheiden als er rust is.

Over reflecteren

De docent meent dat reflecteren tegennatuurlijk is, omdat leerlingen daar in klas 3 nog niet mee bezig zijn. Ze vindt de mogelijkheid te kunnen reflecteren zo verschillend per puberende leerling. ' Wij als leerkrachten weten te weinig van het menselijk brein en hoe dingen doorgaan.' De docent is van mening dat leerlingen wel moeten kunnen reflecteren, want ze moeten kiezen.
De docent is wel van mening dat je een begin moet maken met reflecteren. Toelichtend typeert de docent de leerling "op het moment dat ze iets moeten, zien de leerlingen er de zin niet van in, maar ze zijn wel trots op het eindresultaat."

Nut en start lob

De docent ziet zeker het nut van lob in. Als doel noemt ze: bewustwordingsproces bij leerlingen. Volgens haar is dat moeilijk meetbaar. Saqi (een test die tevredenheid, motivatie en zelfvertrouwen meet) zou een rol kunnen spelen in lob. Saqi vindt plaats tussen herfst en kerst in klas 2. Dat is volgens de docent een goed startmoment voor lob. De resultaten van de Saqi-test komen nu bij de zorgcoördinator. Er gaat info naar mentoren. Na afnemen van de test kan de mentor de resultaten zien.

Bijlage 15 Gespreksverslag met locatieleiding van de locatie praktijkonderzoek

n.a.v. tussentijdse bevindingen inzake het onderzoek naar loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

Drie keer, op 9 februari, 23 februari en 29 april, heeft er een gesprek plaatsgevonden tussen de onderzoeker en de locatieleider over het onderzoek naar een methode voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding op de locatie.

Onderdelen van die gesprekken is geweest:

- tussentijdse bevindingen voorleggen
- voorlopige conclusie ten aanzien van loopbaan gespreksvoering met leerlingen
- het in gang zetten van deze loopbaan gespreksvoering
- de aanvraag voor projecturen voor op te starten lob-gesprekken
- Manier van werken op andere scholen.

Uit de gesprekken is gebleken dat de het invoeren van loopbaangesprekken met leerlingen zinvol vindt, mits daar ook het element ‘gedrag’ bij betrokken wordt. Het is zijn streven dat er op die manier ook gewerkt wordt aan positive behavior.

Een concreet gevolg van de gesprekken is dat de locatie een aanvraag heeft gedaan voor projecturen om tijd voor de gesprekken te kunnen krijgen en gelijktijdig aanvullend onderzoek te doen. Mocht deze projectaanvraag niet worden gehonoreerd dan zou een docent twee begeleidingsuren in kunnen zetten voor het voeren van loopbaangesprekken met leerlingen, teneinde het voeren van gesprekken mogelijk te maken.

Voorts is de locatieleiding van mening dat een eventuele verandering in het intersectorale programma, bijvoorbeeld door het verdergaand betrekken van avo-vakken bij intersectoraal, niet ad hoc moet plaatsvinden.

De locatieleiding stelt daarom voor in het komend jaar met de gesprekken met leerlingen te starten en van daaruit te kijken of en hoe verdere ontwikkeling van het intersectoraal programma nodig en mogelijk is.

Bijlage 16 Gespreksverslag met leerlingen van de vierde klas

Periode mei 2012

Als onderdeel van het onderzoek zijn in april 2012 individuele gesprekken gevoerd met negen leerlingen uit de vierde klas. Doel van deze gesprekken was de indruk vernemen over hoe de leerling aankijkt tegen dico, de manier van werken een wat hem positief of negatief is bijgebleven. Door de gevarieerdheid van antwoorden zijn deze gesprekken niet kwantificeerbaar is en heb ik uit de gesprekken de overeenkomsten beschreven. Om de anonimiteit te waarborgen, zijn geen namen vermeld.

Overeenkomsten uit de negen gesprekken

Over het lesprogramma dico zeiden leerlingen dat bepaalde onderdelen veel te theoretisch waren. Zij doelden daarmee op vellen papier met vragen die beantwoord moesten worden. Dat zij daarbij de laptop konden gebruiken om antwoorden te zoeken, maakte het niet aantrekkelijker. Sterker nog, de leerlingen vonden teveel laptopgebruik. Eén leerling zei dat het hem had geholpen om geen beroep te kiezen waarbij je veel met de computer moet werken en dat hij thuis minder achter de computer zat.

In de gesprekken is gebleken dat het praten met iemand over de (studie)loopbaan afhankelijk is van de docent of de mentor die de klas heeft. Deze uitspraak bevestigt wat in (landelijk) onderzoek is vastgesteld, dat de loopbaanbegeleider iemand moet zijn die op gelijkwaardig niveau met leerlingen communiceert en waarin de leerlingen vertrouwen hebben. Enige leerlingen zeiden dat het met ouders praten over de (studie)loopbaan al gauw ontaardt in ruzie.

Gevraagd naar de positieve onderdelen binnen dico werden de activiteiten genoemd waarbij eigen initiatief en praktijk kwamen kijken, zoals: het eerste thema hotel, EHBO, sport en bewegen, vakantiebeurs, sportdag organiseren voor Tsjechen, koken en gezonde kantine. Eén leerling kon geen enkel positief onderdeel noemen.

Gevraagd naar de negatieve ervaringen met dico kwamen antwoorden als: teveel theorie, teveel werken met de laptop, het helpt je ontdekken wat je niet wilt, het begon heel leuk in het derde jaar, maar het werd steeds minder.

Gevraagd naar aanbevelingen voor het lesprogramma noemden de leerlingen: opdrachten met werken in 3D (bijvoorbeeld een maquette), mee met kinderen, een activiteitendag in het bos organiseren voor basisschool leerlingen, aandacht besteden aan de manier van doen, groepsopdrachten, meer zorg in de praktijk.

Naar aanleiding van hun ervaringen met een blokuur van drie uur achtereen, zoals ze in de derde klas hebben meegemaakt, of twee uur, was de mening nagenoeg unaniem. Twee uur achtereen is genoeg. Een leerling zei dat er wel een blokuur van drie uur zou kunnen zijn, maar dat die dan voor een project bestemd moet zijn.

Gevraagd naar de manier van werken en de verschillen tussen de docenten (de leerlingen hadden les van vijf docenten), constateerden ze wel verschillen tussen docenten, maar dat werd over het algemeen niet als een probleem ervaren. Wel sprak de manier van werken in afdelingen ze aan, waarbij als positief thema het thema hotel werd genoemd.

Op de vraag of dico geholpen had in de beroepskeuze, of de vervolgkeuze voor het mbo zeiden twee leerlingen ‘ ik heb techniek gemist’ en ‘ ik wil later geen beroep waarbij ik achter de computer moet zitten’. Een leerling had ontdekt dat iets administratiefs wel bij haar past en een leerling zei dat ze er wel wat aan had gehad en doelde daarbij vooral op de stage. De overige leerlingen hadden over die vraag geen mening.