

Samen werken aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding



Een onderzoek dat gaat over het verbeteren
van loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Esmée Bömer

Het onderzoek is geschreven in opdracht van Het Noordik in Almelo,
locatie Catharina van Renneslaan

Titelblad

Auteur	Esmée Bömer
Studentnummer	455060
Opleiding	Human Resource Management
Uitstroomprofiel	Human Talent Development
Instelling	Saxion Hogeschool, Deventer
Eerste begeleider	Olof de Graaf
Tweede begeleider	Marie Louise Rickhoff
Organisatie	Het Noordik
Opdrachtgevers	Het Noordik – Catharina van Renneslaan
Datum	28 juni 2021
Plaats en jaar van uitgave	Neede, 2021

Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek van de opleiding Human Resource Management met als hoofdstroom Human Talent Development. De afgelopen maanden heb ik gewerkt aan dit onderzoek voor de locatie Catharina van Renneslaan van Het Noordik. Het Noordik is een middelbare school gevestigd Almelo. Voordat ik begon aan dit onderzoek heb ik een half jaar stage mogen lopen bij Het Noordik, zowel op de Catharina van Renneslaan als op de Noordikslaan. De term loopbaanbegeleiding of loopbaanoriëntatie en -begeleiding kende ik vanuit de opleiding, maar naarmate de stage vorderde heeft het mijn interesse nog meer gewekt. Na het succesvol afronden van mijn stage binnen de organisatie, heb ik de kans gekregen om hier af te studeren.

Het onderzoek dat voor u ligt is tot stand gekomen mede dankzij een aantal professionals. Allereerst gaat mijn dank uit naar Sebastiaan Nijhof, Jacqueline Braakman en Lorette Rodenstein-Spijker van Het Noordik. Via deze weg wil ik hen bedanken voor de prettige samenwerking de afgelopen maanden. Daarnaast wil ik alle respondenten die meegewerkt hebben aan het onderzoek bedanken voor de medewerking, zonder hen was het niet mogelijk om dit onderzoek uit te voeren. Verder wil ik Olof de Graaf en Marie Louise Rickhoff hartelijk danken voor de prettige begeleiding tijdens de uitvoering van het onderzoek.

Graag wens ik u veel leesplezier toe.

Esmée Bömer
Neede, juni 2021

Inhoud

Samenvatting	9
Verklarende woordenlijst	11
Hoofdstuk 1 Inleiding	13
1.1 Introductie organisatie	13
1.1.1 Missie en visie	13
1.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	14
1.2.1 Visie van Het Noordik op LOB	14
1.2.2 Rol mentoren en decaan	14
1.2.3 LOB-programma's en LOB-activiteiten	15
1.3 Contextoriëntatie	15
1.3.1 Externe ontwikkelingen	15
1.3.2 Interne ontwikkelingen	16
1.4 Probleemoriëntatie	16
1.5 Probleemstelling	17
1.6 Doelstelling	17
1.7 Hoofd- en deelvragen	17
1.7.1 Definitieve hoofdvraag	17
1.7.2 Theoretische deelvragen	18
1.8 Leeswijzer	18
Hoofdstuk 2 Theoretisch kader	19
2.1 Wat is LOB?	19
2.1.1 Arbeidsidentiteit	19
2.1.2 Loopbaancompetenties	19
2.2 Het belang van LOB	21
2.3 Waar moet goed LOB aan voldoen in het vmbo?	22
2.3.1 Beleid	22
2.3.2 Activiteiten	22
2.3.3 Begeleiding	23
2.3.4 Kwaliteitsbewaking	23
2.4 Krachtige loopbaangerichte leeromgeving	24
2.5 Doorlopende leerlijn	25
2.6 Jongeren en keuzes	25
2.6.1 Ouders	25
2.6.2 Motivatie	26
2.7 Conclusies uit theoretisch kader	26
2.8 Conceptueel model	27

Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek	28
3.1 Empirische deelvragen.....	28
3.2 Onderzoeksmethode	28
3.3 Operationaliseren	29
3.4 Respondenten	29
3.4.1 Teamvoorzitters	29
3.4.1 Mentoren	30
3.4.1 Decaan	30
3.5 Meetinstrumenten	30
3.5.1 Groepsinterviews	30
3.5.2 Individueel interview	31
3.5.3 Documentanalyse	31
3.6 Verwerken resultaten interviews	32
3.7 Verwerken resultaten documentanalyse	32
3.8 Kwaliteit onderzoekopzet	32
3.8.1 Betrouwbaarheid	32
3.8.2 Validiteit.....	33
3.8.3 Ethische verantwoording	33
3.8.4 Bruikbaarheid	33
Hoofdstuk 4 Resultaten	34
4.1 Proces interviews	34
4.1.1 Verloop groepsinterview teamvoorzitters.....	34
4.1.2 Verloop groepsinterview mentoren	34
4.1.3 Verloop interview decaan.....	35
4.2 Coderen	35
4.2.1 Open coderen en axiaal coderen	35
4.2.2 Selectief coderen	36
4.3 Belangrijkste resultaten interviews en documentanalyse	37
4.3.1 Vanuit welke beleidsuitgangspunten werkt Het Noordik aan LOB en welke verbeteringen zijn hier te behalen?	37
4.3.2 Welke LOB-activiteiten worden er georganiseerd, hoe vindt de begeleiding plaats en welke verbeteringen zijn er mogelijk?	39
4.3.3 Hoe zorgt Het Noordik voor de kwaliteitsbewaking van LOB en zijn er verbeteringen mogelijk?	44
4.3.4 In hoeverre vindt LOB binnen Het Noordik plaats in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving?.....	46
4.3.5 In hoeverre is er sprake van een doorlopende leerlijn bij LOB?	46

Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie	48
5.1 Conclusies.....	48
5.1.1 Beleidsuitgangspunten.....	48
5.1.2 Activiteiten en begeleiding	48
5.1.3 Kwaliteitsbewaking	50
5.1.4 Voorwaarden krachtige loopbaangerichte leeromgeving.....	50
5.1.5 Doorlopende leerlijn	51
5.2 Beantwoording hoofdvraag	51
5.3 Discussie	53
Hoofdstuk 6 Aanbevelingen.....	54
6.1 Vastleggen van beleidsuitgangspunten	54
6.1.1 Onderbouwing	54
6.1.2 Uitvoering	54
6.1.3 Inhoud	54
6.2 LOB-coördinatoren aanstellen	55
6.2.1 Onderbouwing	55
6.2.2 Uitvoering	56
6.3 Aansluiting tussen leerjaar één en twee verbeteren	56
6.3.1 Onderbouwing	56
6.3.2 Uitvoering	56
6.3.3 Vervolgstap	57
6.4 Training en inrichting Simulise	58
6.4.1 Onderbouwing	58
6.4.2 Uitvoering in twee stappen.....	58
6.5 Quick wins	59
6.6 Tot slot.....	60
Literatuurlijst	61
Bijlage 1 Visie op LOB van Catharina van Renneslaan.....	65
Bijlage 2 Volledige topiclijst.....	67
Bijlage 3 Topiclijsten per respondent	68
Bijlage 3A Overzicht topiclijst teamvoorzitters en decaan	68
Bijlage 3B Overzicht topiclijst decaan	69
Bijlage 4 Mail groepsinterview mentoren	70
Bijlage 5 Leidraad interviewvragenlijst teamvoorzitters	71
Bijlage 6 Interviewvragenlijsten mentoren	72
Bijlage 6A Leidraad Interviewvragen mentoren leerjaar 1	72
Bijlage 6B Leidraad Interviewvragen mentoren leerjaar 2	73

Bijlage 6C Leidraad Interviewvragen mentoren leerjaar 3 en 4.....	74
Bijlage 7 Leidraad Interviewvragenlijst decaan.....	75
Bijlage 8 Uitleg inventarisatielijst.....	76
Bijlage 9 Inventarisatielijsten.....	77
Bijlage 9A Inventarisatielijsten leerjaar één en twee	77
Bijlage 9B Inventarisatielijsten leerjaar drie en vier	78
Bijlage 10 Open coderen en axiaal coderen	79
Bijlage 11 Codelijst.....	80
Bijlage 12 Gekleurde codelijst.....	81
Bijlage 13 Empirisch model.....	82

Samenvatting

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding heeft een centrale plek binnen het vmbo. Het is de wettelijke taak van het vmbo om leerlingen handvatten aan te reiken zodat zij nu en in de toekomst weloverwogen loopbaankeuzes kunnen maken. Het is immers niet meer van deze tijd om een eenmalige loopbaankeuze te maken. In het vmbo maken leerlingen een profielkeuze in leerjaar twee en een studiekeuze in leerjaar vier. Het doel in het vmbo is niet meer 'het maken van de juiste keuze', maar het verwerven van loopbaancompetenties, zodat zij *leren* kiezen. Om hen te ondersteunen bij het maken van loopbaankeuzes moeten leerlingen daarom vroegtijdig starten met de ontwikkeling van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit, dat wordt ontwikkeld door LOB. De vijf loopbaancompetenties die Marinka Kuijpers onderscheidt zijn: motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Leerlingen leren bij LOB welke vaardigheden, kwaliteiten, mogelijkheden en wensen zij hebben en hoe zij deze in kunnen zetten. Leerlingen krijgen zo inzicht in zichzelf en in een passend beroep of studie. Om er voor te zorgen dat het leerproces van de loopbaancompetenties en de arbeidsidentiteit een goede ontwikkeling doormaken, is het van belang dat LOB plaatsvindt in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving. Hierin worden activiteiten aangeboden die praktijkgericht zijn, is de leeromgeving dialogisch en vraaggericht. Om goed LOB in het vmbo aan te kunnen bieden zijn er een aantal voorwaarden opgesteld in de kwaliteitsagenda. Dit zijn de minimale normen waar goed LOB in het vmbo aan moet voldoen.

Het overzicht in en het zicht op LOB is enkele jaren geleden verdwenen door het uiteenvallen van de LOB-werkgroep. Deze groep had een grote verantwoordelijkheid als het gaat om LOB. Na het uiteenvallen van deze werkgroep heeft iedere betrokken professional een taak van LOB op zich genomen. Tevens is er een nieuwe decaan aangesteld op de locatie. Er is al enkele jaren geen zicht meer op LOB en de professionals geven aan hier wel behoefte aan te hebben, daarom is dit onderzoek uitgevoerd. Het Noordik, locatie Catharina van Renneslaan waar het onderzoek uitgevoerd is, gaat in schooljaar 2021-2022 onder één dak samen met twee andere vmbo-scholen. Deze locatie wordt tot op heden Het Duurzaam vmbo genoemd. Er zijn nog geen beslissingen genomen over hoe Het Duurzaam vmbo eruit gaat zien en of de locaties op elk vlak gefuseerd worden. Om een goede start te kunnen maken met LOB bij Het Duurzaam vmbo worden verbeteringen in kaart gebracht. Om verbeteringen inzichtelijk te krijgen, is het eerst van belang dat er wordt gekeken naar hoe LOB op dit moment wordt vormgegeven. De volgende hoofdvraag staat centraal in dit onderzoek:

Hoe wordt loopbaanoriëntatie en -begeleiding vormgegeven bij de Catharina van Renneslaan en welke verbeteringen zijn hierin mogelijk?

Er worden in het onderzoek niet alleen verbeteringen aangedragen, maar er wordt ook inzichtelijk gemaakt op welke wijze de locatie LOB aanbiedt. In het onderzoek wordt gekeken naar de normen waaraan goed LOB in het vmbo moet voldoen, in hoeverre LOB op Het Noordik plaatsvindt in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving en in hoeverre er een doorlopende LOB-leerlijn is. Om deze aspecten en de verbeteringen in kaart te brengen, is het van belang om in gesprek te gaan met verschillende professionals die zowel 'in het veld' als daarbuiten met LOB bezig zijn. In het onderzoek worden de teamvoorzitters, de mentoren van leerjaar één tot en met vier en de decaan betrokken door middel van interviews. Tijdens de interviews is feitelijke informatie opgevraagd om antwoord kunnen geven op de vraag hoe LOB wordt vormgegeven. Daarna is gevraagd naar de aspecten waar volgens de professionals verbeteringen te behalen zijn. Ook is de documentanalyse uitgevoerd om in kaart te brengen welke LOB-activiteiten worden georganiseerd en aan welke LOB-opdrachten de leerlingen werken. Om vervolgens deze antwoorden naast de literatuur te leggen en vanuit professioneel oogpunt te kijken naar welke verbeteringen Het Noordik kan doorvoeren om verbeterlagen te kunnen maken wat betreft LOB.

De doelstelling van het onderzoek is dat er wordt geanalyseerd hoe LOB wordt vormgegeven, op basis daarvan ontvangt Het Noordik in juli 2021 een advies waarin aanbevelingen worden weergegeven. In de aanbevelingen wordt duidelijk welke aspecten die aan de basis staan van goed LOB verbeterd kunnen worden in schooljaar 2021-2022, waaraan verder gebouwd kan worden zodra Het Duurzaam vmbo tot stand gekomen is.

Het onderzoek en de aanbevelingen zijn tot stand gekomen door de medewerking van een aantal professionals. Dat zijn de teamvoorzitters, de mentoren van leerjaar één tot en met vier en de decaan van de locatie Catharina van Renneslaan. In het onderzoek werd duidelijk dat er in de werkwijze van de professionals van de verschillende leerjaren en leerwegen grote verschillen zitten en zij LOB op een andere manier aanbieden. Tevens kwam naar voren dat de professionals niet op gezamenlijke koers varen om samen aan het LOB-doel van de school te werken. Zij gaven aan behoefte te hebben aan een coördinator en een aanspreekpunt. Verder werd duidelijk dat LOB verankerd zit in manier van werken van de professionals, maar dat bij het vastleggen van LOB een verbeteringsslag gemaakt kan worden. Ook kwam naar voren dat de zichtbaarheid van de decaan verbeterd kan worden, zodat ook de communicatie en samenwerking tussen de decaan en de mentoren verbeterd wordt. In het onderzoek is inzichtelijk gemaakt aan welke LOB-activiteiten en LOB-opdrachten de school werkt, dat was tevens een wens van de professionals. In de aanbevelingen wordt een deel van de verbeteringen of wensen die de professionals hebben aangedragen, meegenomen. Zodat de aanbevelingen aansluiten bij de wensen die zij hebben wat betreft het verbeteren van LOB bij Het Noordik en de aanbevelingen bruikbaar zijn. De aanbevelingen zorgen ervoor dat LOB verankerd wordt binnen Het Noordik, dat LOB gecoördineerd wordt, de aansluiting tussen twee leerjaren verbeterd wordt en de kennis verbreed wordt van de professionals. Door deze aanbevelingen zal tevens de communicatie en samenwerking van de professionals verbeterd worden.

Verklarende woordenlijst

B

BB= Basisberoepsgerichte leerweg. Vmbo-basis bereidt de leerlingen voor op de basisberoepsopleidingen in het mbo (niveau 2).

Beroepsgerichte vakken of programma's= Dit zijn vrije vakken en zijn beroepsgericht binnen BB, KB en deze worden soms ook aangeboden bij mavo

D

Duurzaam vmbo= de overkoepelende naam voor de drie middelbare scholen die in leerjaar 2022 samen worden gevoegd, waarvan de locatie Catharina van Renneslaan er één is.

H

Havo= Hoger algemeen voortgezet onderwijs

K

KB= Kaderberoepsgerichte leerweg. Vmbo-kader bereidt de leerlingen voor op de vak- en middenkaderopleidingen in het mbo (niveau 3 en 4).

L

LAKS= Landelijk Actie Komitee Scholieren. Een organisatie van, voor en door scholieren in het voortgezet onderwijs.

LOB= loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

LOB-programma= het softwareprogramma dat de organisatie gebruikt om leerlingen te ondersteunen bij het maken van een profiel- of studiekeuze en hen loopbaancompetent maakt voor nu en in de toekomst. Dat zijn Simulise en Qompas.

LOB-opdrachten= de opdrachten die de leerlingen maken in het LOB-programma Simulise of Qompas

M

Magister= Leerlingvolgsysteem dat Het Noordik gebruikt om relevante zaken over de leerling vast te leggen, zoals voortgang en aanwezigheid.

Middelbaar Algemeen Voortgezet Onderwijs (mavo) =Deze leerweg is het beste te vergelijken met wat sommige scholen ook wel GL/TL noemen. De leerlingen worden voorbereid op vakopleidingen (niveau 3) of middenkaderopleidingen (niveau 4). De leerlingen met een extra vak op dit niveau, hebben toelatingsrecht tot de havo.

Mbo= Middelbaar beroepsonderwijs

Mentor-coach= de mentoren zijn mentor-coach geworden nadat zij een cursus hebben gevolgd. De mentoren worden in de organisatie géén mentor-coach genoemd, maar gewoon mentor.

N

NVS-NVL= Nederlandse Vereniging van Schooldecanen en Leerlingbegeleiders. Het is een onderwijsvereniging voor alle begeleiders in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.

P

PTA= Programma van Toetsing en Afsluiting

S

Switchers = leerlingen die een verkeerde opleiding hebben gekozen en verder gaan studeren bij een andere opleiding, zij switchen van opleiding.

V

Vmbo = voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs

VO= Voortgezet Onderwijs

VO-raad= Vereniging van scholen in het voortgezet onderwijs. De raad bevordert de kwaliteit en ontwikkeling in het voortgezet onderwijs.

VvSL= Vereniging van schooldecanen en loopbaanbegeleiders. Richt zich op inhoud en kwaliteit van LOB.

Hoofdstuk 1 Inleiding

In het eerste hoofdstuk wordt het onderzoek ingeleid. Dit onderzoek vindt plaats bij Het Noordik in Almelo, op de vmbo locatie Catharina van Renneslaan. Eerst wordt er een beschrijving gegeven van de organisatie. Daarna wordt kort weergegeven wat de literatuur schrijft over loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en wordt de visie van Het Noordik belicht. Vervolgens wordt er ingegaan op de taak- en rolverdeling van de mentoren en de decaan. Daarna is te lezen welke LOB-programma's Het Noordik inzet en worden een aantal vaste LOB-activiteiten genoemd. Aansluitend daarop wordt de context van de organisatie beschreven door ontwikkelingen te benoemen waar de organisatie op dit moment mee te maken heeft, zowel intern als extern op het gebied van LOB. In de probleemoriëntatie wordt ingegaan op het probleem van dit onderzoek. Het Noordik wil dat de aspecten die zorgen voor goed LOB in kaart worden gebracht, om te kijken op welke gebieden er verbeteringen kunnen worden behaald. Vervolgens wordt de doelstelling benoemd, waarna de voorlopige hoofd- en deelvragen worden weergegeven die zijn opgesteld om dit probleem te onderzoeken.

1.1 Introductie organisatie

Het afstudeeronderzoek wordt uitgevoerd binnen de Christelijke scholengemeenschap Het Noordik in Almelo, op de vestiging Catharina van Renneslaan. Het Noordik heeft vier vestigingen, waarvan twee in Almelo, dat zijn de Noordikslaan en de Catharina van Renneslaan. De andere twee vestigingen zitten in Vroomshoop en Vriezeveen. In totaal zitten op deze vier vestigingen 2800 leerlingen en 240 docenten. Daarnaast is er het Onderwijs Ondersteunend Personeel (OOP), dat zijn: de decanen, ICT, administratie en onderwijsassistenten. In totaal zitten er 550 leerlingen op de Catharina van Renneslaan, werken er 87 docenten en is er één decaan. Op deze locatie wordt er lesgegeven aan de vmbo-niveaus en de mavo, zowel aan de onderbouw (leerjaar één en twee) als aan de bovenbouw (leerjaar drie en vier). De leerwegen binnen het vmbo zijn: Basisberoepsgericht (BB), Kaderberoepsgericht (KB) en het Middelbaar Algemeen Voortgezet Onderwijs (mavo) (GO vmbo, 2021). In totaal zijn er 10 verschillende profielen die aangeboden kunnen worden bij deze leerwegen (VO-raad, z.d.-a). Op de Catharina van Renneslaan worden er 5 profielen aangeboden, dat zijn: Bouw, Wonen en Interieur (BWI), Produceren, Installeren en Energie (PIE), Diensten en Producten (D&P), Zorg en Welzijn (Z&W) en Economie en Ondernemen (E&O). De profielen bestaan volgens de VO-raad (z.d.-a) uit beroepsgerichte profielmodulen en keuzevakken waar de leerling zijn kennis verbreedt en verdiept.

1.1.1 Missie en visie

De missie van Het Noordik (Het Noordik, z.d.) wordt als volgt omschreven:

Het Noordik zet zich in voor haar leerlingen om hun talenten optimaal te ontplooien en hun kennis te vermeerderen door onderwijs van hoge kwaliteit in een uitdagende, inspirerende en veilige omgeving. Onze school helpt hen zich te ontwikkelen tot mondige leden van de samenleving die alleen en samen met anderen verantwoordelijkheid willen, kunnen en durven nemen voor zichzelf, voor anderen en voor een duurzame samenleving.

De algemene visie van Het Noordik (z.d.) bestaat uit 5 kernpunten:

- Het Noordik geeft aan dat leerlingen de kans hebben om zich breed te ontwikkelen. Deze ontwikkeling vindt plaats op het gebied van kennis, vaardigheden en op het persoonlijk vlak.
- De leerlingen krijgen de ruimte om van en met elkaar te leren en zich te ontwikkelen, reflectie speelt hierbij een belangrijke rol. Leerlingen reflecteren aan de hand van de vragen: "wie ben ik, wat wil ik leren, wat kan ik en welke bijdrage wil ik leveren?"
- Het Noordik geeft onderwijs vanuit een ambitieus leerklimaat.

- Het Noordik werkt vanuit een professionele organisatie en medewerkers zijn ontwikkelingsgericht. Wat medewerkers en leidinggevenden van de leerling verwachten, verwachten zij ook van zichzelf.
- Het Noordik staat midden in de samenleving, de leerlingen en de medewerkers zijn betrokken en het onderwijs sluit aan bij de maatschappelijke ontwikkelingen.

1.2 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

In deze paragraaf wordt de definitie van LOB gegeven en wordt duidelijk wat het doel is van LOB in het vmbo. Verder wordt de visie van Het Noordik belicht, wat de rol is van de mentoren en de decaan, welke LOB-activiteiten er zijn en welke LOB-programma's ingezet worden.

Goede voorbereiding op het mbo of de havo is de wettelijke taak van het vmbo, loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) heeft daarom een centrale plek binnen het vmbo (NSV-NLV, z.d.). De leerlingen moeten in staat zijn om een goede keuze te maken voor de vervolgopleiding en oriënteren zich op de beroepen die zij later willen uitoefenen. Dat zijn twee doelen van LOB binnen het vmbo. Om deze doelen te realiseren moeten leerlingen loopbaancompetenties ontwikkelen, dat doen zij tijdens LOB. Iedere leerling ontwikkelt zich op zijn eigen manier en daarom ziet LOB er voor iedere leerling anders uit (Stichting Platforms vmbo, 2015b). Mentoren én leerlingen zijn dagelijks bezig met LOB, zonder dat iedereen zich daar even bewust van is. In het vmbo maken de leerlingen een begin aan hun loopbaan en alles wat zij leren of ervaren op school kan wat zeggen over de vaardigheden of interesses van de leerlingen (Huigen, 2020). NVS-NVL (z.d.) geeft aan dat “het maken van loopbaankeuzes een doorlopend proces is dat steeds bijgestuurd moet worden”. LOB loopt niet alleen als een rode draad door het vmbo heen, maar het helpt ook bij het maken van keuzes in de toekomst. Verder wordt LOB gezien als een vak en wordt het afgesloten met een schoolexamen (Stichting Platforms vmbo, 2015b). Volgens het Expertisepunt LOB (2018a) is het loopbaandossier verplicht in het vmbo. Het loopbaandossier is nodig voor de leerling om zicht te houden op zijn eigen ontwikkeling. In het loopbaandossier worden LOB-eisen geborgd en is vastgelegd welke activiteiten de leerlingen uitvoeren of welke loopbaanervaringen zij hebben opgedaan. Naast dat het loopbaandossier verplicht is bij LOB, is het voor vmbo-scholen ook verplicht om een PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting) te hebben. In een PTA is vastgelegd wat er van de leerlingen wordt verwacht als het gaat om het afronden van LOB (Stichting Leerplan Ontwikkeling, 2020a).

1.2.1 Visie van Het Noordik op LOB

In de vorige paragraaf werd beschreven wat LOB inhoudt, in de visie van Het Noordik komt dit ook naar voren. Het Noordik heeft een visie op LOB opgesteld in 2014. Dat is de meest recente versie van de visie op LOB (persoonlijke communicatie Langbroek, februari 2021). In deze visie staat de zin: ‘Deze visie schetst het beeld van waar wij in 2018 willen uitkomen als het gaat om LOB binnen de Locatie Van Renneslaan’. Hierbij reist de vraag in hoeverre er in 2021 gewerkt wordt volgens deze visie of deze visie nog actueel is en of de doelen die zij zichzelf in 2018 gesteld hebben, bereikt zijn. Er kan gesteld worden dat de huidige visie op LOB na 2018 niet herschreven is. Het Noordik heeft geen beleid op LOB. De uitgebreide versie van de visie op LOB is te vinden in bijlage 1.

1.2.2 Rol mentoren en decaan

De mentoren zijn het eerste aanspreekpunt (eerste lijn) voor de leerlingen als het gaat om een profiel- en studiekeuze (persoonlijke communicatie Nijhof, december 2020). Zij voeren gesprekken met de leerlingen als het gaat om de profiel- en studiekeuze en zijn daarnaast ook mentor-coach van een klas. De mentoren hebben hierin een begeleidende en coachende rol.

Tevens zijn de mentoren verantwoordelijk voor de begeleiding bij de profielkeuze, voor de inschrijving van de vervolgstudie en organiseren een aantal mentoren binnen de leerjaren LOB-activiteiten. Welke LOB-activiteiten zij organiseren verschilt per leerjaar, per profiel en per leerweg. Als blijkt dat de leerling specifieke vragen heeft over het profiel of over de studie, waar de mentor minder goed antwoord op kan geven, dan wordt de leerling doorverwezen naar de decaan (tweede lijn). De decaan voert de vervolggesprekken met de leerling. Naast de LOB-activiteiten die door de mentoren georganiseerd worden binnen het leerjaar waar zij mentor van zijn, worden er ook een aantal vaste LOB-activiteiten georganiseerd door de decaan. De leerlingen kunnen deelnemen aan bijvoorbeeld: bedrijfsbezoeken en een mbo-voorlichtingsavond. De decaan is eigenaar van het LOB-programma en zorgt dat de LOB-opdrachten klaar staan in het programma. Iedere mentor is zelf verantwoordelijk dat zijn/haar mentorklas deze opdrachten voltooit. Met vragen of onduidelijkheden over het LOB-programma komen de mentoren bij de decaan.

1.2.3 LOB-programma's en LOB-activiteiten

De leerling leert bij LOB bij het Noordik zichzelf kennen door verschillende interesse- of beroepentesten, individuele en klassikale opdrachten te maken en activiteiten uit te voeren. De leerling leert daarnaast ook wat hij/zij wil in de toekomst en welk profiel of welke studie daarbij aansluit. De LOB-programma's zijn methodes en LOB-activiteiten zijn instrumenten om hen hierbij te ondersteunen. De LOB-programma's die op dit moment worden gebruikt zijn Simulise voor leerjaar één en twee en Qompas voor leerjaar drie en vier. Naast het LOB-programma met daarin verschillende LOB-opdrachten, worden er ook LOB-activiteiten georganiseerd, zoals: in leerjaar twee kijken leerlingen mee bij de profielen van de bovenbouw en in leerjaar drie en vier volgen de leerlingen een beroepsgerichte stage (persoonlijke communicatie Braakman, januari 2021). De leerlingen bewaren beoordelingen van deze LOB-activiteiten in het loopbaandossier. Verder is het voor de leerlingen uit de bovenbouw, van alle leerwegen verplicht om minimaal één voorlichting op het ROC of een open dag te bezoeken, inclusief een reflectieopdracht (persoonlijke communicatie Lucassen, december 2020). Daarnaast heeft de bovenbouw in iedere leerweg een eigen plan met LOB-activiteiten, dat aansluit bij het door de leerling gekozen profiel.

1.3 Contextoriëntatie

In deze paragraaf worden de interne en externe ontwikkelingen van de organisatie met betrekking tot LOB beschreven. Deze ontwikkelingen hebben invloed of hebben invloed gehad op LOB binnen Het Noordik.

1.3.1 Externe ontwikkelingen

Banen veranderen, er ontstaan nieuwe beroepen en het is van belang om te investeren in kennis en scholing (Van der Veen, 2017). In deze veranderende wereld moet de decaan op de hoogte blijven van alle nieuwe trends en ontwikkelingen op het gebied van opleidingen, beroepen en bedrijven, zodat leerlingen goede begeleiding krijgen bij het keuzeproces (persoonlijke communicatie Nijhof, januari 2021). Het is voor leerlingen belangrijk dat zij LOB-activiteiten en LOB-opdrachten aangeboden krijgen die aansluiten bij de ontwikkelingen van de regionale arbeidsmarkt en bij de wensen van henzelf (VO-raad, z.d.-a). Volgens de VO-raad (z.d.-b) is er in 2009 t/m 2014 al flink ingezet om loopbaanoriëntatie en -begeleiding op de kaart te zetten bij de vmbo-scholen. Demissionair minister Bussemaker en demissionair staatssecretaris Dekker willen nog meer focus leggen op het versterken van de samenwerking tussen de onderwijssectoren: vmbo, mbo, hbo en wo (sector overstijgende aanpak), zodat de LOB-activiteiten betere aansluiting op elkaar hebben, de leerlingen goed begeleid worden bij de overstap naar het vervolgonderwijs en het doel is om te komen tot één doorlopende leerlijn. Om LOB nog meer te verankeren in de vmbo-scholen is de kwaliteitsagenda in 2018 opgesteld. De regering werd verzocht om landelijke normen vast te stellen voor LOB, de kwaliteitsagenda is daar de uitwerking van.

In de kwaliteitsagenda staan de minimale normen die aan de basis staan van goed LOB in het vmbo, dat zijn: beleid, activiteiten, begeleiding en kwaliteitsbewaking. Het helpt de vmbo-scholen om goed LOB op hun eigen manier in de school te realiseren (VO-raad, 2017a). Nadat de kwaliteitsagenda werd aangesteld in 2018 voor tenminste drie jaar, is recent besloten dat de kwaliteitsagenda verlengd wordt tot minimaal in 2022. De VO-raad (2021) schrijft dat er een goede vooruitgang is gemaakt wat betreft het verankeren van LOB in het voortgezet onderwijs, maar dat er ook scholen zijn die hierin nog hulp kunnen gebruiken. Zodat scholen ondersteund worden in: 'van visie en beleid naar concrete activiteiten en systematische kwaliteitsbewaking.'

1.3.2 Interne ontwikkelingen

De locatie Catharina van Renneslaan gaat vanaf schooljaar 2022 in één gebouw verder met twee andere vmboscholen en dit krijgt de naam 'duurzaam vmbo'. De school heeft de afgelopen jaren gemerkt dat het aantal leerlingen krimpt en heeft daarom het besluit genomen om onder één naam en in één gebouw samen verder te gaan. Het Duurzaam vmbo krijgt in totaal acht profielen waar de leerlingen uit kunnen kiezen, vijf van deze acht profielen worden nu al aangeboden op de locatie. Tot op heden is nog niet bekend of LOB in Het Duurzaam vmbo één gezamenlijk onderdeel wordt of dat iedere school zijn eigen invulling kan geven aan LOB. Na het vertrek van twee docenten en het onverwachte vertrek van de vorige decaan, is de LOB-werkgroep waar zij zitting in hadden, uit elkaar gevallen. Vervolgens is de huidige decaan gevraagd om in eerste instantie in te vallen op de locatie, waarna hij uiteindelijk de vaste decaan van de locatie is geworden. De LOB-werkgroep was verantwoordelijk voor het LOB-programma. Daarnaast organiseerden zij LOB-activiteiten en waren verantwoordelijk voor het monitoren hiervan. Door het onverwachte vertrek van de vorige decaan, heeft de huidige decaan geen bestanden gehad om mee te werken, werden de taken van de LOB-werkgroep overgenomen door andere professionals, om aan LOB toch een zo goed mogelijke invulling te blijven geven. Door nu in kaart te brengen wat, door wie, op welke manier en vanuit welke uitgangspunten er aan LOB wordt gewerkt, kunnen er eventuele verbeteringsslagen worden gemaakt bij de start van Het Duurzaam vmbo. Daarnaast zijn de mentoren een aantal jaar geleden door middel van een cursus over gespreksvaardigheden mentor-coach geworden. Dit is gedaan omdat zij het eerste aanspreekpunt zijn van de leerlingen en in gesprek gaan over de voortgang op het gebied van profiel- en studiekeuze. Verder wordt het LOB-programma Qompas niet meer gebruikt in leerjaar één en twee. Er is daarom vanaf schooljaar 2021 een start gemaakt met het nieuwe LOB-programma Simulise voor leerjaar één en twee. Aankomend schooljaar gebruikt leerjaar drie het programma en het schooljaar daarna gebruikt de gehele locatie Simulise als LOB-programma.

1.4 Probleemoriëntatie

In de voorgaande paragrafen werd duidelijk welke ontwikkelingen er spelen met betrekking tot LOB. Hieronder wordt beschreven waarom Het Noordik er nu voor kiest om de aspecten die aan de basis staan van goed LOB te onderzoeken en waar Het Noordik op dit moment tegenaan loopt.

In schooljaar 2022 gaat het Noordik samen met twee andere vmbo-scholen verder onder de naam Het Duurzaam vmbo. Om een goede start te maken op het gebied van LOB in schooljaar 2021-2022, is het nu het juiste moment om de aspecten die aan de basis staan van goed LOB in kaart te brengen en te analyseren zodat Het Noordik op basis daarvan aanbevelingen krijgt waar verbeteringen te behalen zijn. Het Noordik kan deze implementeren en tevens inzetten bij de invulling van LOB bij Het Duurzaam vmbo. Om te onderzoeken hoe LOB op dit moment vormgegeven wordt, is het van belang dat er onderzocht wordt vanuit welke beleidsuitgangspunten er wordt gewerkt aan LOB, welke huidige LOB-activiteiten/LOB opdrachten er zijn, hoe de begeleiding plaatsvindt en welke verantwoordelijkheden de professionals hebben bij LOB.

Dat zijn volgens de kwaliteitsagenda de minimale normen waaraan LOB moet voldoen in het vmbo en deze worden onder de loep genomen. Vervolgens kunnen er verbeterlagen gemaakt worden bij LOB, zodat LOB een goede basis heeft waarmee Het Duurzaam vmbo van start kan gaan.

De ervaring van de mentoren en de decaan op de locatie is dat er op dit moment geen duidelijk zicht op en overzicht is in LOB (persoonlijke communicatie Rodenstein-Spijker, december 2020). De mentoren uit de onderbouw weten niet wat er in de bovenbouw gedaan wordt aan LOB en vice versa (persoonlijke communicatie Braakman, december 2020). Daardoor is niet bekend wat de kwaliteit van LOB is in het grote geheel. Er is geen overzicht van de LOB-activiteiten, de decaan geeft aan hier behoefte aan te hebben. Op dit moment is er geen zicht op omdat er met twee verschillende LOB-programma's wordt gewerkt en het overzicht is een aantal jaar geleden verdwenen door het uiteenvallen van de LOB-werkgroep. Zij waren verantwoordelijk voor de LOB-opdrachten in het LOB-programma en voor het organiseren en monitoren van de vaste LOB-activiteiten. De mentoren/ vakdocenten en decaan die zitting hadden in deze werkgroep zijn merendeels niet meer werkzaam op de vestiging en daarom is er veel expertise verloren gegaan. Met het uiteenvallen van deze werkgroep worden de activiteiten niet meer vanuit een centraal punt georganiseerd. De professionals hebben ieder destijds een eigen deel van LOB opgepakt. De huidige decaan is als invaller begonnen op de locatie. Na het vertrek van zijn voorganger heeft de decaan de verantwoordelijkheid genomen voor het inrichten van het LOB-programma. Door het uiteenvallen van de LOB-werkgroep heeft iedereen een taak opgepakt binnen LOB en daardoor is onder andere het overzicht in LOB voor de professionals binnen de locatie verdwenen.

1.5 Probleemstelling

Het overzicht op de organisatie en de uitvoering van LOB is verdwenen, na het uiteenvallen van de LOB-werkgroep. Daardoor werken de professionals minder samen, is er weinig communicatie over LOB en zijn de leerjaren minder betrokken bij elkaar. Daarnaast wordt LOB niet meer vanuit een centraal punt gecoördineerd en bestaat het risico dat de kwaliteit van LOB achteruit is gegaan.

1.6 Doelstelling

De concrete doelstelling van dit onderzoek is: er wordt geanalyseerd hoe LOB wordt vormgegeven, op basis daarvan ontvangt Het Noordik in juli 2021 een advies waarin aanbevelingen worden weergegeven. In de aanbevelingen wordt duidelijk welke aspecten die aan de basis staan van goed LOB verbeterd kunnen worden in schooljaar 2021-2022, waaraan verder gebouwd kan worden zodra Het Duurzaam vmbo tot stand gekomen is.

1.7 Hoofd- en deelvragen

Om de doelstelling te behalen zijn er meerdere onderdelen die onderzocht moeten worden. Voor dit onderzoek is er een voorlopige hoofdvraag opgesteld, met daarna een viertal theoretische deelvragen. Deze deelvragen worden beantwoord door middel van literatuuronderzoek in het volgende hoofdstuk.

1.7.1 Definitieve hoofdvraag

Om de doelstelling te bereiken zijn er hoofd- en deelvragen opgesteld. De definitieve hoofdvraag luidt:

Hoe wordt loopbaanoriëntatie en -begeleiding vormgegeven bij de Catharina van Renneslaan en welke verbeteringen zijn hierin mogelijk?

1.7.2 Theoretische deelvragen

Hieronder zijn theoretische deelvragen opgesteld, deze worden in hoofdstuk twee beantwoord door middel van literatuuronderzoek.

1. Wat is LOB?
2. Waar moet goed LOB aan voldoen in het vmbo?
3. Wat houdt een doorlopende leerlijn in?
4. Welke factoren beïnvloeden leerlingen bij het maken van een loopbaankeuze?

1.8 Leeswijzer

Er zijn zojuist theoretische deelvragen genoemd, deze worden beantwoord aan de hand van de theoretische verantwoording worden in hoofdstuk twee. Naar aanleiding van deze paragrafen wordt er een conceptueel model weergegeven. In hoofdstuk drie wordt de methodologie weergegeven om het praktijkonderzoek te kunnen starten. Vervolgens worden in hoofdstuk vier de resultaten weergegeven, om daarna in hoofdstuk vijf de conclusies te lezen, die voortkomen uit de resultaten. Waarna er ruimte is om de discussies weer te geven. In het laatste hoofdstuk worden de aanbevelingen weergegeven. Tot slot zijn de literatuurlijst en een aantal bijlagen te vinden.

Hoofdstuk 2 Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt er door middel van literatuur antwoord gegeven op de theoretische deelvragen, die in het vorige hoofdstuk zijn opgesteld. Allereerst wordt kort ingegaan op de vraag wat LOB is. Vervolgens wordt er beschreven wat een arbeidsidentiteit is wat de loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers inhouden en waarom deze belangrijk zijn. Daarna wordt beschreven wat het belang van LOB is en waar goed LOB in het vmbo aan moet voldoen. Het is van belang dat er een krachtige loopbaangerichte leeromgeving is, met een doorlopende leerlijn. De leerlingen bevinden zich dan in een optimale omgeving waar zij continu kunnen werken aan de competenties en begeleid worden om te leren kiezen. Op deze manier ontwikkelen zij vaardigheden die zij gedurende hun hele loopbaan in kunnen zetten. Tot slot wordt ingegaan op hoe jongeren kiezen en worden enkele factoren genoemd die een rol spelen bij het maken van loopbaankeuzes.

2.1 Wat is LOB?

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding wordt afgekort als LOB. De vmbo-scholen moeten leerlingen ondersteunen bij het maken van loopbaankeuzes. Dat wordt onder andere gedaan door activiteiten aan te bieden, waarbij de begeleiding essentieel is. Deze begeleiding moet zo worden ingericht dat de jongeren een arbeidsidentiteit ontwikkelen door middel van de vijf loopbaancompetenties. De leerlingen hebben handvatten nodig om zelfstandig keuzes te maken (Huigen, 2018).

2.1.1 Arbeidsidentiteit

Om actief te werken aan arbeidsidentiteit moeten leerlingen werken aan de loopbaancompetenties. Arbeidsidentiteit ontstaat doordat er loopbaancompetenties ontwikkeld worden en dit draagt bij aan de leermotivatie bij leerlingen (Meijers et al., 2006). Dit onderzoek geeft aan dat een belangrijke succesfactor bij het maken van de juiste keuze, arbeidsidentiteit is. Zij gaan ervan uit dat de jongeren een succesvolle loopbaan kunnen creëren door hun loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit te ontwikkelen. Arbeidsidentiteit wordt volgens Luken (2012) omschreven als: "Het vertrouwen van de leerling in de passendheid van het werk, waarvoor hij wordt opgeleid op basis van een realistisch beeld van zichzelf en werk" (p. 10). Meijers et al. (2006) bevestigt dit en geeft aan dat hoe sterker de arbeidsidentiteit bij jongeren is ontwikkeld, hoe minder snel jongeren stoppen met de opleiding. Als leerlingen voldoende arbeidsidentiteit hebben ontwikkeld, hebben zij het vermogen om antwoord te kunnen geven op de volgende twee vragen: "Wat betekent arbeid voor en in mijn leven?" en: "Wat wil ik via mijn arbeid betekenen voor anderen?" (p. 11). De leerlingen moeten zelf kennis opdoen over werk, maar ook over welk werk er allemaal is. Het is juist daarom nodig om leerlingen vanuit de praktijk(situaties) te laten leren. De vorming van (arbeids)identiteit en zelfbeeld is een levenslang proces, wat niet stilstaat of ophoudt.

2.1.2 Loopbaancompetenties

De ontwikkeling van deze loopbaancompetenties zijn essentieel zodat jongeren inzicht krijgen in zichzelf en in een passend beroep of studie (OCW 2021). Binnen LOB staan de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers centraal (Kuijpers & Meijers, 2012):

- **Kwaliteitenreflectie**
- **Motievenreflectie**
- **Werkexploratie**
- **Loopbaansturing**
- **Netwerken**

De competenties zijn niet alleen voor de leerlingen van belang, maar ook voor de werkzoekende, de werkende of de lerende persoon en juist daarom is het van belang dat er op jonge leeftijd al wordt geïnvesteerd in het ontwikkelen van de loopbaancompetenties (Kuijpers & Meijers, 2012).

Deze loopbaancompetenties zijn nodig om loopbaanzelfsturing te ontwikkelen. Loopbaanzelfsturing is de capaciteit om zelf richting en sturing te geven aan je loopbaan (Meijers et al., 2010). Loopbaanzelfsturing is een leerproces waarin leerlingen niet alleen loopbaancompetenties ontwikkelen, maar ook een arbeidsidentiteit (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Als we het begrip zelfsturing bekijken vanuit de ontwikkelings- en neuropsychologie dan concludeerde Luken (2012, 2014) op basis van dit onderzoek, dat veel leerlingen zelfsturing hun vermogen te boven gaat. Zij missen met name autonomie en overzicht, dat zijn juist begrippen die nodig zijn voor het vinden en realiseren van een goede eigen richting. Om dit te kunnen doen zijn levenservaring en rijping van de hersenen nodig. Bij loopbaanzelfsturing voeren de leerlingen zelf acties uit om hun wensen of ambities wat betreft hun loopbaan waar te maken. Volgens onderzoek is de mate van zelfsturing bij leerlingen nog maar weinig ontwikkeld zij maken vaker intuïtief een keuze, dan dat zij de keuze baseren op eigen kennis van hun wensen en mogelijkheden ten opzichte van de praktijk (Kuijpers & Meijers, 2009; Meijers et al., 2006). In veel wetenschappelijke bronnen wordt er geschreven over vijf loopbaancompetenties, maar volgens Meijers et al. (2006) blijkt dat kwaliteitenreflectie en motievenreflectie minder goed van elkaar te onderscheiden zijn. Deze zijn samengevoegd onder de naam **loopbaanreflectie**. Daarnaast geven de onderzoekers ook aan dat de competenties loopbaansturing en werkexploratie worden gecombineerd als **loopbaanvorming**. Er zijn nu drie loopbaancompetenties te onderscheiden, dat zijn loopbaanreflectie, loopbaanvorming en netwerken¹. Deze drie competenties worden in de volgende paragrafen beschreven.

Loopbaanreflectie

Onder loopbaanreflectie vallen de competenties motieven- en kwaliteitenreflectie en dit wordt gekenmerkt door reflectief gedrag van de leerling (Kuijpers & Meijers, 2009). Volgens Meijers et al. (2006) gaat het bij **motievenreflectie** om het onderzoeken van de wensen en waarden die iemand heeft wat betreft zijn loopbaan. Het gaat om de bewustwording van wat diegene belangrijk vindt in het leven. Een vraag die motievenreflectie omschrijft is: *wat wil ik en waarom wil ik dat?* (Peeters & Lucassen, 2017). De leerlingen beschrijven in de opdrachten die onder **motievenreflectie** vallen: wat zij in de toekomst willen, welke interesses en beroepen hieraan gekoppeld zijn en wat zij zelf belangrijk vinden in hun toekomstige baan (Tumult, 2018). Onderzoeken wat men wel of niet goed kan, welke kwaliteiten iemand bezit en hoe dit gebruikt kan worden voor de loopbaanontwikkeling, dat verstaat men onder **kwaliteitenreflectie**. Om erachter te komen welke kwaliteiten en talenten ingezet kunnen worden om doelen en wensen te realiseren in de loopbaan moet er bewustwording worden gecreëerd van zijn/haar vaardigheden en eigenschappen. Daarvoor kan de competentie **kwaliteitenreflectie** worden ingezet (Meijers et al., 2006). Een vraag die gesteld kan worden aan de leerlingen als het gaat om **kwaliteitenreflectie** is: *waar ben ik goed in, wat zijn mijn kwaliteiten?* (Peeters & Lucassen, 2017). De leerlingen brengen in kaart wat belangrijke gebeurtenissen zijn in hun leven, in welke vakken zij goed zijn, welke beroepen en competenties daarbij passen, maar ook welke valkuilen zij hebben (Tumult, 2018).

Loopbaanvorming

Loopbaanvorming is ontstaan door het samenvoegen van de competenties **werkexploratie** en **loopbaansturing**, dit wordt gekenmerkt door proactief gedrag bij leerlingen (Kuijpers en Meijers, 2009). De mogelijkheden om te veranderen van werk en het onderzoeken van eisen en waarden in werk, dat is volgens de onderzoekers **werkexploratie**.

¹ In de verdere uitwerking van dit onderzoek, wordt er gebruik gemaakt van deze drie loopbaancompetenties.

Het is een zoektocht tussen de verschillende waarden van werk en de persoonlijke waarden, deze moeten overeenkomen om passend werk te vinden en te behouden (Meijers et al., 2006). Een vraag die werkexploratie omschrijft is: *wat vind ik belangrijk in werk en waar vind ik werk dat bij mij past?* (Peeters & Lucassen, 2017). Om deze loopbaancompetentie eigen te maken moeten leerlingen de kenmerken van beroepen kunnen benoemen, om daarna te bekijken welke beroepskenmerken bij henzelf passen.

Loopbaansturing is een competentie die men nodig heeft om richting te geven aan de loopbaankeuze, de consequenties te onderzoeken en ook daadwerkelijk de keuze te maken (Meijers et al., 2006). Een vraag die de competentie **loopbaansturing** omschrijft is: *hoe ga ik dat bereiken?* (Peeters & Lucassen, 2017). De leerlingen komen er door middel van **loopbaansturing** achter hoe zij een goede keuzes maken en ze kenmerken van opleidingen kunnen vergelijken met eigen kwaliteiten en interesses, om op die manier voor nu en in de toekomst goede loopbaankeuzes te maken (Tumult, 2018).

Netwerken

Netwerken is een loopbaancompetentie die wordt ingezet om contacten op te bouwen en op de hoogte te blijven van de arbeidsmarktontwikkelingen. De contacten uit het netwerk kunnen worden gebruikt om op de hoogte te blijven van de werkmogelijkheden en op eigen functioneren feedback te krijgen (Meijers et al., 2006). **Netwerken** is kenmerkend door interactief gedrag (Kuijpers & Meijers, 2009). De leerlingen maken kennis met hun eigen netwerk, het belang van een netwerk en hoe zij hun eigen netwerk in kaart kunnen brengen. Om vervolgens in te zien wanneer zij hun eigen netwerk op welke momenten in kunnen zetten (Tumult, 2018).

2.2 Het belang van LOB

Weten op welke manier je kiest, welke passies je hebt en hoe je gebruik kunt maken van je eigen netwerk, zijn vaardigheden waar leerlingen tegenwoordig vaker een beroep op moeten doen dan vroeger. Dat is één van de redenen waarom scholen werken aan de ontwikkeling van de verschillende loopbaancompetenties (Platform Theoretische Leerweg, z.d.). De arbeidsverhoudingen worden steeds meer flexibel, er komen nieuwe en nog onbekende banen bij. Daardoor komen er veel vager omschreven functies. Het wordt voor de decanen, mentoren en andere professionals steeds moeilijker om de informatie over de functie of over de beroepenwereld juist door te geven aan de leerlingen (Kuijpers & Meijers, 2012). Om in te spelen op deze veranderingen moet er binnen LOB een benadering worden gekozen waarin de leerlingen actief (lerend) betrokken zijn en niet meer passief (informatie verwerkend). Door deze ontwikkeling komt loopbaanzelfsturing meer centraal te staan (Meijers, Kuijpers, & Winters, 2010). Leerlingen moeten in leerjaar twee een profielkeuze maken, het is daarom de taak van de school dat er vroegtijdig begonnen wordt met LOB. Er wordt tegenwoordig geen eenmalige loopbaankeuze gemaakt, maar dit loopt als een rode draad door de gehele loopbaan (Stichting Platforms vmbo, 2015b). De onvoorspelbaarheid van de arbeidsloopbaan vraagt om een goede leeromgeving waarin jongeren hun mogelijkheden, kwaliteiten en wensen leren ontdekken en benutten (Kuijpers & Meijers, 2009). Deze onvoorspelbaarheid komt voort uit het feit dat jongeren nu ergens voor worden opgeleid, maar niet zeker zijn van een baan binnen deze branche of sector. Het kan zijn dat de baan waarvoor de jongeren zijn opgeleid, verandert of in de toekomst verdwijnt door de technologische ontwikkelingen (Van der Molen & Kirschner, 2017). Met behulp van LOB leren jongeren zich voor te bereiden op de toekomst, waarin zij zelf loopbaankeuzes kunnen maken (OCW, 2015). Daarnaast draagt LOB bij aan het verbeteren van de overgangen tussen de onderwijssectoren en doordat leerlingen bewustere keuzes maken kan uitval, switch en studievertraging voorkomen worden (OCW, 2021). Het doel van LOB moet volgens professionals niet meer zijn 'het maken van de juiste keuze', maar het verwerven van loopbaancompetenties. Deze loopbaancompetenties zijn nodig om jongeren te helpen bij het maken van loopbaankeuzes in de huidige samenleving van individualisering en flexibele arbeidsverhoudingen (Kuijpers & Meijers, 2012).

2.3 Waar moet goed LOB aan voldoen in het vmbo?

Om de vmbo-scholen te ondersteunen bij de verankering van LOB, hebben op 8 februari 2018 de VO-raad, de NVS-NVL, de VvSL en het LAKS hun handtekening gezet onder de kwaliteitsagenda. De volgende aspecten staan in de kwaliteitsagenda: beleid, activiteiten, begeleiding en kwaliteitsbewaking. Deze aspecten zijn de minimale normen die de basis vormen voor goed LOB in het vmbo. De kwaliteitsagenda is een instrument dat kan dienen als: start-instrument, inventarisatie-instrument en evaluatie-instrument.

2.3.1 Beleid

In een beleid wordt vastgelegd op welke manier LOB wordt vormgegeven en welke opdracht de school zichzelf hierin meegeeft (VO-raad, 2018). Om goed LOB te ontwikkelen is het nodig om een duidelijke visie te hebben en het beleid dient aan te sluiten bij de visie op LOB (SLO, 2019). Van Lanschot Hubrecht (2009) schrijft dat de volgende punten dienen te zijn vastgelegd in een LOB-beleid:

- **Visie:** Als eerst wordt er een visie op LOB opgesteld. Het is belangrijk dat er een gezamenlijke visie is, zodat alle professionals binnen de organisatie hierover dezelfde gedachten hebben. De visie wordt gezien als de kern van het LOB-beleid. In een visie kunnen uitspraken worden gedaan over: waar staan we voor, wat vinden we belangrijk en welke uitdagingen zijn er?
- **Doelen:** De doelen liggen in het verlengde van de visie. Welk doel wil de school bereiken?
- **Kenmerken:** De kenmerken van LOB moeten helder beschreven zijn, denk hierbij aan: staat de leervraag centraal? Heeft LOB een structurele plek in het lesrooster? Zijn er persoonlijke dialogen tussen leerling en professional? Worden er activiteiten uitgezet en is er ruimte om te reflecteren?
- **Programmering:** Welke besluiten heeft de school genomen over hoe activiteiten worden aangeboden worden bij LOB?
- **Samenwerking:** Hoe is de samenwerking met andere bedrijven, instellingen en het vervolgonderwijs?
- **Taakverdeling professionals:** Wie dragen de verantwoordelijkheid voor LOB en welke taken hebben zij bij LOB? (Expertisepunt LOB, 2021).

2.3.2 Activiteiten

Leerlingen krijgen in het vmbo meerdere keren de mogelijkheid om te kiezen, bijvoorbeeld bij: het profiel, de stage, de studie en het toekomstige beroep (Stichting Platforms vmbo, 2015a). Het is belangrijk voor leerlingen om in aanraking te komen met realistische ervaringen, die bij voorkeur buiten de school plaatsvinden. De activiteiten en opdrachten die de leerlingen uitvoeren moeten rekening houden met de interesses en de vraag die zij hebben. Leerlingen zijn actief bezig en de nadruk bij een LOB-activiteit ligt op de oriëntatie of is beroepsgericht. Er moet daarnaast ook altijd een vorm van reflectie zijn, na het uitvoeren van de LOB-activiteit, zodat de leerling betekenis geeft aan de ervaring die hij/zij heeft opgedaan en zo de volgende stap kan zetten in het loopbaanproces (SLO, 2020b). Deze reflectie kan plaatsvinden in verschillende werkvormen, zoals een LOB-opdracht of dialoog (SLO, 2020d). De meeste leerlingen hebben positieve ervaringen met LOB, maar niet allemaal zien ze het als een waardevol onderdeel, dat komt naar voren in de LAKS-monitor². De leerlingen geven aan dat maatwerk, praktijkervaringen opdoen en herkenbare en meer samenhangende LOB voor hen belangrijke elementen zijn (OCW, 2021).

² LAKS-monitor 2020 is een tevredenheidsonderzoek onder scholieren.

2.3.3 Begeleiding

Er zijn veel LOB-methodes beschikbaar, zoals de LOB-programma's met daarin verschillende toetsen of testen waarin de leerling zichzelf leert kennen. De kernelementen van loopbaanbegeleiding zijn de loopbaanreflectiegesprekken en de praktijkervaringen. De leerling gaat na de loopbaanervaring bijvoorbeeld een stage of open dag, in gesprek met verschillende professionals of met zichzelf om zo te ontdekken waar zijn capaciteiten liggen en zijn loopbaancompetenties verder ontwikkelen. De loopbaanreflectiegesprekken die na de loopbaanervaring of LOB-activiteit plaatsvinden, zijn cruciaal in het LOB-proces van de leerling en deze kunnen niet vervangen worden door een LOB-methode (Stichting Platforms vmbo, 2015b). Een kanttekening hierbij is dat Luken (2017) schrijft dat de neurowetenschappers erachter zijn gekomen dat de ontwikkeling van de hersenen veel langer duurt dan werd gedacht. De late rijping van de prefrontale cortex is de verklaring waarom de vermogens van jongeren op het gebied van autonomie, overzicht, oordeelsvorming, intuïtie en wijsheid zich pas op latere leeftijd ontwikkelen. De verklaring waarom het voor jongeren lastig is om te reflecteren op hun loopbaan is dus niet vreemd. Om leerlingen te helpen bij het maken van de keuze moet de begeleiding erop gericht zijn dat zich meer bewust worden van de mogelijkheden en zo een weloverwogen keuze maken. De leerlingen moeten begeleiding van hun ouders en docenten/mentoren krijgen om te *leren* kiezen en zij moeten niet alleen geholpen worden bij de keuze die op dat moment gemaakt moet worden. De loopbaanbegeleiding dient in de vorm van een dialoog plaatsvinden tussen de leerling en de professional. Deze dialoog is dan echt onderdeel van het leerproces (Jolles, in Kuijpers, Vogels, Kronenberg, Van Hoboken, & Kerkhoffs, 2011). Om leerlingen goede begeleiding te geven is het essentieel dat de mentoren/docenten, ouders en andere betrokken professionals tijdens de gesprekken zich vooral richten op wat de leerlingen doen en hoe zij dat hebben gedaan, reflecteren. Een kanttekening daarbij is wel dat reflecteren niet automatisch positief uitwerkt, veel leerlingen hebben zelfs een hekel aan reflecteren. Als de leerling niet intrinsiek gemotiveerd is om te reflecteren, zal de reflectie weinig opleveren (Korthagen, 2011; Luken, 2015). Het uitgangspunt van het gesprek moet de loopbaan van de leerling zijn, de begeleider gaat het gesprek aan met de leerling en heeft oprechte interesse zodat het leerling vertrouwen geeft dat de begeleider hem/haar serieus neemt. Pas dan kunnen zij met elkaar kijken naar het onderzoeken van verschillende mogelijkheden die de leerling verder gaan helpen (Kuijpers & Meijers, 2012).

2.3.4 Kwaliteitsbewaking

Om de kwaliteit van LOB te kunnen waarborgen, moet LOB verantwoord worden in het Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA). Volgens Stichting Leerplan Ontwikkeling (2020a) moeten de doelen die in het examenprogramma zijn vastgelegd, door iedere leerling bereikt worden. Het PTA heeft volgens Stichting Leerplan Ontwikkeling (z.d.) zeker betrekking op het vierde leerjaar en vaak ook op het derde leerjaar. Scholen worden niet weerhouden om ook in de onderbouw al een start te maken met LOB. Aan LOB zit geen cijfer gekoppeld, een keuze is niet goed of fout, omdat het immers de keuze van de leerling zelf is. LOB wordt afgesloten als blijkt dat de leerling zich voldoende heeft ontwikkeld. Daarnaast schrijft Stichting Leerplan Ontwikkeling (2020a) dat een apart PTA voor LOB duidelijk is voor de leerlingen, ouders en docenten en dat de verantwoordelijkheid bij één persoon ligt. Een kanttekening hierbij is wel dat de samenhang minder zichtbaar wordt. Als LOB geïntegreerd is in de PTA's van andere vakken, dan zien de docenten waar LOB in verwerkt zit, dan is brede oriëntatie mogelijk, wordt de samenhang met de vakken duidelijk en is het een serieus onderdeel van het schoolexamen. Het kritiekpunt hiervan is wel dat er gedeelde verantwoordelijkheid is of dat er niet specifiek iemand verantwoordelijk is voor LOB. Om de voortgang en de ontwikkeling van de loopbaancompetenties zichtbaar te maken voor de leerling zelf en voor anderen, is het wettelijk verplicht om een loopbaandossier aan te leggen. Hierin wordt vastgelegd aan welke doelen de leerling heeft gewerkt, wat de resultaten zijn, wat zijn mening hierover is en wat dit voor hem oplevert richting de vervolgopleiding (SLO, 2020c).

Het dossier kan worden geraadpleegd door de leerling in de vervolgopleiding en bij de verdere ontwikkeling van zijn/haar loopbaan (Expertisepunt LOB, 2018a). Het loopbaandossier is vastgelegd in het examenprogramma. Hoe het dossier vormgegeven wordt, daar moet de school zelf keuzes in maken. Sommige scholen kiezen ervoor om papieren versie te maken, anderen kiezen voor een digitale versie (SLO, 2020c). Wat belangrijk is voor de school, is dat het loopbaandossier aansluit bij de schoolvisie en als een rode draad door de leerjaren heen loopt. De inspectie bekijkt achteraf of de school LOB heeft vormgegeven zoals is vastgelegd in het PTA (Stichting Platforms vmbo (2020). In de kwaliteitsagenda staat beschreven dat monitoring en evaluatie onderdelen zijn voor de sluitende aanpak van LOB. Deze sluitende aanpak leidt tot het doorvoeren van verbeteringen en het verhogen van de kwaliteit van LOB. Daarnaast zijn de gegevens over doorstroom, succes in het vervolgonderwijs en leerling tevredenheid een belangrijke rol om de kwaliteit te bewaken binnen de school (VO-raad, 2017b).

2.4 Krachtige loopbaangerichte leeromgeving

In een krachtige loopbaangerichte leeromgeving kan het leerproces van de loopbaancompetenties en de arbeidsidentiteit een goede ontwikkeling doormaken. Het bevordert daarnaast ook de leermotivatie van leerlingen, hun beleving van de mogelijkheden om te leren, de daadwerkelijke keuzes die leerlingen maken in hun loopbaan en of ze zo uiteindelijk de opleiding succesvol afronden (Meijers et al., 2006). In een krachtige loopbaangerichte leeromgeving moeten de leerlingen de mogelijkheid krijgen om effectief te (leren) reflecteren (Kuijpers & Meijers, 2012). Het is van belang dat er een realistisch beeld van werk ontstaat bij de leerlingen. Er is een drietal voorwaarden opgesteld waaraan een krachtige loopbaangerichte leeromgeving in de organisatie moet voldoen: (Meijers et al., 2006; Kuijpers & Meijers, 2012, 2013).

1. Het is **praktisch**: de leeromgeving is praktijkgericht. De leerlingen moeten vaak de kans krijgen om levensechte ervaringen op te doen, die in de praktijk voorkomen en ook te maken krijgen met echte problemen. Ze moeten de kans krijgen om zelf oplossingen te bedenken in de praktijk. Een voorbeeld hiervan is het volgen van een stage of een dag meelopen in een organisatie. Als leerlingen meerdere malen de kans krijgen om mee te lopen in de praktijk, zijn ze gericht bezig met hun loopbaan. De loopbaancompetentie netwerken hangen hier nauw mee samen. De ervaring die is opgedaan, kan goede input leveren voor een loopbaangesprek.
2. Het is **dialogisch**: het moet voor de leerling mogelijk zijn om in gesprek te gaan over een opgedane ervaring met een betrokken professional of andere personen binnen of buiten de school. Om zo te reflecteren en betekenis te geven aan de ervaringen met werk en de inhoud van het werk. De ervaring is bij voorkeur in een praktijkgerichte- en vraaggerichte context opgedaan. De loopbaangesprekken die in een dialogische leeromgeving worden gevoerd, zijn van groot belang in het loopbaanproces van de leerling. De leerling leert zichzelf zo steeds beter kennen en komt erachter welk werk of werkomgeving juist wel of juist niet bij hem past.
3. Het is **vraaggericht**: de professional stelt samen met de leerling een vraag op wat de hij/zij nodig heeft aan onderwijs, om zo de volgende stap te kunnen zetten (Expertisepunt LOB, 2018b). Wat inhoudt dat leerlingen reële keuzemogelijkheden aangeboden krijgen, medezeggenschap hebben en zo invloed uit kunnen oefenen op hun eigen loopbaan. Via deze weg wordt de motivatie van de leerling gestimuleerd, door reflectie in te zetten leren leerlingen richting te geven aan hun loopbaan. De leerling kan bijvoorbeeld aangeven om een extra vak te volgen of een dag mee te kijken in een bedrijf, als hij/zij weet wie hij is en welke soorten werk bij zichzelf past.

2.5 Doorlopende leerlijn

De overgang van het vmbo naar het mbo wordt vaak als moeilijk ervaren door de leerlingen. Om de leerlingen continu te ondersteunen bij het keuzeproces, is er samenhangend en doorlopende LOB nodig. Het is voor een vmbo-school wel een uitdaging om ervoor te zorgen dat LOB doorlopend is, zodat de leerlingen van leerjaar één t/m vier werken aan hun loopbaancompetenties en niet alleen aandacht te besteden aan *het* keuzemoment (Van Lanschot Hubrecht, Van Hilten, & Reenalda, 2013). Om doorlopend en samenhangend LOB aan te bieden, is het nodig om een doorlopende leerlijn te ontwikkelen. Een doorlopende leerlijn beschrijft de weg die de leerlingen afleggen bij het leren van een bepaald vak of onderdeel. In de doorlopende leerlijn staat een opsomming van de leerstof die de leerlingen aangeboden krijgen. Er wordt in grote lijnen beschreven wat het leerproces inhoudt en wat de samenhang is in dat proces. Het woord 'doorlopend' houdt in dat het leerproces niet ophoudt na elk leerjaar en dat het goed aansluit op de stap na het vmbo (Wizwijs, 2017). Een doorlopende leerlijn bestaat uit een overzicht van concrete leerdoelen per leerjaar. Deze leerdoelen staan in een logische volgorde en sluiten goed op elkaar aan, daarom is er in een leerlijn goed overzicht over de opbouw van de leerstof (Nieuwenhuis, 2019).

2.6 Jongeren en keuzes

Er is zojuist beschreven welke aspecten aan de basis staan van goed LOB in het vmbo. In deze paragraaf wordt duidelijk welke factoren van invloed zijn op de loopbaankeuzes van jongeren en keuzes van hen in het algemeen.

Leerlingen moeten op het vmbo al op jonge leeftijd belangrijke loopbaankeuzes maken en krijgen daarvoor informatie van betrokken professionals. Hoe meer informatie de leerlingen krijgen, hoe meer onzeker zij kunnen worden. Jongeren kiezen niet meer volgens de rationele keuzestijl, maar vaak op basis van toeval of intuïtie. Het onderbewuste, de intuïtie heeft grote invloed op het maken van keuzes. Er zijn zoveel keuzemogelijkheden, dat velen niet meer weten wat zij moeten kiezen (Kuijpers & Meijers, 2012). Vaak wordt er bij het maken van een profielkeuze nauwelijks gekeken naar de huidige arbeidsmarkt. Het gaat vaak alleen om de inhoud van de vakkenpakketten (Borghans, Coenen, Golsteyn, Huijgen & Sieben, 2008). Jolles (2007) bevestigt dat jongeren de lange termijn doelen niet overzien en vaak alleen kiezen voor de korte termijn. Dat betekent dat zij afhankelijk zijn van andere factoren, namelijk de omgeving, de ouders en de docent. Daarnaast schrijft Luken (2011) dat jongeren volgens de theorie van Kuijpers en Meijers ook afhankelijk van: geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, studieprestaties en 'locus of control'.

2.6.1 Ouders

De sociale omgeving heeft een sterke invloed op jongeren. Velen zijn bang voor een afwijzing, het oordeel dat jongeren hebben over zichzelf, hangt sterk af van de oordelen van een ander (Luken, 2012). Jongeren geven aan dat de invloed van ouders op de loopbaankeuzes van hen, erg groot is. Zij praten vooral met hun ouders over hun loopbaan en de keuzes die zij hierin maken. Zelfs het schoolsucces en preventie van schooluitval wordt beïnvloed door de betrokkenheid van ouders. Ouders zijn trots op hun kind en helpen schoolzaken te ordenen, maar sommige ouders hebben ook hoge verwachtingen van hun kind. Dat zorgt niet altijd voor een positief effect op de loopbaanontwikkeling van jongeren (Lusse, Kuijpers, & Strijk, 2016). Jongeren ervaren namelijk naast betrokkenheid in de vorm van steun, ook bemoeienis of ontbreken van betrokkenheid van hun ouders. Steun leidt tot een positieve loopbaanontwikkeling, terwijl de andere twee factoren van negatieve invloed kunnen zijn.

Ook de docenten en andere volwassenen in het leven van de jongeren zijn van invloed op de loopbaanontwikkeling. Bij deze factoren gaat het erom dat jongeren vertrouwen hebben in deze relatie en emotionele ondersteuning krijgen van hen. Het netwerk waar de jongeren zich dan in bevinden, moet ook daadwerkelijk geloven in wat de jongeren kunnen (Oomen, 2010).

2.6.2 Motivatie

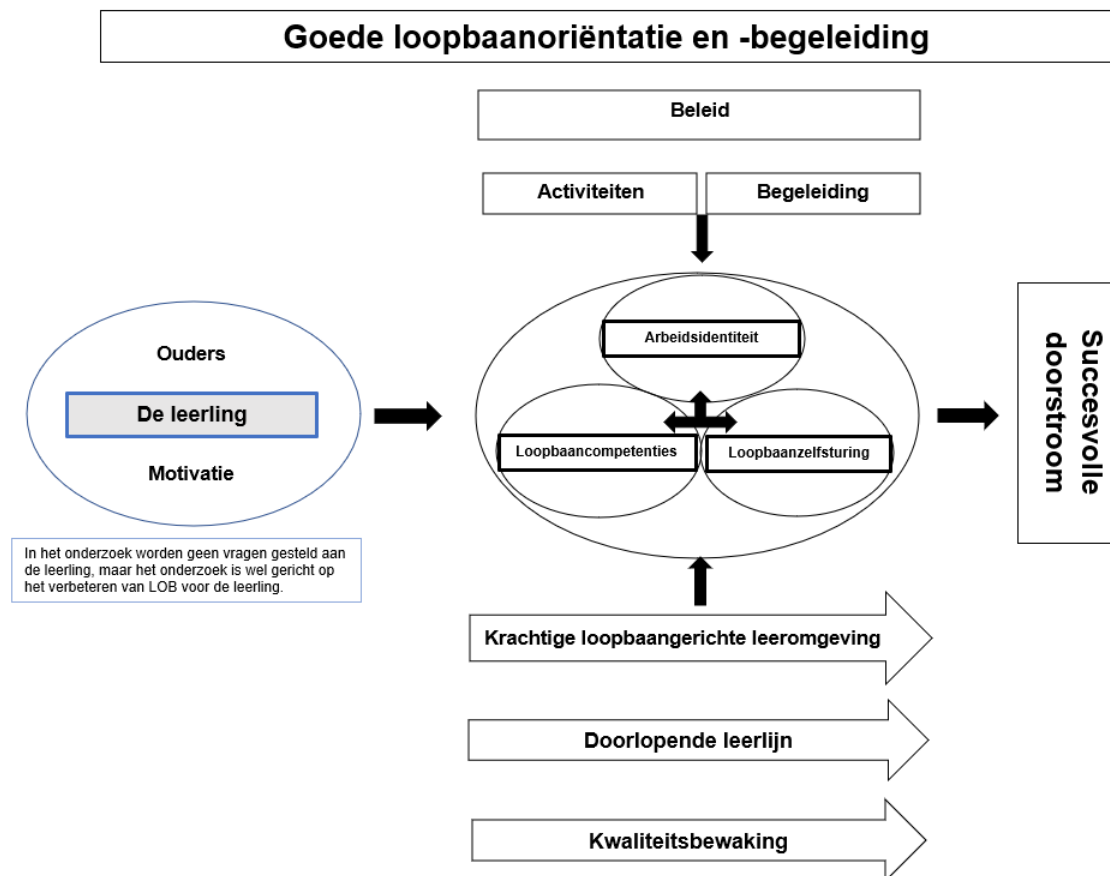
Zowel intrinsieke als extrinsieke motivatie zijn van invloed op de keuzes die de leerlingen maken. Intrinsieke motivatie zorgt ervoor dat de leerlingen kiezen vanuit hun hart en echt kiezen wat zij zelf leuk vinden. Onder extrinsieke motivatie vallen: de aantrekkelijkheid van het gebouw, het 'papiertje' behalen en de mening van anderen. Tevredenheid over de gemaakte keuze en de intrinsieke motivatie zijn doorslaggevend als het gaat om het behalen van succes in de studieloopbaan. De arbeidsidentiteit heeft de meest positieve invloed op leermotivatie bij leerlingen. Tevens heeft de krachtige loopbaangerichte leeromgeving invloed op de leermotivatie. Als de jongeren leermogelijkheden krijgen aangeboden die hen aanspreekt, dan zal dat leiden tot motivatie. De dialoog die wordt aangegaan tussen de leerling en de professional, zowel binnen als buiten de school, heeft invloed op de motivatie van de leerling (Meijers et al., 2010).

2.7 Conclusies uit theoretisch kader

Door LOB *leren* de leerlingen om de juiste loopbaankeuzes te maken. Het is belangrijk dat leerlingen een arbeidsidentiteit ontwikkelen, dit wordt ontwikkelt door aan loopbaancompetenties te werken. In het beleid moet vastgelegd worden op welke manier de school LOB vorm geeft. Goede activiteiten en begeleiding in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving moet er voor zorgen dat de loopbaancompetenties zo goed mogelijk ontwikkeld worden. Door leerdoelen per leerjaar op te stellen en te zorgen dat deze goed op elkaar aansluiten, kan er een doorlopende leerlijn gecreëerd worden. Het is wettelijk verplicht om een loopbaandossier aan te leggen in het vmbo, om de ontwikkeling van de leerling in kaart te brengen. Het PTA is verplicht in leerjaar vier en is een onderdeel van het examenprogramma.

2.8 Conceptueel model

In onderstaand figuur is het conceptueel model te zien. Hierin worden de aspecten die aan de basis van goed LOB weergegeven. Deze zijn verkregen uit het theoretisch kader.



Figuur 1. Conceptueel model op basis van theorie

Hoofdstuk 3 Methode van onderzoek

In hoofdstuk één is de doelstelling van dit onderzoek genoemd, om de doelstelling te behalen werd de hoofdvraag opgesteld, die luidt: Hoe wordt loopbaanoriëntatie en-begeleiding vormgegeven bij de Catharina van Renneslaan en welke verbeteringen zijn hierin mogelijk? Deze hoofdvraag wordt door theoretische en empirische deelvragen beantwoord. In hoofdstuk twee zijn de theoretische deelvragen beantwoord door middel van het theoretisch kader. De empirische deelvragen in dit hoofdstuk worden beantwoord door middel van interviews en documentenanalyse. Dat wordt in onderstaande paragrafen nader toegelicht. Een kanttekening is dat de factoren 'omgeving en motivatie' invloed hebben op het maken van goede keuzes. De motivatie van leerlingen en ouders worden alleen meegenomen door dit uit te vragen bij de respondenten, de leerlingen zelf worden niet betrokken bij het onderzoek. Het onderzoek richt zich op het verbeteren van LOB omdat hier de vraag van de opdrachtgever ligt en richt zich niet specifiek op de leerling.

3.1 Empirische deelvragen

Bij de eerste empirische deelvraag wordt gevraagd naar 'beleidsuitgangspunten', dat wordt gedaan omdat uit het vooronderzoek naar voren is gekomen dat er geen beleid is op LOB. Echter wordt vanuit de kwaliteitsagenda, het hebben van een LOB-beleid, gesteld als minimale norm om te voldoen aan goed LOB. Het 'beleid' uit het conceptueel model, wordt daarom in deelvraag één gewijzigd naar 'beleidsuitgangspunten'. Om na te gaan vanuit welke beleidsuitgangspunten Het Noordik werkt aan LOB is het van belang dat deze wel onderzocht worden, zodat duidelijk wordt op welke manier LOB ingericht is bij Het Noordik. De empirische deelvragen van dit onderzoek zijn:

1. Vanuit welke beleidsuitgangspunten werkt Het Noordik aan LOB en welke verbeteringen zijn hier te behalen?
2. Welke LOB-activiteiten worden er georganiseerd en zijn er verbeteringen mogelijk?
3. Hoe vindt de begeleiding plaats en welke verbeteringen zijn er te behalen?
4. Hoe zorgt Het Noordik voor de kwaliteitsbewaking van LOB en zijn er verbeteringen mogelijk?
5. In hoeverre vindt LOB binnen Het Noordik plaats in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving?
6. In hoeverre is er sprake van een doorlopende leerlijn bij LOB?

3.2 Onderzoeksmethode

De methode die in wordt gezet voor het onderzoek is kwalitatief van aard. De keuze om voor kwalitatief onderzoek te gaan is tot stand gekomen, omdat door middel van (groeps)interviews waaruit naar voren komt wat de respondenten(groep) teamvoorzitters, mentoren en de decaan vinden, weten en ervaren op het gebied van LOB en waar verbeteringen te behalen zijn. Door deze methode in te zetten kan er verder op aspecten in worden gegaan, vindt er meer diepgang plaats en worden de resultaten uitgedrukt in woorden (Verhoeven, 2014). Kwalitatief onderzoek is volgens Verhoeven (2014) een goede methode om te gebruiken als de onderzoeker de meningen, wensen en ervaringen wil achterhalen. Bij kwalitatief onderzoek kun je meer de diepte in, achterliggende gedachten en emoties achterhalen en daarnaast ook ingaan op situaties of uitspraken die zich voordoen. In dit onderzoek is het van belang om deze aspecten te onderzoeken bij de teamvoorzitters, mentoren en de decaan om zo de hoofdvraag te kunnen beantwoorden en de doelstelling te behalen. Verhoeven (2018) schrijft dat de ervaring van de personen wordt gezien als onderdeel van hun hele beleavingswereld en is daarom interpretatief. In het onderzoek is aandacht voor de uitleg (interpretatie) die de respondenten geven. Er wordt in het onderzoek een combinatie gemaakt van deductief en inductief onderzoek. Bij inductief onderzoek staan de thema's die aan bod komen niet vast, dat betekent dat er ook ruimte is voor nieuwe thema's die tijdens het onderzoek naar voren komen.

Bij deductief onderzoek zijn de thema's van tevoren bekend en gebaseerd op theorie. Dat is gedaan door topiclijsten op te stellen. Er wordt niet alleen gebruik gemaakt van interviews maar ook van de kwalitatieve methode 'documentanalyse', omdat er feitelijke informatie over de LOB-activiteiten en LOB-opdrachten in kaart moet worden gebracht.

3.3 Operationaliseren

Er werd zojuist beschreven waarom er voor kwalitatief onderzoek is gekozen. In deze paragraaf wordt duidelijk hoe de interviewvragenlijsten tot stand zijn gekomen.

Uit het theoretisch kader is het conceptueel model ontstaan, naar aanleiding daarvan zijn topics en items naar voren gekomen. In totaal zijn er zes topics en 29 items opgesteld. Deze volledige topiclijst is te vinden in bijlage 2. Deze topics en items zijn geoperationaliseerd in voorlopige vragenlijsten per respondentengroep. Het zijn voorlopige vragenlijsten omdat na ieder groepsinterview de data die verzameld is, wordt geanalyseerd en er wordt nagegaan of de vragenlijst voor het volgende interview moet worden aangepast, om zo een iteratief proces te volgen (Verhoeven, 2014). Per respondentengroep is een tabel gemaakt waarin te zien is welke topics en items aan bod komen tijdens deze interviews en tevens is daarin te zien welke deelvraag door welke topics en items wordt beantwoord. Deze tabellen zijn te vinden in bijlage 3A en 3B. In deze bijlagen is te zien dat er licht grijze items zijn weergegeven. Deze licht grijze items worden niet uitgevraagd bij dat topic, maar worden tijdens het interview met die respondentengroep uitgevraagd bij een andere topic. Om dubbeling te voorkomen, maar wel helder te krijgen welke topic welke deelvraag beantwoordt, zijn deze wel genoemd in de tabellen.

3.4 Respondenten

In dit onderzoek worden drie groepen respondenten betrokken, de onderbouwing waarom er voor deze groepen is gekozen, welke deelvraag zij beantwoorden en hoe zij op de hoogte zijn gebracht van het onderzoek, wordt in de drie onderstaande paragrafen toegelicht.

3.4.1 Teamvoorzitters

Op Het Noordik zijn vier teamvoorzitters werkzaam, per leerjaar is er één teamvoorzitter en zij staan in het organogram tussen de mentoren en de teamleiders onder- en bovenbouw. Om antwoord te krijgen op deelvraag één, drie (alleen item deskundigheid) vier en zes worden de teamvoorzitters geïnterviewd. Deze groep wordt ingezet voor deze deelvragen, omdat zij het aanspreekpunt zijn voor mentoren en zij goed zicht hebben op welke manier de mentoren de taak als begeleider uitvoeren, maar ook zicht hebben op organisatieniveau. Denk hierbij aan: hoe zijn bepaalde aspecten rondom LOB geregeld of vastgelegd? Daarnaast kunnen zij antwoord geven op vragen, waar mentoren wellicht geen antwoord op durven of willen geven en worden de vragen van een andere kant belicht. Deelvraag twee, drie en vijf zijn op uitvoerend niveau gesteld. De teamvoorzitters zijn in vergelijking met de andere respondentengroepen, niet de juiste groep om op dat niveau antwoord te geven. Zij werken immers veel minder 'op de vloer'. Echter wordt het item deskundigheid (deelvraag drie) wel uitgevraagd bij de teamvoorzitters, omdat zij de beste inschatting kunnen maken over de deskundigheid van de mentoren en de mentoren zelf kunnen hier sociaal wenselijke antwoorden op geven. De groep respondenten van de teamvoorzitters bestaat uit vier personen, van elk leerjaar is er één teamvoorzitter. De teamleiders van de onder- en bovenbouw zijn eerst benaderd via de mail, met de vraag of de teamvoorzitters benaderd mochten worden voor dit onderzoek. Vervolgens is er via de mail uitleg gegeven over het onderzoek en is er door alle vier de teamvoorzitters ingestemd om mee te werken aan het onderzoek. Daarna hebben zij via Microsoft Teams een uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan het groepsinterview en in deze uitnodiging zijn de topics van het groepsinterview toegevoegd. De topics die aan bod komen bij het groepsinterview van de teamvoorzitters zijn beleid, begeleiding, kwaliteitsbewaking, doorlopende leerlijn.

3.4.1 Mentoren

De mentoren zijn naast de teamvoorzitters een belangrijke groep in dit onderzoek. In leerjaar één tot een met vier zijn er in totaal 47 mentoren werkzaam op de locatie Catharina van Renneslaan. De mentoren zitten in het werkveld en zijn het eerste aanspreekpunt voor leerlingen over LOB. De mentoren worden niet allemaal bevestigd tijdens dit onderzoek, om een goed en representatief beeld te krijgen van de mentoren, worden er vier groepsinterviews gehouden, per leerjaar één. Mentoren geven antwoord op deelvraag één, twee, drie, vier en vijf door groepsinterviews en documentanalyse. Er wordt niet uitgevraagd naar deelvraag zes. Het is voor hen lastig in te schatten of de LOB-doelen die per leerjaar gesteld zijn, op elkaar aansluiten en of er dus een doorlopende leerlijn is. Het is niet mogelijk om op korte termijn alle 47 mentoren individueel te betrekken bij dit onderzoek, daarom is een groepsinterview het meest logische instrument om in te zetten. Naar aanleiding van het gesprek met de teamleiders en teamvoorzitters werd duidelijk dat er iedere ochtend, per leerjaar een ochtendoverleg is. In overleg met hen is besloten dat elk groepsinterview met de mentoren wordt gehouden tijdens het ochtendoverleg wanneer minimaal de helft van de mentoren uit dat leerjaar aanwezig zullen zijn. Dat is een goed moment om veel respons te krijgen en het kost relatief weinig tijd voor de mentoren om deel te nemen. In leerjaar één zijn er zeven mentoren (verwachte respons minimaal drie), in leerjaar twee zijn er acht mentoren (verwachte respons minimaal vier), in leerjaar drie zijn er vijftien mentoren (verwachte respons minimaal zeven) en in leerjaar vier zijn er zeventien mentoren (verwachte respons minimaal acht). De mentoren zijn eerst op de hoogte gebracht van het onderzoek via de mail. Vervolgens hebben zij de uitnodiging ontvangen om deel te nemen aan het groepsinterview via Microsoft Teams en hierin zijn de topics die aan bod komen tijdens het groepsinterview toegevoegd (bijlage 4). De topics die aan bod komen bij het groepsinterview van de mentoren zijn: beleid, activiteiten, begeleiding, kwaliteitsbewaking, en krachtige loopbaangerichte leeromgeving.

3.4.1 Decaan

De decaan heeft een belangrijke rol bij LOB. Er is gekozen om de decaan te betrekken in het onderzoek omdat hij LOB-activiteiten organiseert voor de leerlingen en hij is verantwoordelijk voor de LOB-programma's Simulise en Qompas. Daarnaast heeft de decaan ook een bepaalde visie op LOB en op hoe dit op moment wordt georganiseerd en welke verbeteringen er te behalen zijn. Verder zal hij wellicht bepaalde aspecten op een andere manier ervaren, dan de andere respondenten. Er is maar één decaan op de locatie, daarom wordt deze respondent betrokken door een individueel interview te houden. De topics die aanbod komen bij dit interview zijn: beleid, activiteiten, begeleiding, kwaliteitsbewaking en doorlopende leerlijn. Deze items geven antwoord op alle deelvragen.

3.5 Meetinstrumenten

De empirische deelvragen worden beantwoord door drie respondentengroepen te betrekken. In deze paragrafen wordt uitgelegd welke onderzoeksinstrumenten er worden ingezet in het onderzoek.

3.5.1 Groepsinterviews

Er is gekozen voor het meetinstrument groepsinterview omdat het dan mogelijk is, om in relatief korte tijd veel informatie te achterhalen van meerdere personen. Daar is bewust voor gekozen omdat Het Noordik twee weken voorjaarsvakantie heeft en daarom is het de meest logische keuze. Daarnaast worden de verschillende meningen en ervaringen van hen achterhaald. Het eerste groepsinterview vindt met vier teamvoorzitters plaats en daarna worden er vier groepsinterviews gehouden, per leerjaar één groepsinterview met mentoren. Per groepsinterview zullen zeker de helft van de mentoren per leerjaar aanwezig zijn. De groepsinterviews vinden online plaats in verband met de COVID-19 maatregelen. De interviews worden opgenomen door middel van Microsoft Teams en via een videorecorder. De groepsinterviews zullen ongeveer drie kwartier duren.

De vragen die in de groepsinterviews worden gesteld zijn half-gestructureerd. Hierbij is de rode draad van het interview goed zichtbaar, maar er ook ruimte is voor eventuele inbreng van de respondenten en er is de mogelijkheid om door te vragen. Een aspect waar rekening mee wordt gehouden in de groepsinterviews is dat de respondenten sociaal wenselijke antwoorden kunnen geven (Verhoeven, 2014). Het is haalbaar om een groepsinterview te organiseren, omdat de teamvoorzitters elkaar kennen en mentoren ook, daarnaast hebben zij regelmatig bijeenkomsten. De verwachting is daarom dat iedere respondent zich vrij voelt antwoord te geven.

3.5.2 Individueel interview

Het individuele interview vindt plaats met de decaan, door middel van een half-gestructureerd interview. Er is gekozen voor het instrument interview, omdat de beleving van de respondent voorop staat en zo achterliggende informatie achterhaald kan worden. De decaan sluit niet aan bij de groepsinterviews omdat de decaan los staat van de groepen die worden geïnterviewd. Er is daarom besloten om dit individueel af te nemen zodat de mening van anderen niet van invloed zijn. Daarnaast is er de mogelijkheid bij half-gestructureerde interviews om af te wijken van de vooraf geformuleerde vragen, maar is er wel een vragenlijst gemaakt die als leidraad gebruikt wordt (Verhoeven, 2014). De decaan moet de mogelijkheid krijgen om zijn ervaring, mening of andere interessante antwoorden, die niet in de interviewvragen opgesteld zijn, wel te geven en er kan doorgevraagd worden op situaties die zich voordoen in het interview. Het interview is niet tijdsgebonden en is op basis van topics opgesteld, de topics komen voort uit het theoretisch kader en het conceptueel model.

3.5.3 Documentanalyse

Deelvraag twee wordt beantwoord door het houden van groepsinterviews en documentanalyse. Er is gekozen voor documentanalyse om de huidige LOB-activiteiten en LOB-opdrachten van leerjaar één tot en met vier in kaart te brengen die nu worden georganiseerd op de locatie. Het is voor het beantwoorden van de deelvraag nodig om hier een inventarisatie van te maken. Deze inventarisatie dient als basis om erachter te komen waar verbeteringen te behalen zijn om zo de deelvraag en daarmee de hoofdvraag te beantwoorden. Er is gekozen voor documentanalyse, ten eerste omdat in een overzicht duidelijk te zien is welke LOB-activiteiten en LOB-opdrachten er worden georganiseerd per leerjaar. Ten tweede kost het te veel tijd om dit te inventariseren tijdens de interviews. De mentoren krijgen voldoende tijd om het overzicht in te vullen en daarom is de verwachting dat het overzicht zo compleet mogelijk zal zijn. De inventarisatie is tot stand gekomen door het invullen van een Excel-bestand. Om ervoor te zorgen dat de mentoren het bestand op dezelfde manier interpreteren en invullen, is er ook een korte uitleg geschreven. Deze is te vinden in bijlage 8. Mentoren vullen de inventarisatie in, onder leiding van de teamvoorzitters, tijdens het ochtendoverleg.

Naast het invullen van de LOB-activiteiten in het bestand, worden er ook nog andere aspecten van de LOB-activiteit ingevuld, dat zijn:

1. De datum;
2. Of het verwerkt is in het LOB-programma Simulise of Qompas;
3. Voor welk profiel en welke leerweg de activiteit wordt georganiseerd;
4. Wie de organisator is;
5. Welke loopbaancompetenties de leerlingen ontwikkelen door middel van de activiteit/opdracht;
6. Of er een afsluitende opdracht is;
7. Of deze in Simulise of Qompas staan.

3.6 Verwerken resultaten interviews

De groepsinterviews die worden afgenomen bij de teamvoorzitters en mentoren worden op dezelfde manier verwerkt als het individuele interview met de decaan. Allereerst worden de antwoorden van de respondenten volledig getranscribeerd, waardoor er weinig tot geen informatie verloren gaat. Irrelevante informatie wordt weggelaten. De data uit de interviews worden gecodeerd door een combinatie te maken van een deductieve-inductieve analyse. Er worden drie fases van coderen doorlopen: open coderen, axiaal coderen en selectief coderen. Tijdens deze fases ontstaan de codeboom en het empirisch model en deze codeboom zal dienen als basis voor de beantwoording van de empirische deelvragen in hoofdstuk vijf.

3.7 Verwerken resultaten documentanalyse

Om de resultaten van de inventarisatie te verwerken, wordt bij elke LOB-activiteit eerst gecontroleerd of alle gegevens zijn ingevuld. Daarna worden de activiteiten gesorteerd op datum en wordt er nagegaan in hoeverre de activiteiten of de verwerking hiervan, is vastgelegd in het LOB-programma. Deze resultaten worden meegenomen in het hoofdstuk Vier resultaten en hoofdstuk Vijf conclusies.

3.8 Kwaliteit onderzoekopzet

De mate van kwaliteit van het onderzoek wordt bepaald door een aantal factoren, deze zijn in onderstaande paragrafen weergegeven en toegelicht.

3.8.1 Betrouwbaarheid

Door in een onderzoek te kijken naar de betrouwbaarheid, kan er worden nagegaan of er sprake is van toevallige fouten. Deze fouten kunnen de betrouwbaarheid aantasten (Verhoeven, 2014). De antwoorden die uit het interview naar voren komen, moeten niet afhankelijk zijn van toeval. Daarnaast is het als interviewer belangrijk om een eigen mening zowel non-verbaal als verbaal niet te laten doorschemeren. De vragen moeten zo neutraal mogelijk gesteld worden. Anders kan het ervoor zorgen dat de geïnterviewde zich laat beïnvloeden. Het gebruik van opnameapparatuur verhoogt de betrouwbaarheid, want het kan na het afnemen van het interview, ongelimiteerd teruggeluisterd worden (Baarda, 2020). Tijdens het groepsinterview is het van belang dat de onderzoeker ook daadwerkelijk de leiding neemt, zodat het merendeel van de respondenten aan bod komt. De betrouwbaarheid bij een groepsinterview ligt daardoor wel lager dan bij een individueel interview. Daarnaast is er bewust de keuze gemaakt om alle vier de teamvoorzitters te interviewen. Bij de groepsinterviews van de mentoren zal zeker de helft van het aantal mentoren van het betreffende leerjaar aanwezig zijn. Er is dan een goed representatief beeld van elk leerjaar. Daarnaast heeft iedere respondent de kans om mee te werken en is men niet afhankelijk van een uitnodiging, wat betrouwbaarheid van het onderzoek verhoogt. Alle interviews worden getranscribeerd, waardoor er weinig informatie verloren gaat, daarna volgen de stappen van coderen, waardoor de resultaten als betrouwbaar kunnen worden beschouwd. Verder vindt er iteratie plaats, hierbij analyseert de onderzoeker de data die voort komt uit een interview, om dit vervolgens te interpreteren en eventuele veranderingen of aanscherpingen te doen. Zodat deze doorgevoerd kunnen worden voor het afnemen van de vragenlijsten die volgen. Na ieder interview vindt er een iteratief proces plaats, waardoor er aan de voorwaarde van herhaalbaarheid wordt voldaan (Verhoeven, 2014). Daarnaast kan de betrouwbaarheid gegarandeerd worden door de interviews af te nemen door dezelfde interviewer.

3.8.2 Validiteit

Baarda (2020) schrijft: "Betrouwbaarheid is geen garantie voor validiteit" (p.32). Om een juiste afspiegeling te krijgen van de werkelijkheid, wordt er ingegaan op de validiteit van dit onderzoek. Als het gaat om validiteit dan wordt er gekeken naar systematische fouten in het onderzoek.

Om de validiteit in het onderzoek te verhogen worden er zoveel mogelijk concrete vragen gesteld in de interviews en worden er verschillende groepen respondenten betrokken in het onderzoek. Door gesprekstechnieken in te zetten en het stellen van verdiepende vragen, komen de werkelijke antwoorden van de geïnterviewde naar boven. Daarmee wordt zoveel mogelijk voorkomen dat er sociaal wenselijke antwoorden worden gegeven (Verhoeven, 2014). Alle 4 teamvoorzitters worden geïnterviewd dit komt de validiteit van dit onderzoek ten goede. De validiteit bij de groepsinterviews van mentoren is minder hoog, omdat het voor kan komen dat dezelfde personen het gesprek leiden en dus de andere respondenten minder makkelijk de mogelijkheid krijgen om antwoord te geven. Daar heeft de interviewer een belangrijke rol in. Het is daarom wenselijk dat de groepsinterviews via Microsoft Teams worden afgenomen. Zo vindt er minder snel een discussie plaats en wordt er minder afgeweken van het onderwerp. Deze maatregelen zijn getroffen om de betrouwbaarheid en daarmee de validiteit zo hoog mogelijk te houden.

3.8.3 Ethische verantwoording

In het onderzoek wordt rekening gehouden met ethiek, doordat de resultaten van het onderzoek anoniem verwerkt worden. Uit de interviews is niet te herleiden wie er heeft deelgenomen aan het onderzoek. Dat ervoor zorgt dat de anonimiteit wordt gegarandeerd van de respondenten. Dit is gedaan door met respondentnummers te werken. Verder worden de opnames alleen intern bewaard en niet gedeeld met derden, tenzij daar toestemming voor wordt verleend.

3.8.4 Bruikbaarheid

Als het gaat om de bruikbaarheid van een onderzoek, dan is het belangrijk dat de opdrachtgever ook echt met de uitkomsten van het onderzoek aan de slag kan (Verhoeven, 2014). De organisatie ontvangt in juli 2021 een advies met daarin aanbevelingen waar de locatie op het gebied van goed LOB een verbeteringsslag kan maken, dat zij in kunnen zetten bij de start van Het Duurzaam vmbo. De school heeft een jaar de tijd om de eerste adviezen te implementeren, voordat zij samen gaan. Doordat de school direct aan de slag kan met de adviezen, wordt de bruikbaarheid verhoogd. Daarnaast hebben zowel de mentoren, de decaan, als de teamvoorzitters in het onderzoek de mogelijkheid om te laten horen wat hun ervaringen over LOB zijn. De kwaliteit van dit onderzoek is gemiddeld, er zijn drie respondentengroepen onderzocht. Het onderzoek kan als bruikbaar worden beschouwd omdat iedere respondentengroep als representatief kan worden beschouwd.

Hoofdstuk 4 Resultaten

In hoofdstuk vier wordt eerst ingegaan op het proces en het verloop van de verschillende interviews die zijn afgenomen, daarna wordt het proces van coderen toegelicht. Vervolgens wordt ingegaan op de belangrijkste resultaten van deze interviews. De resultaten worden aan de hand van de codeboom beschreven, deze is onderaan het hoofdstuk te vinden en het empirisch model is in bijlage 13.

4.1 Proces interviews

Het verloop van de interviews met de teamvoorzitters, de decaan en de mentoren wordt als eerst hieronder beschreven. De groepsinterviews met de teamvoorzitters en de mentoren van leerjaar één tot en met vier zijn online via Microsoft Teams gehouden. Voor ieder groepsinterview is het volledige ochtendoverleg beschikbaar gesteld. Het individuele interview met de decaan is op Het Noordik gehouden en was niet tijdsgebonden. Ieder interview is direct getranscribeerd nadat het is afgenomen, zodat er gekeken kon worden of er aanleiding was om de interviewvragen van het volgende interview aan te passen. Dit is gedaan door interviewvragen aan te scherpen of toe te voegen, om zo aanvullende informatie te verkrijgen. Het interview is daardoor een iteratief proces geweest. Enkele vragen zijn samengevoegd, bijvoorbeeld de vraag over de LOB-programma's: tijdens het interview met leerjaar één waren er twee interviewvragen en een doorvraagmomenten gesteld, in leerjaar twee werd er alleen gevraagd wat hun bevindingen zijn van het programma. Om zo rond de 20 vragen te blijven tijdens de groepsinterviews en toch alle items uit te kunnen vragen. Uiteindelijk heeft dit geresulteerd in vijf vragenlijsten die de leidraad hebben gevormd voor de interviews, één voor de teamvoorzitters (bijlage 5), drie voor de mentoren (bijlage 6A, 6B en 6C) en één voor de decaan (bijlage 7). Verder zijn alle interviews zowel online via Microsoft Teams opgenomen, als met een videorecorder, zodat de verzamelde data te allen tijde geraadpleegd kan worden.

4.1.1 Verloop groepsinterview teamvoorzitters

Het eerste interview werd met de teamvoorzitters gehouden. Alle vier teamvoorzitters waren aanwezig en dit interview werd gehouden tijdens de drie kwartier van het ochtendoverleg dat iedere ochtend plaatsvindt in elk leerjaar. Daardoor was het ook relatief eenvoudig om het interview in te plannen, maar was het interview wel tijdsgebonden. De teamvoorzitters hadden een open houding, waardoor er vrij werd geantwoord door hen. Ze vulden elkaar aan waar nodig, maar gingen niet in gesprek of in discussie en daardoor was het eenvoudig om eigenaar van het interview te blijven.

4.1.2 Verloop groepsinterview mentoren

Na het groepsinterview met de teamvoorzitters, werd het groepsinterview met de mentoren van leerjaar één gehouden, hier waren vijf van de zeven mentoren aanwezig. Vervolgens werd het groepsinterview met de mentoren van leerjaar twee gehouden, hier waren vijf van de acht mentoren aanwezig. Daarna werd het groepsinterview met de mentoren van leerjaar vier gehouden, hier waren twaalf van de zeventien mentoren aanwezig. Het laatste groepsinterview werd met leerjaar drie gehouden, tijdens dit interview waren twaalf van de zeventien mentoren aanwezig. Het plannen van deze groepsinterviews is via de teamvoorzitters gegaan, zij hebben ieder een volledig ochtendoverleg beschikbaar gesteld, zodat het interview met de mentoren van de leerjaren gehouden kon worden. In eerste instantie werd er gekozen om de microfoon van de mentoren open te laten staan, zodat het laagdrempeliger was om te antwoorden. Bij het interview van leerjaar drie en vier is er toch gekozen om de microfoon uit te laten staan, in verband met de groepsgrootte. Mentoren waren vrij om hun microfoon aan te zetten als zij antwoord wilden geven en dit is voor aanvang van het interview nogmaals benoemd. Veel mentoren staken uit zichzelf ook het 'digitale handje' op, waardoor de interviews gestructureerd zijn verlopen.

Tijdens de groepsinterviews met leerjaar drie en vier werd duidelijk dat vaak dezelfde mentoren aan het woord waren, er is daarom geprobeerd om iedere mentor te betrekken bij het interview. Dat is gedaan door te vragen naar andere meningen of ervaringen van mentoren. Hetgeen wat opviel in leerjaar drie was dat er een discussie ontstond tussen twee mentoren. De interviewer heeft de discussie onderbroken en de leiding over het interview teruggenomen. Verder werd er bij alle leerjaren voldoende antwoord gegeven op de gestelde vragen en zijn er geen bijzonderheden voorgevallen.

4.1.3 Verloop interview decaan

Het interview met de decaan werd niet online gehouden, maar op Het Noordik. Dit individuele interview werd ook met Microsoft Teams en een videorecorder opgenomen, achteraf bleek dat het geluid van de opname van Microsoft Teams niet hoorbaar was. De opname met de videorecorder is wel goed hoor- en zichtbaar, waardoor de verkregen data alsnog verwerkt kon worden. Tijdens dit interview was er geen sprake van een tijdsblok waarin het interview afgerond moest worden. Verder gaf de decaan eerlijke antwoorden en is het interview goed verlopen.

4.2 Coderen

De verzamelde data is gecodeerd en de stappen van coderen zijn doorlopen, waardoor er een codelijst, codeboom en empirisch model is ontstaan. Deze stappen worden hieronder beschreven.

4.2.1 Open coderen en axiaal coderen

De interviews met de teamvoorzitters, de mentoren en de decaan zijn op deductief-inductieve wijze geanalyseerd. Het onderzoek is deductief-inductief omdat de interviewvragen en het analyseren van de data zowel een deductieve als een inductieve vorm heeft. Na het afnemen van de interviews zijn deze allemaal getranscribeerd, waarbij irrelevante informatie achterwege is gelaten. Daarna zijn de interviews gecodeerd, door het proces van open en axiaal coderen te volgen:

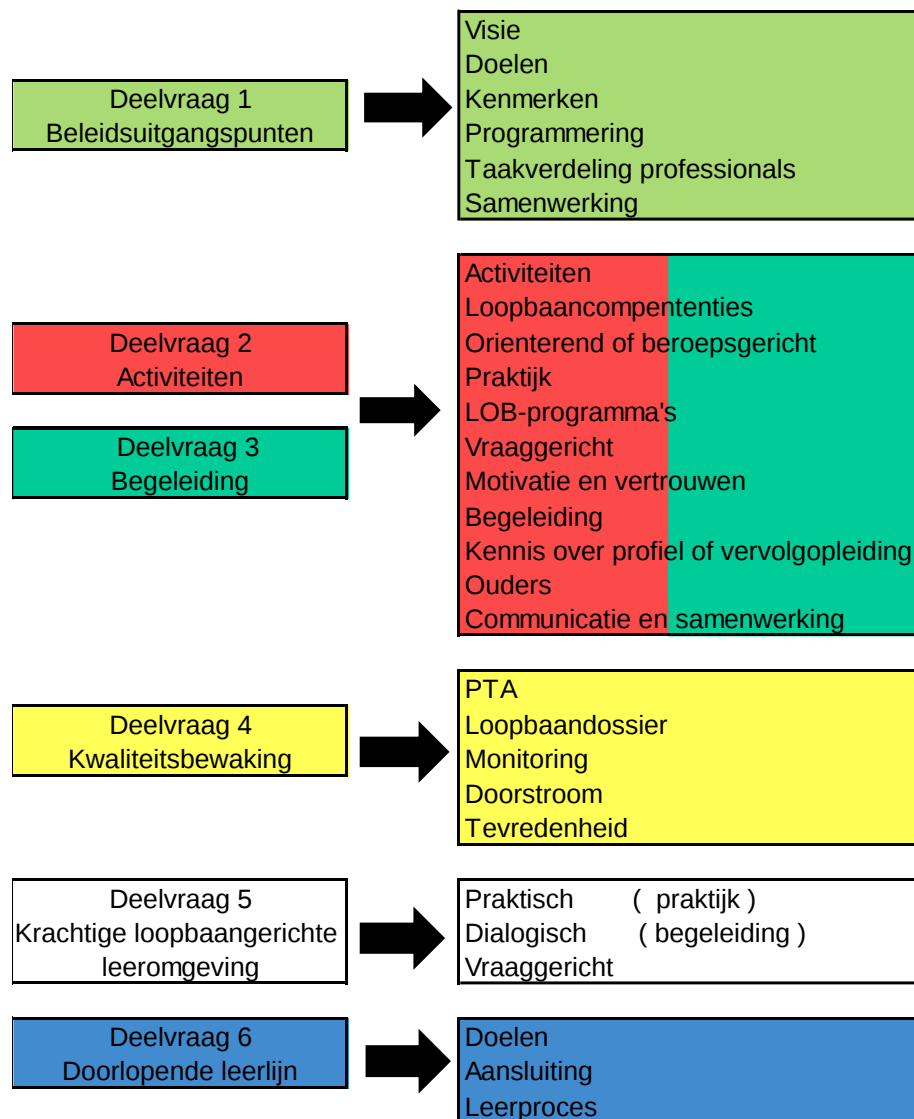
- Ieder bruikbaar stuk tekst (fragment) heeft een code gekregen, voor zover mogelijk bestaat het eerste deel van die code uit een deductief deel/delen (vanuit de theorie) en uit een inductief deel/delen (theorie vormend), waardoor de codes uit meerdere delen bestaan, een voorbeeld van dit proces is te vinden in bijlage 10. Aan de hand daarvan is er een codelijst ontstaan met 148 codes (een afbeelding van een deel van de codelijst is te vinden in bijlage 11).
- Als vervolgstap zijn alle gecodeerde fragmenten inclusief fragmentnummers per respondent, opgenomen in Excel en zijn alle codes gesorteerd. Daaruit kwamen tien groepen, waarvan er vijf corresponderen met de topics die voortkomen uit de theorie en dus ook met één van de zes deelvragen (deelvraag vijf, over krachtige loopbaangerichte leeromgeving ontbreekt hierin als groep, deze zal worden beantwoord door middel van de groepen activiteiten en begeleiding. Deze vijf groepen hebben ieder een kleur gekregen.
- De overige vijf groepen waren van te voren niet bekend vanuit de theorie, maar zijn gedurende het codeerproces naar voren gekomen. Deze codes zijn bekeken en ingedeeld bij de juiste groep die de deelvraag beantwoordt en daarna van de juiste kleur voorzien. Zodat er een gekleurde codelijst is ontstaan (bijlage 12).
- Vervolgens is deze codelijst nogmaals bekeken om te kijken of elk code onder de juiste groep was geplaatst. De codes waaruit bleek dat deze niet juist ingedeeld waren, zijn van de juiste kleur voorzien. De codes die dubbel gebruikt konden worden, zijn voorzien van twee kleuren.
- Als laatste stap van axiaal coderen zijn de vijf groepen (kleuren) in aparte tabbladen opgenomen. Aan de hand van de items in deze tabbladen is de codeboom ontstaan. Deze codeboom wordt na de volgende paragraaf (4.2.2) weergegeven. De kleuren in de codelijst en de codeboom corresponderen met elkaar.

4.2.2 Selectief coderen

Tot slot is er selectief gecodeerd. Bij deze codeer-ronde zijn de codes waar verbanden zichtbaar werden, in een empirisch model geplaatst. Alleen de codes waar duidelijke verbanden te zien waren, zijn opgenomen in dit model. Het empirisch model is te vinden in bijlage 13.

Codeboom

De codeboom is ontstaan door het proces van open en axiaal coderen te volgen en dient als basis om de empirische deelvragen te beantwoorden.



Figuur 2: Codeboom ontstaan na open en axiaal coderen

4.3 Belangrijkste resultaten interviews en documentanalyse

De belangrijkste resultaten die verkregen zijn uit de interviews en de documentanalyse worden hieronder weergegeven. De structuur van de codeboom wordt hierbij gehanteerd, hierin is te zien dat deelvraag twee (activiteiten) en drie (begeleiding) zijn samengevoegd. De topics activiteiten en begeleiding vormen samen LOB en de leerlingen krijgen activiteiten aangeboden waarbij de begeleiding onmisbaar is. Om de resultaten van deelvraag twee en drie hiervan zo helder mogelijk weer te geven is deze keuze gemaakt.

4.3.1 Vanuit welke beleidsuitgangspunten werkt Het Noordik aan LOB en welke verbeteringen zijn hier te behalen?

Hieronder worden de resultaten van deelvraag één aan de hand van de volgende items weergegeven: visie, doelen, kenmerken, programmering, samenwerking en taakverdeling.

Visie

Uit het interview met de teamvoorzitters en de decaan is naar voren gekomen dat de visie op LOB die in 2014 is opgesteld, niet bekend is bij hen. Deze vraag is niet gesteld aan de mentoren.

Doelen

De teamvoorzitters geven in het interview allemaal aan wat het gestelde doel is voor LOB in hun leerjaar: in leerjaar één moeten leerlingen inloggen in Simulise en hier kennis mee maken. De leerlingen houden zich in klas één vooral bezig met zichzelf en hun talenten ontdekken. Voor leerjaar twee geldt dat de leerlingen een weloverwogen profielkeuze moeten maken. In leerjaar drie oriënteren leerlingen zich op de beroepsprofielen en daarnaast wordt er een begin gemaakt aan de oriëntatie op de vervolgopleiding. Voor leerjaar vier is het doel gesteld dat leerlingen een vervolgopleiding kiezen. Uit het interview met de teamvoorzitters en mentoren leerjaar drie en vier komt naar voren dat het “PTA afronden” ook een doel is, zowel voor leerjaar drie als voor leerjaar vier. De mentoren van leerjaar één en twee omschrijven het doel in grote lijnen hetzelfde als de teamvoorzitters. In het interview met de decaan geeft hij aan hij niet exact weet wat de gestelde doelen voor LOB zijn per leerjaar. In het interview beschrijft hij het volgende:

“Ik zou het niet precies weten. In klas 1 wordt er op dit moment nog niet veel gedaan. In klas 2 is denk ik het doel: de juiste profielkeuze maken. In klas 3 en 4 gaat het echt over het oriënteren op het mbo of op de havo. Dat gaat echt over de toekomstige keuze.”

Kenmerken

De mentoren van ieder leerjaar geven aan dat de leervraag van de leerling centraal staat tijdens LOB. Daarnaast komt uit het interview met de teamvoorzitters dat alleen voor leerjaar twee vaste begeleidingsmomenten zijn ingepland, bij de andere leerjaren zijn er wel begeleidingsmomenten, maar dit zijn geen ingeroosterde momenten. Verder blijkt uit de interviews met de mentoren dat er door alle leerjaren meerdere dialogen tussen leerling, mentor en ouder worden gevoerd en dit zijn vaste begeleidingsmomenten. Daarnaast geven de mentoren uit ieder leerjaar aan dat zij regelmatig persoonlijke dialogen aangaan met hun mentorleerlingen. Elk gesprek heeft een ander doel, dat aansluit bij de vraag van de leerling.

Tabel 1: Aantal wel of niet ingeroosterde LOB-uren per leerjaar

Ingeroosterde LOB-uren	Niet ingeroosterde LOB-uren
Leerjaar twee, twee uur per week	Leerjaar één, geen
	Leerjaar drie, één uur per week
	Leerjaar vier, één á twee uur per week

In bovenstaand schema is te zien dat er alleen voor leerjaar twee standaard ingeroosterde LOB-uren zijn, teamvoorzitter van leerjaar twee geeft aan dat dit voldoende is. Uit de interviews met mentoren en teamvoorzitters komt naar voren dat bij de andere leerjaren LOB plaatsvindt tijdens de mentor-coachuren. Deze uren worden voor meerdere doeleinden gebruikt, waaronder voor LOB. De teamvoorzitters van leerjaar drie en vier geven aan dat mentoren vrij zijn om de mentor-coachuren zelf aan te vullen met LOB, waarbij ze gebruik kunnen maken van het LOB-programma. Uit de interviews met de mentoren, de decaan en uit de inventarisatielijsten blijkt dat er verschillende LOB-activiteiten worden aangeboden, in leerjaar één is dit in vergelijking nog weinig en in de leerjaren daarna worden er meer activiteiten aangeboden. Uit deze interviews en uit het interview met de decaan komt naar voren dat er gereflecteerd wordt op de activiteiten.

Programmering

Tijdens het interview met de decaan geeft hij aan dat de school vrij is om LOB-opdrachten aan te vullen in het de LOB-programma. Verder geeft hij aan dat er in het LOB-programma Qompas al standaard opdrachten verwerkt zitten. De mentoren van de leerjaren geven aan dat er niet iemand is die besluiten neemt over welke LOB-activiteiten er worden aangeboden per leerjaar. Uit het interview met de teamvoorzitters en de mentoren van leerjaar één komt naar voren dat leerjaar één werkt vanuit verschillende thema's, waarvan alleen het eerste thema ieder jaar hetzelfde is. Verder wordt in het interview met de mentoren van leerjaar twee aangegeven dat zij werken vanuit het thema Topjob. Uit het interview met alle mentoren blijkt dat de er twee LOB-programma's beschikbaar zijn. In leerjaar één en twee is dat Simulise en in leerjaar drie en vier is dat Qompas. Volgens de mentoren uit leerjaar twee, drie en vier is Magister ook een programma dat ingezet kan worden voor de borging van LOB. Zij geven ook aan dat er praktijkgerichte activiteiten worden georganiseerd.

Taakverdeling professionals

Uit de interviews met de teamvoorzitters, de decaan en alle mentoren blijkt dat bij hen niet precies bekend is hoe schoolbreed de taakverdeling is bij LOB. De mentoren uit alle leerjaren geven aan dat over het algemeen helder is wat zijn/haar eigen taak is, maar dat dit niet ergens is vastgelegd.

“Dat heeft ooit op 2 flipovers gestaan en daar is het ook blijven liggen.”

De mentoren uit de onderbouw voelen de verantwoordelijkheid om leerlingen zichzelf te laten ontdekken en om hen een goede profielkeuze te laten maken. In de bovenbouw wordt aangegeven dat mentoren zich verantwoordelijk voelen om leerlingen zo goed mogelijk te begeleiden om hen een goede studiekeuze te laten maken. Daarnaast geven mentoren van leerjaar vier aan dat Qompas, het profielwerkstuk (mavo) en het PTA afgerond moeten worden en dat behoort tot de taak van de mentor. Uit het interview met de decaan is naar voren gekomen dat hij verantwoordelijk is voor de LOB-programma's en mentoren instrueert. Daarnaast onderhoudt de decaan de contacten met de bedrijven en vervolgopleidingen. Verder komt uit dit interview naar voren dat de decaan leerlingen begeleidt door middel van gesprekken en geeft hij aan dat waarschijnlijk het management verantwoordelijk is voor het beleid.

Samenwerking

In het interview met de teamvoorzitters wordt aangegeven dat in leerjaar twee standaard een aantal bedrijven zijn waar leerlingen naartoe gaan. Uit dat interview en het interview met de mentoren van leerjaar drie blijkt dat in leerjaar drie een bedrijvencarrousel wordt georganiseerd waar iedere leerling deel aan neemt.

Daarnaast worden bedrijven benaderd, zodat de BB/KB leerlingen stage kunnen lopen in de bovenbouw. De decaan en mentoren van leerjaar drie en vier geven aan dat er voldoende wordt samengewerkt met bedrijven en het vervolgonderwijs, zoals met een ROC.

4.3.2 Welke LOB-activiteiten worden er georganiseerd, hoe vindt de begeleiding plaats en welke verbeteringen zijn er mogelijk?

De belangrijkste items uit deelvraag twee en drie worden hieronder weergegeven, dat zijn: activiteiten, loopbaancompetenties, oriënterend of beroepsgericht, praktijk, LOB-programma's, vraaggericht, motivatie en vertrouwen, begeleiding, kennis over profiel of opleiding, ouders, communicatie en samenwerking.

Activiteiten

Om de LOB-activiteiten die mentoren en de decaan organiseren in kaart te brengen, is er een documentanalyse uitgevoerd bij Het Noordik. In deze inventarisatielijsten is per leerjaar te zien aan welke activiteiten en opdrachten de leerlingen werken (bijlage 9A en 9B). Ook is daarin te zien dat er per leerjaar steeds meer activiteiten worden georganiseerd. Daarnaast wordt in de inventarisatielijsten ook weergegeven voor welke leerwegen de activiteit en opdracht wordt georganiseerd, wie het organiseert en of de verwerking van de activiteit/opdracht in een LOB-programma staat. De decaan geeft in het interview aan dat de buitenschoolse activiteiten aansluiten bij de interesses en vraag van de leerlingen.

Tabel 2: *Tevredenheid mentoren over LOB-activiteiten*

Leerjaar	LOB-activiteiten	LOB-opdrachten Simulise / Qompas
Leerjaar één	X	X
Leerjaar twee	✓	✓
Leerjaar drie BB/KB	✓	X
Leerjaar drie mavo	✓	✓
Leerjaar vier BB/KB	✓	X
Leerjaar vier mavo	✓	X

Uit het interview met de mentoren van leerjaar één blijkt dat zij vinden dat er veel meer te halen valt uit de LOB-opdrachten en activiteiten, het wordt omschreven als 'hap snap'. De mentoren van leerjaar twee geven aan dat zij zeer tevreden zijn over het thema Topjob. Dit thema hebben enkele mentoren afgelopen jaar zelfstandig opgezet. De BB/KB mentoren van leerjaar drie geven aan dat zij de eerste opdracht van Qompas in laten vullen. De mavo-mentoren uit leerjaar drie geven aan dat zij niet ontevreden zijn over de inhoud van Qompas, maar dat zij de mogelijkheid missen om leerlingen te laten zien wat de wereld allemaal te bieden heeft. Zij geven aan dat leerlingen vaak een vertekend beeld hebben van de opleidingen op het mbo en van de banen op de arbeidsmarkt. Uit het interview met leerjaar vier komt naar voren dat mentoren de LOB-opdrachten verouderd vinden en deze niet goed aansluiten bij de huidige tijd. Verder geven de mentoren uit de bovenbouw aan dat zij een eigen inbreng hebben van LOB-opdrachten tijdens de mentor-coachuren, om LOB aan te vullen. De mentoren van de leerjaren geven aan dat zij over het algemeen tevreden zijn over de LOB-activiteiten, maar dat het er meer mogen zijn.

Loopbaancompetenties

De mentoren hebben in de inventarisatielijsten bij de meeste activiteiten/opdrachten aangegeven aan welke loopbaancompetenties de leerlingen werken. In de inventarisatielijsten is te zien dat loopbaancompetenties steeds meer aan bod komen gedurende de leerjaren. Uit het interview met de decaan komt naar voren dat de LOB-opdrachten in Qompas wel vanuit een bepaalde theorie zijn ingericht en dit naar alle waarschijnlijkheid de theorie van Marinka Kuijpers is. De teamvoorzitter van leerjaar drie geeft aan dat de opdrachten in Qompas vanuit de loopbaancompetenties zijn opgebouwd.

Teamvoorzitter, die voorheen ook mentor was, geeft aan dat zij getraind zijn in het voeren van loopbaangesprekken met leerlingen aan de hand van de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers. Dat werd gedaan toen Qompas als nieuwe methode werd ingezet, de mentoren hebben toen een training gehad voor de digitale LOB lesmethode.

“Nou, er moest toen een digitale methode voor LOB gekozen worden, omdat wij als mentor toen, natuurlijk ook getraind werden voor het voeren van gesprekken met mentor-leerlingen aan de hand van de schijf van Marinka Kuijpers.”

Oriënterend of beroepsgericht

Uit de interviews met de mentoren blijkt dat de LOB-activiteiten die mentoren in leerjaar twee organiseren oriënterend zijn op de profielen en in leerjaar drie en vier oriënterend op de studie en is het beroepsgericht. Leerjaar twee geeft daarnaast aan dat de uren die de leerlingen besteden aan het oriënteren op de profielen ruim voldoende zijn.

Praktijk

De mentoren uit leerjaar één geven in het interview aan dat leerlingen nog weinig richting de praktijk gestuurd worden om praktijkervaringen op te doen. Uit het interview van alle leerjaren en de decaan komt naar voren dat zij vinden dat er over het algemeen goede praktijkgerichte activiteiten worden georganiseerd, maar dat er altijd meer praktijkgerichte activiteiten georganiseerd mogen worden, zoals meeloopdagen of (snuffel)stages. De decaan geeft in het interview ook aan dat het voor ieder leerjaar goed is om te doen, maar dat het voor leerjaar één wellicht nog te vroeg is om de leerlingen al richting de praktijk te sturen.

“Ze hebben daar wel genoeg de kans voor, ik ben wel een voorstander van het buitenschools leren. Ik zou daar nog wel een extra project aan toe willen voegen.”

Uit het interview met leerjaar drie geven de mavo-mentoren aan dat zij met name voor de vmbo-scholen praktijkgerichte activiteiten missen, omdat de BB/KB leerlingen van leerjaar drie wel op stage gaan. De mentoren uit leerjaar vier geeft aan dat de stage in leerjaar drie en leerjaar vier een heel belangrijk onderdeel is om leerlingen kennis te laten maken met de praktijk. Daarnaast geeft de decaan aan dat de meeloopdagen voor leerjaar vier erg zinvol zijn. Uit de interviews met de mentoren van alle leerjaren blijkt dat zij met de leerlingen reflecteren op een activiteit, veelal door een reflectieopdracht of terloops in een gesprek. Deze reflectieopdrachten worden niet altijd in Qompas gemaakt, echter komt uit het interview met de decaan naar voren dat hij er naar streeft dat de reflectieopdrachten wel in Qompas gezet worden. De mentoren uit leerjaar drie geven in het interview aan dat zij als mentor ook zelf reflectieopdrachten bedenken.

LOB-programma's

In paragraaf 4.5.1 werd duidelijk wat professionals vinden van de inhoud van de LOB-programma's. Hieronder worden de resultaten over het gebruik van en borging in de LOB-programma's weergegeven. Uit het interview met de teamvoorzitters, mentoren van leerjaar één en twee en de decaan komt naar voren dat Simulise niet volledig wordt benut. Dat komt onder andere omdat er volgens hen niet genoeg ervaring en kennis is om het LOB-programma goed en volledig in te zetten voor LOB. Daarnaast geeft de decaan aan dat hij niet genoeg tijd heeft gehad om zich hierin te verdiepen. Een andere reden waarom Simulise onbenut is gebleven is volgens de mentoren van leerjaar twee, omdat zij geen goede uitleg hebben gehad van het programma.

Leerjaar één heeft wel uitleg gehad over het programma, maar zij geven aan dat het programma nauwelijks gebruikt wordt omdat het nog niet ingericht was en daardoor hebben zij te weinig ervaring op kunnen doen. Simulise is volgens de mentoren van leerjaar één en twee niet de basis voor LOB, wat het eigenlijk wel had moeten zijn en wat zij eigenlijk ook graag willen. Uit de interviews met de mentoren van de onderbouw blijkt dat de thema's van leerjaar één niet zijn geborgd op een centrale plek. Alleen het eerste thema wordt geborgd in Simulise, de overige thema's staan op papier. Het thema Topjob uit leerjaar twee is een los document en deze is niet vastgelegd in Simulise. Verder borgt leerjaar twee LOB grotendeels in Magister.

"Ik ben ook niet negatief over Simulise, ik weet er geen fluit van. Dat zou gecommuniceerd worden met ons en dat is, ook door corona, er bij ons een beetje bij ingeschoten."

Qompas is volgens de teamvoorzitter leerjaar drie en de vmbo-scholen leerjaar drie de basis voor LOB bij de mavo in de bovenbouw. De mentoren van leerjaar drie geven echter ook aan dat voor de leerwegen BB/KB van de bovenbouw Qompas niet de basis is hun leerjaar, omdat LOB verwerkt zit in de lesmethodes en LOB ook hierin wordt geborgd. De mentoren uit leerjaar vier geven aan dat Qompas niet persé de basis is bij LOB in de leerwegen BB, KB en mavo, maar dat het een methode is dat ondersteuning biedt. Zowel de mentoren van leerjaar drie, vier, de teamvoorzitters en de decaan zijn niet tevreden over het gebruik van Qompas. Zij geven aan dat mentoren regelmatig aan hebben gegeven inlogproblemen te hebben met Qompas. Ook blijkt er onduidelijkheid te zijn bij de mentoren in leerjaar drie over het inzetten van Qompas als LOB-programma, dat is in onderstaande quote te lezen.

"Ik dacht dat het gebruikelijk was dat we Qompas zouden gebruiken met elkaar. Ik snap dat het ook anders is voor een kader of beroepsrichting... Van mij wordt wel verwacht dat je via het mentoraat met LOB bezig bent, dus dan is Qompas wel een mooie leidraad om te gebruiken... Ik gebruik niet alleen Qompas maar ik vind het wel belangrijk dat ze dat volgen. Daarnaast doe je ook je eigen opdrachten, waar je ook met elkaar over praat, om dat stukje LOB aan te vullen."

De mavo-mentoren uit leerjaar drie geven aan dat zij het prettig zouden vinden dat de onderdelen van LOB, waar leerlingen aan werken in de vakken, centraal vastgelegd worden. De vmbo-scholen uit de bovenbouw borgen LOB in Qompas, maar verder moeten zij zelf zorgen dat ze bijgepraat worden over welke dingen wel of welke dingen niet gebeuren bij LOB.

"Oh ja we moeten ook nog Qompas doen." "Dat hoor ik vaak en dat zie ik ook bij mezelf. We doen genoeg aan LOB, maar dat stukje dat je het zichtbaar wil maken voor de leerling, daar ontbreekt het bij mij nog wel eens aan."

Vraaggericht

Uit de interviews met de mentoren van alle leerjaren geldt dat zij maatwerk leveren aan de leerlingen. Als een leerling zelf aangeeft een dag mee te willen lopen, bijvoorbeeld bij een familielid in de onderbouw en bij de vervolgopleiding in de bovenbouw, dan wordt daarop ingespeeld en krijgen de leerlingen die kans. Van deze praktijkervaring maken de leerlingen een verslag met daarin wat zij hebben geleerd, wat zij ervan vonden en in de onderbouw komt dat vast te staan in Magister.

"Dat is echt maatwerk. Ze mogen gewoon een dag meelopen, dat wordt in Magister weggeschreven met toestemming. Ze moeten daar wel een fotocollage of in ieder geval iets van op papier zetten, wat dan ook weer wordt bijgevoegd bij hun leerlingvolgsysteem."

De mentoren van leerjaar vier geven aan dat leerlingen keuzevakken hebben, de leerlingen kiezen voor een vak dat hen leuk lijkt en zo krijgen zij in school ook praktijkgerichte opdrachten en activiteiten aangeboden. Daarnaast volgen een aantal leerlingen de technische keuzevakken in een bedrijf en op die manier leveren zij maatwerk aan de leerlingen.

"Ik vind het heel belangrijk dat een leerling weet wat zijn talenten zijn, wat hij kan, wat hij wil en dat hij dat gaat onderzoeken. Dan kan ik volgens mij ook voor iedereen spreken."

Uit het interview met de decaan komt naar voren dat hij leerlingen zelfstandig laat oriënteren door ze bijvoorbeeld een dag te laten meelopen bij de vervolgopleiding, waarna de leerlingen een reflectie schrijven.

Motivatatie en vertrouwen

In het interview met leerjaar één komt naar voren dat leerlingen uit leerjaar één soms gedemotiveerd zijn bij LOB en daarom ook gedemotiveerd beginnen aan leerjaar twee. Leerjaar twee geeft aan dat de leerlingen gemotiveerder worden door de LOB-activiteiten en LOB-opdrachten. In het interview met de mentoren van leerjaar drie is dit niet ter sprake gekomen. Uit het interview met de mentoren van leerjaar vier komt naar voren dat leerlingen niet gemotiveerd zijn voor de LOB-opdrachten die worden aangeboden in Qompas. Uit het interview met de mentoren van leerjaar twee komt naar voren zij het idee hebben dat leerlingen voldoende vertrouwen ervaren om het gesprek met hen aan te gaan. De ene leerling is gemotiveerder en komt uit zichzelf, de ander spreken zij minder. Bij de andere leerjaren is dit niet ter sprake gekomen.

Begeleiding

Uit het interview met de teamvoorzitters blijkt dat de mentoren ieder op zijn eigen manier begeleiding geeft aan leerlingen, maar dat zij inschatten dat alle mentoren de basis hebben om goede loopbaangesprekken te voeren. Uit de interviews met de mentoren uit leerjaren één, twee, drie en vier komt naar voren dat zij leerlingen prikkelen en enthousiasmeren, door met hen in gesprek te gaan over wat zij leuk vinden, welke studies daarbij passen (bovenbouw), wie zij zijn en door de leerlingen een spiegel voor te houden. Deze gesprekken worden vaak terloops in de klas gehouden, tijdens de lessen en tijdens de mentor-coachuren. De mentoren van de leerwegen BB en KB geven aan dat deze gesprekken verweven zitten door de bovenbouw en vooral plaatsvinden tijdens de praktijken.

". . . Dat doen we best veel in de wandelgangen, maar het is ook makkelijk om leerlingen even aan te spreken, ook in de lessen. Ook tijdens de coachmomenten, wij zijn altijd wel in gesprek met de leerling..."

In het interview met de mentoren van leerjaar vier wordt aangegeven dat er winst te behalen valt door individueel met de leerlingen in gesprek te gaan, maar dat het nu moeilijk is omdat enkelen geen duo-mentor meer zijn. Daarnaast geven de mentoren van alle leerjaren ook aan dat leerlingen die twijfelen of het écht niet weten, zelf naar de mentoren komen met vragen en dan geven de mentoren hierin begeleiding. Uit het interview met de decaan komt naar voren dat leerlingen niet vaak een gesprek aanvragen bij de decaan en dat de decaan dit wel graag meer zou willen doen, maar dat daar weinig tijd voor is. Enkele mentoren uit leerjaar drie geven ook aan dat zij graag willen zien dat de rol van de in het begeleiden van leerling van de decaan groter wordt.

Kennis over profiel of vervolgoopleiding

Uit het interview met de mentoren uit leerjaar één komt naar voren dat zij vaak nog een verouderd beeld hebben van de profielen en daardoor minder vertrouwen ervaren in het gesprek met leerlingen over de profielen. De mentoren geven daarnaast ook aan behoefte te hebben aan betere samenwerking tussen de onder- en bovenbouw, om zo een beter beeld te krijgen van de profielen en zij ook beter weten wat mentoren uit de bovenbouw doen.

“Dan weet je waar het over gaat. Nu is het soms wel een beetje zoeken en bluffen.”

In het interview met de mentoren van leerjaar twee geven zij aan dat zij voldoende kennis hebben van de profielen en genoeg vertrouwen ervaren om goede begeleiding te geven aan de leerlingen. Uit het interview met de mentoren van leerjaar drie komt naar voren dat zij vinden dat zij leerlingen goede begeleiding kunnen geven en als er hulp nodig is, wordt de decaan ingeschakeld. In leerjaar vier komt naar voren dat enkele mentoren het soms lastig vinden om leerlingen goed te kunnen begeleiden en adviseren over een studie in het mbo. Er is zoveel keuze, dat zij ook het idee hebben dat leerlingen dit erg lastig vinden.

Ouders

Jaarlijks worden er een aantal triialogen gevoerd, deze worden gevoerd met leerling, ouder en mentor, zoals bekend uit paragraaf 4.3.1. Uit het interview met de decaan blijkt dat ouders worden betrokken bij LOB, zoals de voorlichtingsavond van het ROC en dat zij aan mogen sluiten bij gesprekken. Mentoren uit leerjaar twee geven aan dat er een LOB-opdracht verwerkt is in het thema Topjob waarin ouders worden geïnterviewd door de leerling. Uit het interview met de mentoren van leerjaar drie en vier komt naar voren dat zij graag meer ouderbetrokkenheid willen zien.

“Ik vind het vooral belangrijk dat ouders worden betrokken bij de keuze en ook in het LOB-traject. Dat ze niet te veel gestuurd worden en wel de vrijheid krijgen om te kiezen.”

Communicatie en samenwerking

Uit alle interviews komt naar voren dat er ruimte voor verbetering is bij de samenwerking en communicatie tussen de betrokken professionals. Leerjaar één geeft aan niet veel samen te werken met de decaan, maar dat het voor de school wel goed is dat er duidelijkheid komt over wie de decaan is en wat zijn taak is. De teamvoorzitters en mentoren van leerjaar twee, drie en vier geven aan dat zij de decaan kunnen bereiken wanneer nodig, maar dat de decaan voor de leerlingen minder zichtbaar is en dat er weinig met hem wordt samengewerkt. De decaan kan volgens hen zichzelf veel meer laten gelden binnen de school en geven aan dat daar winst te behalen valt. Uit het interview met de decaan komt naar voren hij te weinig tijd heeft om zichzelf zichtbaar te maken bij leerlingen, maar dit wel graag wil verbeteren. Uit de interviews met mentoren uit leerjaar één en de vmbo-scholen uit de bovenbouw komt naar voren dat zij de ondersteuning van de decaan missen bij de invulling van de LOB-opdrachten en LOB-activiteiten.

“Ook zijn expertise te gebruiken bij de inrichting van Simulise, als hij zijn mening geeft over wat hij belangrijk vindt etc. ik denk dat de decaan daarin heel belangrijk in kan en moet zijn.”

De mentoren uit ieder leerjaar geven aan dat er binnen het leerjaar goed wordt samengewerkt, maar dat de samenwerking en communicatie tussen de onder- en bovenbouw verbeterd kan worden. Uit het interview met de decaan komt tevens naar voren dat er veel dingen georganiseerd worden, maar dat dit niet bij iedereen bekend is, omdat het niet structureel vast wordt gelegd in Qompas of Simulise en dus met name de communicatie een verbeterpunt is. Verder blijkt uit het interview dat de decaan merkt dat er door leerlingen en mentoren weinig gebruik wordt gemaakt van zijn kennis, daarnaast wil hij graag meer zicht krijgen op de dingen die gebeuren bij LOB in de school.

“Bij de mavo zijn we als mentor verantwoordelijk voor het LOB stukje. Daardoor is het ook lastig om op een gezamenlijke koers te varen. Je ziet al dat iedereen er anders in staat en het ook anders gebruikt. Ik denk dat we daar winst kunnen behalen in het stuk LOB als school zijnde, dat we daarin gelijk op gaan.”

4.3.3 Hoe zorgt Het Noordik voor de kwaliteitsbewaking van LOB en zijn er verbeteringen mogelijk?

Hieronder worden de resultaten van deelvraag 4 weergegeven, hierbij komen de volgende items aan bod: PTA, loopbaandossier, monitoring, doorstroom en tevredenheid.

PTA

Uit het interview met de teamvoorzitters komt naar voren dat er een apart PTA is voor LOB in de bovenbouw en dat een onderdeel van LOB verwerkt zit in de andere PTA's in de bovenbouw. De teamvoorzitter uit leerjaar vier geeft aan dat niet alle collega's zich daar even bewust van zijn, maar dat dit wel zou moeten. De teamvoorzitters geven aan dat daar nog verbetering te behalen is, want het wordt vaak uitgevoerd tijdens de vakken en lessen. Er is ook een gezamenlijk gedeelte in het PTA wat alle leerlingen moeten afsluiten, dat aansluit bij het oriënteren op het beroepenveld. De mentoren van de bovenbouw geven in het interview aan dat zij binnen een profiel controleren of het PTA met een voldoende is afgesloten. Dat controleren zij aan de hand van de eerste opdracht in Qompas, het profielwerkstuk (in leerjaar vier), de cijfers in magister en voor BB/KB komt daar een LOB component bij. Volgens hen hoeft alleen de eerste opdracht in Qompas te worden afgerond om aan het PTA te voldoen, in feite hoeven de overige opdrachten niet te worden afgerond. Verder wordt aangegeven door een mentor in leerjaar vier dat het PTA wat mager is en zij als mentor meer tijd hebben om aan LOB te werken met de leerlingen.

“Dus eigenlijk als leerlingen stap 2,3,4,5 en 6 niet doen, dan is het ook akkoord. Dat is wel het kromme, maar zo staat het in het PTA beschreven.”

Loopbaandossier

De teamvoorzitters en mentoren uit de onderbouw geven aan dat het loopbaandossier in Simulise verwerkt zou worden, maar omdat het programma volgens hen al het hele jaar in de opstartfase zit, is dit niet van de grond gekomen. De voortgang van de ontwikkeling van de leerlingen wordt in leerjaar twee nu voor een deel vastgelegd in magister, maar hier zijn geen duidelijke afspraken over. Op dit moment wordt de voortgang van de leerlingen in de onderbouw niet vastgelegd in een loopbaandossier.

“Dat is dus wel de bedoeling in Simulise, maar dat is nog in de opstartfase, al het hele jaar”

Het loopbaandossier zit volgens de mentoren uit leerjaar drie en vier verwerkt in Qompas, echter blijkt uit het interview ook dat de leerlingen van de leerwegen BB/KB hun ontwikkeling op het gebied van LOB vastleggen in de digitale lesmethode. In leerjaar vier kunnen de leerlingen dan een overzicht vanuit Qompas en de digitale lesmethode downloaden en dat kunnen ze meenemen naar de vervolgopleiding. Verder geven de teamvoorzitters aan dat in de bovenbouw het loopbaandossier in Qompas geen goed beeld geeft van de ontwikkeling van de leerling en uit het interview met de decaan blijkt dat de school een loopbaandossier belangrijk vindt.

Monitoring

Uit het interview met de teamvoorzitters komt naar voren dat LOB niet wordt monitort door iemand, zij geven aan dat het de bedoeling was dat dit zou gebeuren, door middel van een groep. Uit het interview met de decaan komt naar voren dat hij niet weet of LOB en de kwaliteit hiervan gemonitord wordt. Verder geven alle respondenten aan dat er niet bekend is wie de coördinerende en sturende taak op zich neemt. Twee mentoren en een teamvoorzitter zeiden daarover het volgende:

“Het zou heel gaaf zijn voor een school dat de rol van de decaan groter wordt. Het is nu misschien weggezet als een taak, maar het is eigenlijk een héél belangrijk onderdeel en dat je echt een coördinator er boven hebt. Ik denk dat daar heel veel mis in gaat. Het kan gewoon een fulltime baan zijn.”

“. . . We noemden net al die twee collega's, daar kwam heel veel sturing op het gebied van LOB naar voren en dat missen we nu. Dat echt één iemand een aanspreekpunt is of twee mensen voor LOB . . . dat het echt breder wordt gedragen.”

“Daar is geen centrale regie over volgens mij, dat was er wel altijd. Een collega die kwam daar mee. . . Maar goed die is er niet meer en nu, oneerbiedig gezegd, doen we maar wat. In klas 1 tenminste. We hebben wel een heleboel dingen die we doen en die dan ook aansluiten bij LOB.”

Doorstroom

Er wordt volgens de teamvoorzitters niet gekeken of de leerlingen succesvol zijn doorgestroomd naar de vervolgopleiding, dat komt voort uit het interview met hen. De decaan geeft in het interview aan dit niet precies te weten. Wel blijkt uit het interview met de teamvoorzitters dat de leerlingen in leerjaar vier zich voorbereiden op de keuze door naar de vervolgopleiding te gaan, waardoor de leerlingen er soms achter komen dat zij een verkeerde keuze hebben gemaakt.

Tevredenheid

De teamvoorzitters en de mentoren uit ieder leerjaar geven in het interview aan dat er niet specifiek aan de leerlingen wordt gevraagd naar de tevredenheid van hen over LOB. De mentoren uit leerjaar twee, drie en vier geven aan dat er in de wandelgangen wel korte gesprekjes plaatsvinden over hoe leerlingen onderdelen van LOB ervaren, dat is in onderstaande quote te lezen.

“Dat doe je meer op een natuurlijke manier volgens mij. Je hebt het er gewoon met de leerlingen over.”

Een mentor uit leerjaar twee geeft aan dat er een vragenlijst is voor leerlingen en dat hij het een goed idee vindt om hierin te vragen naar de tevredenheid van leerlingen over LOB. Daarnaast geven de teamvoorzitters en mentoren van ieder leerjaar aan dat er niet wordt gevraagd naar de tevredenheid over LOB onder de mentoren.

4.3.4 In hoeverre vindt LOB binnen Het Noordik plaats in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving?

De resultaten van de items praktisch, dialogisch en vraaggericht zijn verkregen uit de resultaten van deelvragen twee en drie (praktijk, begeleiding en vraaggericht). Hieronder wordt kort ingegaan op de drie aspecten van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving.

Praktisch, dialogisch en vraaggericht

In de resultaten van paragraaf 4.3.2 komt naar voren dat de mentoren over het algemeen tevreden zijn over de praktijkgerichte activiteiten. Veel van de vmbo-scholen gaven echter aan dat hun mentorleerlingen vaker de kans moeten krijgen om praktijkgerichte ervaring op te doen. Na een praktijkervaring bieden de mentoren de leerlingen een reflectieopdracht aan. Uit de interviews geven mentoren van alle leerjaren aan dat zij regelmatig in de wandelgangen en tijdens de lessen het gesprek aan gaan over LOB, zoals is beschreven in paragraaf 4.3.2.

“Dat zit echt als een rode draad door de bovenbouw jaren heen geweven. . . dat gaat continu door. Dat gebeurt ook in gewone lessen.

Tijdens de trialogen worden er samen met de leerling doelen opgesteld, dat geven de mentoren van ieder leerjaar aan. Dit wordt gedaan via een vast format, dat als leidraad dient tijdens deze trialogen. In de trialoog die daarna volgt, worden de gestelde doelen met de leerling en ouder besproken.

“. . . wat wil je, waar word je enthousiast van, wat is je droom, wat zou je het allerliefst willen worden en waar word je blij van?. . . wat past er bij je?”

“In de eerste trialoog stel ik 2 doelen op met de leerling, die ik in de tweede trialoog met ze ga bespreken. Over hoe dat tussentijd gelukt is”

Uit het interview met de mentoren van alle leerjaren komt naar voren dat zij de mogelijkheid bieden om maatwerk te leveren, zoals in paragraaf 4.3.2 is beschreven. Enkele leerlingen uit leerjaar twee hebben de kans gekregen om een dag mee te lopen in een bedrijf.

“Een leerling was mee bij een installatiebedrijf en die zag je echt de pijpen snijden. Dus dat was hartstikke gaaf.”

4.3.5 In hoeverre is er sprake van een doorlopende leerlijn bij LOB?

In de vragenlijsten voor de mentoren die vooraf waren opgesteld, is geen vraag opgenomen die betrekking had op het topic doorlopende leerlijn. Echter kwamen uit het interview met de teamvoorzitters uitspraken naar voren, die aanleiding hebben gegeven om hier toch bij de mentoren op door te vragen. In de resultaten van de laatste deelvragen komen drie items aan bod: doelen, aansluiting en leerproces.

Doelen, aansluiting en leerproces

In paragraaf 4.3.1. werden de doelen van LOB beschreven door de teamvoorzitters. Verder blijkt uit het interview met de mentoren van alle leerjaren dat er met de leerlingen wordt geëvalueerd of de gestelde doelen behaald zijn, dat wordt in de trialogen en coachmomenten gedaan. De teamvoorzitter van leerjaar één geeft aan dat er een kloof zit op gebied van LOB tussen leerjaar één en leerjaar twee en hier verbetering te behalen is. Uit het interview met de mentoren van leerjaar één komt naar voren dat er in leerjaar één op spelenderwijs meer LOB-activiteiten georganiseerd kunnen worden, zodat leerlingen al eerder kennis maken met de profielen uit de bovenbouw.

Uit het interview met de mentoren van leerjaar twee blijkt dat de leerlingen in leerjaar twee nog niets weten over de profielen en zij daar pas mee beginnen. Zij geven daarnaast ook aan dat de leerlingen in leerjaar één al eerder kennis moeten maken met de profielen. Verder geeft de teamvoorzitter uit leerjaar drie aan dat de opzet van LOB staat, maar dat er per leerjaar meer uit te halen is. De doorlopende leerlijn binnen een leerjaar kan volgens de teamvoorzitter beter, het wordt omschreven als 'vrijblijvend'. Verder geven de teamvoorzitters en de decaan aan dat de doelen van leerjaar twee, drie en vier globaal gezien op elkaar aansluiten. De decaan geeft in het interview ook aan dat iedere leerling anders is, zich op een andere manier ontwikkelt en het goed is om globale lijnen te hebben, maar het blijft ook maatwerk volgens hem.

"Misschien dat er nog een gaatje tussen leerjaar 1 en 2 zit. Leerjaar 1 is nog heel weinig en leerjaar 2 is het al behoorlijk concreet."

"We hebben het er ook al eens over gehad, dat je daar in leerjaar 1 al mee moet beginnen en dat je daardoor meer geïnteresseerde leerlingen hebt in leerjaar 2."

Hoofdstuk 5 Conclusies en discussie

In hoofdstuk vijf wordt ingegaan op de belangrijkste conclusies van het onderzoek, deze worden weergegeven aan de hand van de empirische deelvragen die zijn opgesteld in hoofdstuk drie. Vervolgens wordt de hoofdvraag beantwoord en daarna is de discussie van het onderzoek te vinden.

5.1 Conclusies

Hieronder zijn de belangrijkste conclusies te vinden die empirische deelvragen beantwoorden. Zoals in hoofdstuk vier duidelijk werd, worden deelvraag twee en drie samen beantwoord. De conclusies worden getrokken aan de hand van informatie uit het vooronderzoek, het theoretisch kader uit hoofdstuk twee, nieuwe theorie en de resultaten uit hoofdstuk vier. Vervolgens wordt er antwoord gegeven op de hoofdvraag: *Hoe wordt loopbaanoriëntatie en -begeleiding vormgegeven bij de Catharina van Renneslaan en welke verbeteringen zijn hierin mogelijk?*

5.1.1 Beleidsuitgangspunten

De eerste deelvraag luidt: Vanuit welke beleidsuitgangspunten werkt Het Noordik aan LOB en welke verbeteringen zijn hier te behalen?

In het vooronderzoek wordt duidelijk dat er geen beleid is op LOB. Uit de interviews kwam naar voren dat de punten die normaal gesproken in een beleid staan, niet elders zijn vastgelegd bij Het Noordik. Denk hierbij aan: doelen, welke begeleidingsmomenten er zijn, hoe activiteiten aangeboden worden, welke programma's worden gebruikt, met welke bedrijven er wordt samengewerkt en hoe de taakverdeling is. Deze punten zijn wel bekend bij de professionals, maar niet vastgelegd. De visie uit 2014 is wel vastgelegd, maar uit onderzoek blijkt dat deze visie hen onbekend is. Volgens het Expertisepunt LOB (2021) kan een inspirerende visie professionals in beweging brengen, geeft het richting aan de doelstellingen en de aanpak van LOB in de school. Uit het onderzoek wordt duidelijk dat de professionals ieder op hun eigen manier LOB aanbieden, dat verschilt per leerjaar en per leerweg. Binnen Het Noordik wordt er gebruik gemaakt van twee verschillende LOB-programma's en ook iedere mentor heeft zijn eigen werkwijze. Tevens zit LOB ook verwerkt in de lesmethodes. De LOB begeleidingsmomenten van de leerjaren vinden onder andere tijdens de mentor-coachuren plaats, echter zijn de uren die volledig besteed worden aan LOB, alleen in leerjaar twee onder die noemer ingeroosterd. Er kan geconcludeerd worden dat er geen gezamenlijke werkwijze is, er komt naar voren dat er op heel veel manieren aan LOB wordt gewerkt en daardoor wordt er door de professionals niet op gezamenlijke koers gevaren. Door de bovenstaande punten van LOB per leerjaar en per leerweg vast te leggen, zal voor de professionals duidelijker worden hoe zij als school aan LOB werken. Tevens zal voor ouders (van toekomstige leerlingen) en voor andere geïnteresseerden duidelijk worden waar de school voor staat, welk doel zij hebben en hoe de school hun leerlingen op het gebied van LOB ontwikkelt.

5.1.2 Activiteiten en begeleiding

Deelvraag twee en drie zijn: Welke LOB-activiteiten worden er georganiseerd, hoe vindt de begeleiding plaats en welke verbeteringen zijn er mogelijk?

Alle LOB-activiteiten en LOB-opdrachten die de mentoren en decaan organiseren, hebben zij in samenwerking met de teamvoorzitters ingevuld en is te vinden in bijlage 9A en 9B. Er is daardoor voor Het Noordik inzichtelijk geworden welke activiteiten zij organiseren en aan welke opdrachten de leerlingen werken. Uit vooronderzoek en uit de interviews kwam naar voren dat met name de decaan hier behoefte aan heeft. Op volgorde van leerjaren is te zien dat er steeds meer loopbaancompetenties aan bod komen bij de activiteiten en opdrachten. Loopbaancompetenties zijn nodig zodat leerlingen inzicht krijgen in wie zij zijn, wat zij leuk vinden, welke talenten zij hebben en zodat zij dit kunnen koppelen aan bepaalde studies en beroepen.

Er kan geconcludeerd worden dat door de huidige LOB-activiteiten en begeleiding leerlingen in zekere mate zelf richting leren geven aan hun loopbaan en door middel van praktijkervaring de vorming van arbeidsidentiteit op gang komt (Meijers et al., 2006; Meijers et al., 2010).

In leerjaar één komt LOB aan bod in de vijf thema's die zij organiseren, waarvan alleen het eerste thema in Simulise is vastgelegd. De laatste vier thema's verschillen ieder schooljaar, daardoor kan niet met zekerheid worden gezegd wat er op het gebied van LOB aan bod komt. In leerjaar twee wordt er gewerkt aan LOB door middel van het thema Topjob, dat ondersteunt de leerlingen in het maken van een goede profielkeuze. Het thema Topjob is opgezet door enkele mentoren uit leerjaar twee en is niet vastgelegd in het LOB-programma Simulise. Dit is opvallend want afgelopen jaar is Simulise aangeschaft, omdat mentoren niet tevreden zijn over Qompas en de school het belangrijk vindt dat er voor elke leerling een loopbaandossier wordt aangelegd. Op dit moment wordt in leerjaar drie nog gebruik gemaakt van Qompas als LOB-programma. Uit vooronderzoek blijkt dat er volgend jaar in leerjaar drie geen gebruik meer kan worden gemaakt van Qompas, maar moeten zij Simulise inzetten. Simulise wordt op dit moment weinig gebruikt in de onderbouw, omdat alleen de mentoren van leerjaar één een training hebben gehad. Het gevolg daarvan is dat er aankomend schooljaar geen loopbaandossier is voor de leerlingen uit leerjaar drie, als Simulise niet ingericht wordt. Tevens missen zij dan een onderdeel om het PTA af te kunnen sluiten. Ouders kunnen meer betrokken worden bij begeleiding van het keuzeprocess van de leerling, zij kennen hun kind immers het best. Er moet wel gewaakt worden voor de rol die de ouders innemen. Zij hebben een begeleidende rol omdat het wel de vrije keuze moet blijven van hun kind.

De professionals geven aan met name de vmbo-scholen in de bovenbouw meer praktijkervaringen aangeboden mogen krijgen, zodat zij ook levensechte ervaringen op kunnen doen. Het blijkt dat er in leerjaar 2024 een nieuwe leerweg wordt gevormd, de GL en TL (mavo) worden samengevoegd. Hetgeen wat Het Noordik nu mist bij de vmbo-scholen, wordt naar alle waarschijnlijkheid voor een groot deel ingevuld doordat de nieuwe leerweg wordt gevormd. Door het praktijkgerichte programma in de nieuwe leerweg, maken de leerlingen kennis met beroepen en de arbeidswereld. Dat doen zij door praktische en realistische opdrachten binnen en buiten de school uit te voeren (Sterk Beroepsonderwijs, 2020).

De hoeveelheid LOB-activiteiten is in leerjaar één nog vrij weinig en in leerjaar twee, drie en vier wordt er in vergelijking meer gedaan aan LOB, daaruit kan worden geconcludeerd dat daar een opbouw in zit. Uit de interviews komt naar voren dat de aansluiting tussen de LOB-activiteiten van leerjaar één en twee verbeterd kan worden. Het is niet vreemd dat deze niet goed aansluiten, omdat in de interviews ook duidelijk werd dat de doelen niet goed op elkaar aansluiten. Echter is dit wel te verklaren, want er is geen centrale regie over welke LOB-activiteiten en LOB-opdrachten worden aangeboden en de LOB-doelen zijn niet vastgelegd.

Op het gebied van samenwerking blijkt uit de interviews nog verbetering mogelijk te zijn. Met name de samenwerking tussen de onder- en bovenbouw en de samenwerking tussen de mentoren en de decaan blijkt een aandachtspunt te zijn. Daarnaast is de decaan minder zichtbaar voor leerlingen, hij geeft aan dat dit het gevolg is van het aantal uren dat hij op de locatie werkt. Er kan geconcludeerd worden dat de decaan minder zichtbaar is voor leerlingen, mede doordat de decaan als tweedelijns is aangesteld.

De begeleiding van LOB zit volgens mentoren en teamvoorzitters verankerd in de lessen, de praktijkvakken en de mentor-coachuren. Mentoren geven aan voortdurend in gesprek te zijn met leerlingen, maar dat de dialoogen de enige vaste begeleidingsmomenten zijn voor leerjaar één, drie en vier. Vanuit de theorie komt naar voren dat voor een echt loopbaanreflectiegesprek meer tijd nodig is, dan een informeel gesprek tussen de lessen door (Stichting Platforms vmbo, 2015b).

Er kan geconcludeerd worden dat de organisatie nog een verbeterslag kan maken, door naast de trialogen, vaste begeleidingsmomenten in te plannen om het gesprek met de leerling aan te gaan. Die bij voorkeur naar aanleiding van een praktijkervaring worden aangegaan. Er kan geconcludeerd worden dat over het algemeen veel professionals vaardigheden bezitten om goede loopbaangesprekken te voeren. Zij zijn getraind in het voeren van deze gesprekken en de teamvoorzitters bevestigen dit.

Om leerlingen goede begeleiding te kunnen geven, is het van belang dat de professionals daarnaast ook voldoende kennis en actuele informatie hebben over profielen en vervolgopleidingen. Echter geven de mentoren uit leerjaar één aan weinig kennis hebben van de profielen. Er kan geconcludeerd worden dat de mentoren van leerjaar één deskundigheid missen over de profielen en daardoor vragen over de profielen minder goed kunnen beantwoorden. Wat er in kan resulteren dat zij minder vertrouwen ervaren als er vragen komen van de leerlingen over de profielkeuze. Doordat de mentoren leerlingen minder goed kunnen begeleiden als het gaat over de profielen.

5.1.3 Kwaliteitsbewaking

Deelvraag vier luidt: Hoe zorgt het Noordik voor de kwaliteitsbewaking van LOB en zijn er verbeteringen mogelijk?

Uit het onderzoek wordt duidelijk dat er geen gebruik wordt gemaakt van het loopbaandossier in de onderbouw dat verwerkt kan worden in Simulise. Het loopbaandossier is verplicht onderdeel in het vmbo. Het LOB-programma Qompas zou voor alle leerlingen moeten dienen als loopbaandossier in de bovenbouw, maar in Qompas wordt dit minimaal gevuld. Dit is te verklaren want er wordt in meerdere systemen vastgelegd wat de ontwikkeling van de leerling is. Het is daarom logisch dat het loopbaandossier in Qompas geen goed beeld geeft van de ontwikkeling die de leerling heeft doorgemaakt bij LOB. Het is volgens de theorie verplicht om LOB in ieder geval in een PTA vast te leggen en door de leerlingen te laten afronden, Het Noordik voldoet hieraan. Uit de theorie blijkt ook dat als LOB geïntegreerd is in andere PTA's, dat er gedeelde verantwoordelijkheid is en dat niet iemand specifiek verantwoordelijk is voor LOB (SLO, 2020a). De conclusie kan worden getrokken dat dit ook het geval is bij Het Noordik. De professionals geven aan dat er geen persoon of groep is, die verantwoordelijk is voor LOB en dus wordt de kwaliteit van LOB niet gecoördineerd en bewaakt vanuit een centraal punt. Om de kwaliteit van LOB te monitoren en te borgen is het nodig om volgens Het Expertisepunt LOB (z.d.) belangrijk dat jaarlijks de PDCA-cyclus doorlopen wordt. Deze cyclus bestaat uit: Plan (wat moet er gebeuren), Do (het plan uitvoeren), Check (achteraf evalueren hoe het is verlopen) en Act (naar aanleiding van de evaluatie de plannen bijstellen). Tijdens de evaluatie zou ook de tevredenheid van de professionals en de leerlingen en de doorstroom richting het vervolgonderwijs meegenomen moeten worden. Dit wordt nu niet gedaan bij Het Noordik, zo bleek uit het onderzoek. Dat is nodig om de kwaliteit van LOB zo optimaal mogelijk te houden en er tijdig verbeteringen of aanpassingen kunnen worden doorgevoerd. Vanuit de kwaliteitsagenda blijkt dat dit zorgt voor een sluitende aanpak van LOB (VO-raad, 2017b). De teamvoorzitters en mentoren geven tevens aan dat zij sturing missen bij LOB.

5.1.4 Voorwaarden krachtige loopbaangerichte leeromgeving

De vijfde deelvraag luidt: In hoeverre vindt LOB binnen Het Noordik plaats in een krachtige loopbaangerichte leeromgeving?

Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving moet volgens de theorie voldoen aan een drietal voorwaarden: het is praktisch, het is dialogisch en het is vraaggericht (Meijers et al., 2006; Kuijpers & Meijers, 2012, 2013). Bij Het Noordik hebben leerlingen, met name in de bovenbouw, regelmatig de kans om levensechte praktijkervaringen op te doen. De activiteiten zijn gericht op het oriënteren van profielen en studies of zijn beroepsgericht.

De activiteiten en opdrachten die aan bod komen bij LOB zijn gericht op de praktijk. Echter is het LOB-programma Qompas niet meer actueel en sluit volgens de professionals niet goed aan bij de beleveniswereld van de leerlingen. In leerjaar één is de praktijkervaring die de leerlingen opdoen nog weinig, dat wordt gedurende de leerjaren steeds meer. Verder kunnen leerlingen bij Het Noordik deelnemen aan open dagen en stages en wordt er na iedere LOB-activiteit een vorm van reflectie verwacht van hen. Er is ook maatwerk mogelijk bij Het Noordik, als de leerlingen aangeven hier behoefte aan te hebben. De begeleiding van LOB vindt vrijwel altijd plaats. De professionals geven aan dat LOB ingebakken zit in hun manier van werken. De gesprekken vinden zowel buiten als tijdens de mentor-coachuren plaats. Er zijn vaste begeleidingsmomenten en hierin worden samen met de leerlingen doelen opgesteld, waarna de leerlingen ook reflecteren of deze doelen behaald zijn. Leerlingen kunnen zelf invloed uitoefenen op hun loopbaan en hier richting aan geven. De conclusie is dat Het Noordik over het algemeen voldoet aan de voorwaarden van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving.

5.1.5 Doorlopende leerlijn

Deelvraag zes is: In hoeverre is er sprake van een doorlopende leerlijn?

De doelen van LOB, zoals beschreven in hoofdstuk 4 (paragraaf 4.3.1), zijn bij de professionals bekend. Het leerproces dat de leerlingen doormaken kunnen de professionals beschrijven en zoals duidelijk werd in paragraaf 5.1.1 zijn de doelen en het leerproces niet vastgelegd. Er zit een kloof tussen leerjaar één en leerjaar twee. In leerjaar één wordt er summier gewerkt aan LOB en in leerjaar twee is het redelijk concreet, zo blijkt uit de interviews en documentanalyse. De leerlingen hebben aan het begin van leerjaar twee nog amper kennis van de profielen, terwijl er in leerjaar twee wel het doel gesteld is dat zij een goede profielkeuze moeten maken. Het gevolg daarvan is dat er in leerjaar twee een behoorlijk grote taak ligt voor mentoren en leerlingen. Er kan worden geconcludeerd dat de doelen van leerjaar één en leerjaar twee niet goed op elkaar aansluiten en dat er geen doorlopende LOB-leerlijn is. Er is in zeker zin wel een opbouw zichtbaar van leerjaar één tot en met leerjaar vier. Volgens Nieuwenhuis (2019) moeten in een doorlopende leerlijn concrete leerdoelen vastgesteld worden. Daarnaast moeten deze doelen op elkaar aansluiten en in een logische volgorde staan. Er kan met zekerheid worden gezegd dat de aansluiting tussen leerjaar één en leerjaar twee verbeterd kan worden.

5.2 Beantwoording hoofdvraag

Er wordt hieronder antwoord gegeven op de hoofdvraag van het onderzoek, de hoofdvraag luidt:

Hoe wordt loopbaanoriëntatie en-begeleiding vormgegeven bij de Catharina van Renneslaan en welke verbeteringen zijn hierin mogelijk?

Hoe wordt LOB vormgegeven bij de Catharina van Renneslaan?

Binnen Het Noordik wordt LOB op diverse manieren aangeboden. Zowel tijdens de lessen, de praktijkvakken en de mentor-coachuren worden LOB-activiteiten en LOB-opdrachten aangeboden. Welke activiteiten en opdrachten Het Noordik aanbiedt, door wie deze worden georganiseerd en wanneer deze worden uitgevoerd is te zien in de inventarisatielijsten. De mentor biedt de leerlingen begeleiding, dit wordt niet altijd op vaste begeleidingsmomenten gedaan, maar vindt vaak plaats buiten de mentor-coachuren. Het blijkt dat de mentoren vrijwel altijd in gesprek zijn met de leerling en zij proberen de leerling te enthousiasmeren. Op deze manier houden zij de leerling een spiegel voor en wordt de leerling geprikkeld om na te denken over de keuzes die hij of zij in de toekomst moet gaan maken. LOB wordt aangeboden in verschillende (digitale) methodes en thema's. De decaan begeleidt leerlingen als daar vraag naar is en instrueert mentoren. Daarnaast organiseert hij activiteiten en is eigenaar van de LOB-programma's.

Welke verbeteringen zijn er mogelijk bij LOB op de Catharina van Renneslaan?

- Vastleggen hoe LOB wordt aangeboden. Om een gezamenlijke koers te kunnen varen en samen LOB te dragen, moet vastgelegd worden op welke manier, door wie, wanneer, met welke methodes er aan welk doel wordt gewerkt. Door dit vast te leggen wordt het voor iedereen binnen Het Noordik inzichtelijk hoe LOB vormgegeven is en welke opdracht de school zichzelf hierin geeft.
- Er is behoefte aan een aanspreekpunt en aan sturing van LOB. Mentoren hebben geen vast aanspreekpunt waar zij terecht kunnen met vragen en worden niet gestuurd hoe zij LOB vorm moeten geven. Er is op dit moment geen persoon of groep die de eindverantwoordelijkheid draagt van LOB.
- LOB moet gemonitord worden. Op dit moment vindt er geen monitoring van LOB plaats. Er wordt niet gekeken naar de wensen en behoeftes van de mentor, de tevredenheid van de leerling en doorstroom naar het vervolgonderwijs. Daardoor kan er niet gegarandeerd worden of LOB van voldoende kwaliteit is en blijft.
- Verbreden van de kennis over profielen. Mentoren van leerjaar één geven aan geringe kennis te hebben over de profielen, hier is verbetering mogelijk. De mentoren kunnen de leerlingen dan van goede informatie voorzien en hen nog beter begeleiden. Tevens zullen zij meer vertrouwen ervaren in het geven van informatie tijdens een dialoog.
- Simulise moet meer gebruikt worden. De kennis over Simulise moet vergroot worden bij de mentoren uit leerjaar twee, drie en de decaan, daarnaast moeten zij en de mentoren van leerjaar één meer ervaring opdoen met het programma. Alleen leerjaar één heeft een training gehad over de inhoud en het gebruik van Simulise, echter hebben zij het LOB-programma nauwelijks gebruikt. Op dit moment wordt er geen gebruik gemaakt van het LOB-programma door leerjaar twee. In leerjaar één en twee is er daarom nog geen start gemaakt met het aanleggen van een loopbaandossier en is niet zichtbaar aan welke loopbaancompetenties de leerlingen werken. In schooljaar 2021-2022 gaat leerjaar drie Simulise inzetten als LOB-programma, omdat Qompas niet meer beschikbaar is en daarom is het van belang dat deze leerjaren kennis en ervaring op gaan doen over Simulise.
- Aansluiting tussen leerjaar één en twee kan beter. Uit de interviews blijkt dat de aansluiting tussen leerjaar één en twee verbeterd kan worden. Beide leerjaren geven aan dit te willen verbeteren, zodat de stap van leerjaar één naar leerjaar twee minder groot wordt.
- De samenwerking en communicatie kan beter. Er kan verbetering worden behaald in de samenwerking en communicatie tussen de betrokken professionals van de verschillende leerjaren, de boven- en onderbouw en de decaan.
- De decaan mag zichtbaarder worden. De decaan mag zichtbaarder worden voor de leerlingen, zodat zij de decaan beter weten te vinden en leerlingen meer gebruik maken van zijn expertise.

Uit het onderzoek is er dus gebleken dat er een aantal verbeterlagen te behalen zijn op het gebied van LOB bij Het Noordik.

5.3 Discussie

Hieronder worden discussiepunten beschreven over de uitvoering en de resultaten naar aanleiding van het onderzoek dat is uitgevoerd binnen Het Noordik.

- De betrouwbaarheid van het onderzoek is vergroot doordat er een groot aantal respondenten mee hebben gewerkt aan het onderzoek. Tevens zijn alle groepsinterviews getranscribeerd en op systematische wijze gecodeerd, daardoor is weinig informatie verloren gegaan. Het coderen is een tijdrovend proces geweest, maar heeft er in geresulteerd dat de data relatief betrouwbaar is.
- Tijdens de groepsinterviews was er een tijdsblok waarin de interviews afgenomen moesten worden. Het was logisch om het ochtendoverleg hiervoor te gebruiken, maar door dit tijdsblok moest met name in de eerste twee groepsinterviews een keuze worden gemaakt welke vragen niet gesteld werden, wat de betrouwbaarheid kan verlagen.
- De grootte van het onderzoek was van te voren lastig in te schatten. Tijdens het onderzoek bleek dat de meeste onderdelen van LOB in elkaar verweven zijn, het één kan niet zonder het ander. Daarbij kwam ook dat de leerjaren en leerwegen LOB verschillend hebben ingericht. Het maken van beslissingen heeft veel tijd gekost, maar daardoor werd zoveel mogelijk dubbeling in het onderzoek vermeden.
- Van te voren was de verwachting dat er beter zichtbaar werd aan welke loopbaancompetenties de leerlingen werken bij Het Noordik. Deze competenties zijn niet vastgelegd in een methode en zijn niet volledig ingevuld in de inventarisatielijsten. De verwachting was daarom om meer uitspraken te kunnen doen over loopbaancompetenties en op welke manier deze aan bod komen.
- Door COVID-19 kan het zijn dat LOB meer vervaagd is en meer op de achtergrond is gekomen bij de respondenten. Daardoor kunnen zij wellicht minder positief zijn over LOB, omdat er afgelopen schooljaar weinig tot geen praktijkgerichte activiteiten konden worden georganiseerd. Het is daarom nodig om sommige uitspraken in het onderzoek met enige nuance te lezen.
- Zoals vooraf afgesproken waren minimaal de helft van het aantal mentoren van de leerjaren aanwezig tijdens de groepsinterviews. Welke mentoren werden geïnterviewd was van toeval afhankelijk. Om de betrouwbaarheid en de validiteit te vergroten is het aan te raden om in een vervolgonderzoek deze groepsinterviews nogmaals af te nemen tijdens een ochtendoverleg.

Hoofdstuk 6 Aanbevelingen

Op basis van de resultaten uit hoofdstuk vier en de conclusies uit hoofdstuk vijf, worden in dit hoofdstuk aanbevelingen weergegeven die zijn geschreven voor Het Noordik. De eerste twee adviezen kunnen in gang worden gezet nadat Het Noordik beslissingen heeft genomen over hoe LOB er in Het Duurzaam vmbo uit gaat zien. De laatste twee adviezen kunnen in gang worden gezet in schooljaar 2021-2022, zodat er een verbeteringsslag gemaakt kan worden, voordat Het Duurzaam vmbo van start gaat. Daarnaast zijn er ook implementatieplannen weergegeven.

6.1 Vastleggen van beleidsuitgangspunten

6.1.1 Onderbouwing

Op dit moment is er geen LOB-beleid bij Het Noordik, dat kwam naar voren uit de interviews. Om goed LOB te ontwikkelen is het van belang dat er een plan wordt geschreven, vanuit welke beleidsuitgangspunten Het Noordik werkt (of gaat werken in Het Duurzaam vmbo) aan LOB. Door heldere en concrete uitgangspunten vast te leggen in een beleid, wordt ervoor gezorgd dat iedere medewerker dezelfde gedachten heeft over LOB. Uit de kwaliteitsagenda komt naar voren dat het hebben van een LOB-beleid houvast geeft en ervoor zorgt dat de school een eigen opdracht op het gebied van LOB formuleert. Het schrijven van een LOB-beleid is bij Het Noordik nodig omdat er een aantal onduidelijkheden zijn wat betreft LOB. Zo is de taakverdeling niet helder, zijn de doelen niet vastgelegd en zijn er onduidelijkheden over de verantwoordelijkheden bij LOB. Om dit aan te pakken is het van belang dat de school investeert in een goed LOB-beleid.

6.1.2 Uitvoering

Gedurende het schooljaar 2021-2022 zal duidelijk worden of en hoe er samen wordt gewerkt op het gebied van LOB. Vanaf dat schooljaar zullen de scholen overeen moeten komen hoe LOB vorm krijgt en kan er vanaf dat moment worden besloten hoe de invulling van het LOB-beleid eruit gaat zien. Het advies is om in schooljaar 2021-2022 de ingrediënten voor een goed LOB-beleid te verzamelen. Het is nodig om een aantal onderdelen in kaart te brengen, voordat er een beleid tot stand kan komen dat in gebruik kan worden genomen bij Het Duurzaam vmbo. Een aantal vragen die helpen om een goed LOB-beleid op te stellen zijn volgens de kwaliteitsagenda (VO-raad, 2017b):

- Waar staan we met LOB?
- Wat is het doel van LOB op onze school?
- Waar richten we ons op?
- Hoe doen we dat?
- Welke kennis, vaardigheden en middelen hebben we daarvoor nodig?
- Hoe nemen we iedereen mee?
- Wie is verantwoordelijk voor de uitvoering van het LOB-beleid? (p. 2-3).

6.1.3 Inhoud

Om een goed LOB-beleid te schrijven dienen de volgende aspecten te worden vastgelegd in een beleid. Het is van belang dat Het Noordik beslissingen neemt over de onderstaande punten, zodat het beleid goed wordt vormgegeven.

- **Visie:** welke gezamenlijke visie is er? Waar staat de school voor, wat vinden vindt Het Noordik belangrijk en welke uitdagingen zijn er?
- **Doelen:** Vanuit de visie worden de doelen opgesteld. Welk doel heeft de school op gebied van LOB? Wat wil Het Noordik bereiken? Hoe sluiten leerlingen LOB af?

- **Kenmerken:** Heeft LOB een centrale plek in het lesrooster? Worden er persoonlijke dialogen aangegaan en op welke momenten is dit? Worden er activiteiten uitgezet? is er ruimte om te reflecteren? Waar wordt de ontwikkeling van de leerling op het gebied van LOB vastgelegd?
- **Programmering:** Op welke manier biedt de school de activiteiten aan? Welke methode en/of programma wordt ingezet?
- **Samenwerking:** Op welke manier wordt er samengewerkt met bedrijven, instellingen en het vervolgonderwijs?
- **Taakverdeling professionals:** Wie is er verantwoordelijk voor de coördinatie van LOB? Welke taken hebben de betrokken professionals?
- **Tijd:** In welk tijdsbestek moeten de gestelde doelen afgerond worden? Wanneer wordt er geëvalueerd over LOB en door wie?

6.2 LOB-coördinatoren aanstellen

6.2.1 Onderbouwing

Uit het onderzoek is gebleken dat er veel LOB-activiteiten worden georganiseerd, maar de mentoren van de leerjaren vooral binnen het leerjaar samenwerken. Er wordt tussen de professionals minder goed gecommuniceerd met elkaar over LOB. Het gevolg daarvan is dat de LOB-activiteiten en LOB-opdrachten minder goed op elkaar aansluiten, bijvoorbeeld in leerjaar één en twee. Tevens kan de doorlopende LOB-leerlijn tussen de leerjaren verbeterd worden. Op dit moment wordt LOB niet gecoördineerd en gemonitord, daarom is het niet bekend hoe de kwaliteit van LOB is. Tevens is niet bekend of de leerlingen tevreden zijn over de activiteiten en hoe de doorstroom is geweest richting het vervolgonderwijs. Het advies gaat ervoor zorgen dat de mentoren van de leerjaren elkaar beter weten te vinden, de communicatie verbetert wordt en LOB vanuit een centraal punt wordt gecoördineerd. Dat zal er in resulteren dat de kwaliteit van LOB gewaarborgd blijft. Deze monitoring zal plaatsvinden aan de hand van de PDCA-cyclus.

6.3.1.1 Versie 1

Het is tot op heden nog niet bekend hoe de invulling van LOB gaat zijn in Het Duurzaam vmbo, maar in schooljaar 2021-2022 kan het advies wel in gang gezet worden. Mocht het zo zijn dat LOB alleen binnen Het Noordik geregeld wordt, dan is het advies is om een groep aan te stellen als coördinator voor LOB. Deze groep bestaat uit een vertegenwoordiger van elk leerjaar en de decaan. De decaan zal eindverantwoordelijke zijn en zorgt voor de gegevens over de doorstroom naar het vervolgonderwijs. Door van elk leerjaar een vertegenwoordiger zitting te laten nemen in de groep, heeft ieder leerjaar ook een aanspreekpunt voor LOB. Het is belangrijk dat de personen die zitting nemen in deze groep affiniteit hebben met LOB. Tevens verzamelen deze personen de wensen, behoeftes en verbeteringen van de mentoren uit dat leerjaar. Daarnaast verzamelt iedere vertegenwoordiger gegevens over de tevredenheid van de leerlingen uit het leerjaar, dit kan door middel van een vragenlijst. Deze groep neemt samen besluiten over welke stappen er gezet moeten worden, wie deze stappen zet en de decaan evalueert of deze stappen uitgevoerd zijn. Het gevolg is dat er, door vaste bijeenkomsten te plannen, ook meer communicatie plaatsvindt over LOB.

6.3.1.2 Versie 2

Als blijkt dat LOB in Het Duurzaam vmbo wordt opgepakt door de drie scholen samen, dan is het advies om ook een groep samen te stellen. De groep zal echter wel uit andere personen bestaan omdat het aantal vertegenwoordigers te groot is, als er van elk leerjaar en van elke school een vertegenwoordiger zitting neemt in de groep. Afhankelijk van hoe LOB zal worden ingericht, kan er ook een groep worden samengesteld. Het is van belang om hierbij wel rekening te houden met de groepsgrootte, het advies is om maximaal zes vertegenwoordigers en één eindverantwoordelijke (een decaan) aan te stellen.

Waarbij er rekening gehouden moet worden dat er van elke school minimaal één vertegenwoordiger zitting neemt in de groep. De besluiten zijn hierover nog niet genomen, daarom het is nu nog niet haalbaar om dit advies (versie 2) volledig uit te werken. In principe gelden dezelfde uitgangspunten voor versie twee, echter moeten er wel eerst heldere besluiten worden genomen over hoe LOB vorm wordt gegeven om samen op één lijn te komen.

6.2.2 Uitvoering

Het advies is om de groep eens per kwartaal samen te laten komen voor of na de lessen, zodat het voor de school zoveel mogelijk oplevert tegen een zo laag mogelijke investering. De vertegenwoordigers van de groep hebben bij de mentoren geïnventariseerd wat er goed gaat bij LOB, waar zij tegenaan lopen, hoe leerlingen reageren op de opdrachten/activiteiten en welke opdrachten in Simulise of Qompas minder goed lopen, zodat deze kunnen worden aangepast door de expertise van de decaan te gebruiken. Afhankelijk van de inhoud van deze taak, kan het ook bij de vertegenwoordigers van de leerjaren neer gelegd worden, zodat zij dit met het team op kunnen pakken. Deze aspecten worden besproken tijdens de bijeenkomsten die eens per kwartaal plaatsvinden, de PDCA-cyclus wordt dan doorlopen door de coördinatoren, zodat de kwaliteit van LOB geborgd wordt. Mocht het bij Het Duurzaam vmbo niet lukken om eens per kwartaal een bijeenkomst te organiseren voor of na lestijd, dan is het een optie om bij de besluitvorming van LOB, uren vrij te houden voor deze groep. Zodat de bijeenkomsten kunnen blijven plaatsvinden en LOB gemonitord wordt.

6.3 Aansluiting tussen leerjaar één en twee verbeteren

6.3.1 Onderbouwing

Uit de conclusies is voort gekomen dat de mentoren weinig kennis hebben van de profielen die op dit moment worden aangeboden worden op de locatie. Daardoor kunnen zij leerlingen minder goed begeleiden als het gaat over de inhoud van de profielen en ervaren zij minder vertrouwen als het gaat om het beantwoorden van vragen over de profielen. Verder is er een kloof tussen leerjaar één en twee merkbaar. Leerlingen hebben na het eerste leerjaar nog amper weet van de profielen, terwijl zij in leerjaar twee wel een profielkeuze moeten maken. Voor leerjaar twee is er de taak om leerlingen dit in één leerjaar bij te brengen. Op dit moment worden er vijf profielen aangeboden, in Het Duurzaam vmbo schooljaar 2022, worden dit acht profielen. Als mentoren in dat jaar acht profielen willen leren kennen, zodat zij hier voldoende kennis van hebben en leerlingen hierin kunnen adviseren en begeleiden, dan klinkt dat als een redelijke opgave. Het investeren in de deskundigheid van mentoren moet namelijk naast de reguliere lessen plaatsvinden. Door nu te investeren in de kennis van de mentoren uit leerjaar één, is de informatie over de profielen voor de mentoren beter te behappen en wordt de kloof tussen de leerjaren in de onderbouw kleiner. Dat zal zowel voor leerlingen als mentoren uit leerjaar één en twee zijn vruchten afwerpen. Het is daarom van belang dat de mentoren uit leerjaar één hun kennis verbreden over de vijf profielen.

6.3.2 Uitvoering

Om bovenstaande advies te realiseren is het nodig mentoren/vakdocenten uit de bovenbouw van de verschillende profielen in te zetten. De kennis over de profielen is er bij hen, het is daarom voor de hand liggend om hun kennis in te zetten tijdens een ochtendoverleg. Ieder leerjaar heeft deze overleggen op dezelfde tijd en daarom is dit een goed moment om dit hiervoor te gebruiken. Door de vakdocenten/mentoren voorlichting te laten geven over hun profiel aan de mentoren uit leerjaar één, krijgen zij meer kennis van de profielen. Tevens kunnen er dan vragen worden gesteld, raken zij in gesprek met elkaar en weten zij welke docent bij welk profiel hoort. Door vanaf de tweede week van september, iedere week één profiel aan bod te laten komen en de randvoorwaarde te stellen dat iedere mentor uit leerjaar één aanwezig is tijdens de uitleg, kan er op korte termijn veel kennis worden opgedaan.

Elke week komt een ander profiel aan bod, het is daarom belangrijk om minimaal twee weken van tevoren de planning wat betreft het geven van de voorlichting, te delen met de leerjaren. Deze taak wordt opgepakt door een mentor of teamvoorzitter uit leerjaar één. Zodat het voor de mentoren uit leerjaar één bij voorkeur mogelijk is om fysiek aanwezig te zijn. Om op korte termijn en zonder grote uitgaven bovenstaande advies te realiseren, wordt het volgende implementatieplan gepresenteerd:

Tabel 3: Implementatieplan kennis over profielen bij mentoren van leerjaar één verbreden

Voor wie	Door wie	Waarover	Organisator	Wanneer	Tijd
Mentoren leerjaar één	Docent PIE leerjaar drie & docent PIE leerjaar vier	Profiel PIE	Mentor/ teamvoorzitter leerjaar één	2 ^e week van september 2021	Tijdens het ochtendoverleg
Mentoren leerjaar één	Docent BWI leerjaar drie & docent BWI leerjaar vier	Profiel BWI	Mentor/ teamvoorzitter leerjaar één	Week daarna	Tijdens het ochtendoverleg
Mentoren leerjaar één	Docent E&O leerjaar drie & docent E&O leerjaar vier	Profiel E&O	Mentor/ teamvoorzitter leerjaar één	Week daarna	Tijdens het ochtendoverleg
Mentoren leerjaar één	Docent Z&W leerjaar drie & docent Z&W leerjaar vier	Profiel Z&W	Mentor/ teamvoorzitter leerjaar één	Week daarna	Tijdens het ochtendoverleg
Mentoren leerjaar één	Docent D&P leerjaar drie & docent D&P leerjaar vier	Profiel D&P	Mentor/ teamvoorzitter leerjaar één	Week daarna	Tijdens het ochtendoverleg

6.3.3 Vervolgstep

De vervolgstap is om de kennis die de mentoren uit leerjaar één hebben opgedaan, te gebruiken bij de invulling van de thema's. Uit de conclusies werd duidelijk dat er een kloof zit tussen leerjaar één en twee. Om deze kloof te verminderen wordt ook geadviseerd om een vervolgstap te nemen, dat tevens dient als verwerking van de kennis voor de mentoren. Leerjaar één werkt met vijf thema's, waarvan alleen het eerste thema ieder jaar hetzelfde is en komt aan bod tot de herfstvakantie. Om de leerlijn van LOB meer doorlopend te krijgen, is het advies om de profielen uit de bovenbouw te koppelen aan de thema's in de onderbouw. Zodat er van elk profiel één thema wordt gerealiseerd in leerjaar één. Bij de invulling van deze thema's is het van belang dat er spelenderwijs gewerkt wordt aan de loopbaancompetenties en zo 'het vizier' van de leerlingen open te zetten. De vijf weken dat er voorlichtingen wordt gegeven, is afgerond voor de herfstvakantie. Voor de herfstvakantie komt het eerste thema aan bod, die staat vast. Na de herfstvakantie wordt een start gemaakt met het tweede thema dat aansluit bij een profiel. Het is voor de mentoren uit leerjaar één noodzakelijk om met elkaar in overleg te gaan over de inhoud van de thema's, zodat deze goed aansluiten bij de profielen. Tijdens de voorlichting over de profielen, wordt er samen met de profielfaculteit gebrainstormd over opdrachten in de thema's, die vervolgens ook in Simulise geplaatst worden. Elk thema komt aan bod van vakantie tot vakantie, dat zijn vijf periodes en er zijn vijf profielen. Echter staat het eerste thema vast, daarom moeten twee profielen worden samengevoegd in één thema. Het advies is om dit te doen van de herfstvakantie tot de kerstvakantie of van de meivakantie tot de zomervakantie, omdat in beide periodes 10 weken zitten. In de andere periodes zitten acht of zes weken. Zo is er voor beide profielen in het thema voldoende aandacht en is er onderling tussen de profielen geen concurrentie. Daarnaast wordt er door het verwerken van de thema's in Simulise, ook een start gemaakt met het loopbaandossier en is voor andere leerjaren en ouders zichtbaar wat zij aan LOB doen.

6.4 Training en inrichting Simulise

6.4.1 Onderbouwing

Afgelopen schooljaar is er gekozen om te gaan werken met het LOB-programma Simulise. Uit de conclusies komt voort dat Simulise onbenut is gebleven door onvoldoende kennis en ervaring bij de mentoren uit leerjaar twee. Het is van belang dat de mentoren uit leerjaar twee, drie en de decaan een training krijgen over het gebruik van Simulise, zodat Simulise ingericht kan worden. De mentoren uit leerjaar één gaven aan over enige kennis te beschikken van Simulise, maar dat het bij hen niet van de grond is gekomen doordat het onder andere is stilgevallen COVID-19. Het eerste advies is om mentoren uit leerjaar één in te zetten om hun kennis over het gebruik van Simulise over te brengen naar de mentoren uit leerjaar twee, leerjaar drie en de decaan. Het is van belang dat deze groepen aansluiten bij de training, omdat volgend jaar leerjaar drie ook met Simulise moet gaan werken. Zij hebben aangegeven geen kennis te hebben van Simulise, maar de ontwikkeling van de leerlingen kan volgend jaar niet stil staan, doordat er niets aan LOB wordt gedaan omdat het programma niet is ingericht. Het ook voor leerjaar twee van belang om een training te krijgen over Simulise, om het programma in te zetten als LOB-methode. Daarnaast is het voor de decaan nodig om kennis te hebben van het programma, zodat hij samen met leerjaar twee en drie kan kijken naar de LOB-opdrachten die in het programma worden geplaatst. Uiteraard moet hierbij rekening gehouden worden met de interesses en vraag van de leerlingen, de belevingswereld en de ontwikkelingsfase waarin de leerling zich bevindt. Daarnaast is het van belang dat deze opdrachten actueel zijn en aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt. Iedere opdracht dient gekoppeld te worden aan een of meerdere loopbaancompetenties, Simulise biedt deze mogelijkheid. Daardoor wordt zichtbaar aan welke loopbaancompetenties de leerling gewerkt heeft en door de opdrachten, activiteiten en reflecties in een programma te plaatsen, wordt een loopbaandossier gevormd. Op basis van het loopbaandossier kan de mentor de dialoog aangaan en wordt de ontwikkeling van de leerling zichtbaar gemaakt.

6.4.2 Uitvoering in twee stappen

Stap 1

De eerste stap is om te inventariseren of de mentoren uit leerjaar één daadwerkelijk voldoende kennis hebben van Simulise en of zij dit over willen dragen naar de andere leerjaren en de decaan. Als blijkt dat zij voldoende kennis hebben van het programma, dan is dit voor de organisatie de beste oplossing. De school heeft immers Simulise al een keer uitgenodigd om de training te geven. Daarnaast is het nodig om de training verplicht te stellen voor de mentoren die met het programma gaan werken, daardoor gaat Simulise meer leven en gaat het nu van de opstartfase naar de actiefase. Door de mentoren te laten werken met het programma, zal ook de motivatie stijgen om er mee aan de slag te gaan. De training kan plaatsvinden tijdens een ochtendoverleg of tijdens een vergadermoment. Een kanttekening van dit advies is dat het kan zijn dat de mentoren uit leerjaar één aangeven onvoldoende kennis te hebben, nadat zij langere tijd niet meer met het programma hebben gewerkt. Het advies is om dan een vergadering, ochtendoverleg of teammiddag beschikbaar te stellen om als team (waar de decaan bij aansluit) met elkaar de handleiding door te nemen en in kleine groepjes het programma te (her)ontdekken.

Stap 2

De tweede stap is om de decaan in gesprek te laten gaan met de mentoren van leerjaar twee en drie, over welke opdrachten zij in Simulise willen hebben. Het advies is om de decaan de opdrachten in het programma te laten plaatsen, zodat de basis staat en de mentoren dit daarna zelf aan kunnen vullen. Uiteraard moet bij de invulling van de opdrachten rekening gehouden worden met de interesses en vraag van de leerlingen, de belevingswereld en de ontwikkelingsfase waarin de leerling zich bevindt. De decaan kan zijn expertise op het gebied van LOB inzetten om samen met de mentoren Simulise in te richten. Daarnaast is het van belang dat deze opdrachten actueel zijn en aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt.

Iedere opdracht dient gekoppeld te worden aan een loopbaancompetentie, Simulise biedt deze mogelijkheid. Daardoor wordt zichtbaar aan welke loopbaancompetenties de leerling gewerkt heeft en door de opdrachten, activiteiten en reflecties in een programma te plaatsen, wordt een loopbaandossier gevormd. Het belangrijkste is dat na de herfstvakantie het programma is gevuld met LOB-opdrachten en de reflectie van de LOB-activiteiten die de leerlingen gaan uitvoeren in aankomend half jaar, voor leerjaar twee en drie. Het advies is om de LOB-opdrachten en reflectie van LOB-activiteiten die vanaf januari 2022 worden aangeboden in het programma te zetten voor de kerstvakantie. Dit kan worden gedaan op basis van de inventarisatielijst die gemaakt is in het onderzoek. Hierdoor is overzichtelijk geworden, welke activiteiten er zijn en kan er worden besloten welke activiteiten of opdrachten zij in Simulise willen. Tegelijkertijd kunnen de leerjaren en de decaan evalueren of er voor het half jaar daarna dingen anders moeten worden ingericht. Door dit met elkaar te bespreken en de kennis van elkaar te gebruiken, zal Simulise een goede start krijgen, wordt tevens de communicatie tussen de leerjaren verbeterd en wordt de expertise van de decaan ingezet.

Tabel 4: implementatieplan stap 1: Simulise kennis vergaren

Wat	Door wie	Moment	Doel	Kosten
Training Simulise	Mentoren leerjaar 1	Ochtendoverleg/vergadering	Leerjaar 2+ 3+ decaan kennis vergaren Simulise	Tijd en salaris mentoren + decaan
OF				
Training Simulise	Eigen team + decaan	Teammiddag/vergadering	Leerjaar 2+ 3+ decaan kennis vergaren Simulise	Tijd en salaris mentoren + decaan

Tabel 5: implementatieplan Stap 2: Simulise inrichten

Wat	Door wie	Wanneer	Doel	Kosten
Simulise inrichten	Decaan i.o.m. leerjaar 2	Week na training Simulise	Opdrachten in Simulise plaatsen voor eerste half jaar en start loopbaandossier	Tijd en salaris mentoren + decaan
Simulise aanvullen	Decaan i.o.m. leerjaar 2	Week voor kerstvakantie	Opdrachten in Simulise aanvullen + evaluatie eerste half jaar	Tijd en salaris mentoren + decaan
Simulise inrichten	Decaan i.o.m. leerjaar 3	Week na training Simulise	Opdrachten in Simulise plaatsen over eerste half jaar en start loopbaandossier	Tijd en salaris mentoren + decaan
Simulise aanvullen	Decaan i.o.m. leerjaar 3	Week voor kerstvakantie	Opdrachten in Simulise aanvullen + evaluatie over eerste half jaar	Tijd en salaris mentoren + decaan

6.5 Quick wins

Op korte termijn kan er de zichtbaarheid van de decaan verbeteren. Om dit te realiseren is het advies om in samenwerking met de teamvoorzitters, de decaan aan het begin van het schooljaar zichzelf voor te laten stellen in de klassen. De teamvoorzitters kunnen aangeven of zij en de leerlingen hier wel of geen behoefte aan hebben. Als de leerlingen in leerjaar één of twee al weten wie de decaan is, wat hij doet en voor welke vragen je bij hem terecht kan, dan is het hoogstwaarschijnlijk niet nodig om dit jaarlijks te doen. Het advies is daarom om aan het begin van het schooljaar, zeker in leerjaar twee en vier een voorstelronde te doen, zodat de decaan zichtbaarder voor is voor de leerlingen.

6.6 Tot slot

Als Het Noordik de zojuist gegeven adviezen ten uitvoer heeft gebracht, voldoet de school aan de minimale eisen die de kwaliteitsagenda stelt aan goed LOB in het vmbo en daardoor is LOB stevig verankerd.

Literatuurlijst

- Baarda, B. (2020). *Basisboek Interviewen: Handleiding voor het voorbereiden en afnemen van interviews*. (5^e druk). Groningen: Noordhoff. Geraadpleegd op 1 april 2021, van <https://www.proxis.com/fragments/978/900/175/390/9789001753900.pdf>
- Borghans, L., Coenen, J., Golsteyn, B., Huijgen, T., & Sieben, I. (2008, januari). *Voorlichting en begeleiding bij de studie- en beroepskeuze en de rol van arbeidsmarktinformatie*. Geraadpleegd op 10 februari 2021, van https://www.researchgate.net/profile/JohanCoenen/publication/254436323_Voorlichting_en_begeleiding_bij_de_studie-_en_beroepskeuze_en_de_rol_van_arbeidsmarktinformatie/links/00b7d53bd4347205e1000000/Voorlichting-en-begeleiding-bij-de-studie-en-beroepskeuze-en-de-rol-van-arbeidsmarktinformatie.pdf
- Expertisepunt LOB. (z.d.). *LOB-programma*. Geraadpleegd op 13 juni 2021, van <https://www.expertisepuntlob.nl/werkwijze/coördineren-en-organiseren-van-het-lob-programma/lob-programma>
- Expertisepunt LOB. (2018a). *Loopbaandossier*. Geraadpleegd op 4 maart 2021, van https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/6/975_Digi_Wegwijzer_Loopbaandossier_LOS.pdf?1604582343=
- Expertisepunt LOB. (2018b). *Loopbaangerichte leeromgeving*. Geraadpleegd op 6 april 2021, van https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/6/965_DIGI_Wegwijzer_Loopbaangerichte_leeromgeving_Website.pdf?1604579391=
- Expertisepunt LOB. (2021). *Kwaliteitsborging LOB*. Geraadpleegd op 6 juni 2021, van https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/6/982_DIGI_Wegwijzer_Kwaliteitsborging_v2.pdf?1612455069=
- Go VMBO. (2021, 18 januari). *Leerwegen*. Geraadpleegd op 15 februari 2021, van <https://govmbo.nl/vmbo/leerwegen/>
- Het Noordik. (z.d.). *Missie en visie*. Geraadpleegd op 21 februari 2021, van <https://www.hetnoordik.nl/over-ons/missie-en-visie/>
- Huigen, S. (2018, maart). *Je ontwikkelt je loopbaan niet via een methode*. Tumult. Geraadpleegd op 25 juni 2021, van <https://www.tumult.nl/marinka-kuijpers-over-lob-1-je-ontwikkelt-je-loopbaan-niet-via-een-methode/>
- Huigen, S. (2020, 10 februari). *Wat is LOB? Alles is LOB!* Tumult. Geraadpleegd op 20 februari 2021, van <https://www.tumult.nl/wat-is-lob-alles-is-lob/>
- Jolles, J. (2007, maart). *Neurocognitieve ontwikkeling en adolescentie: Enkele implicaties voor het onderwijs*. Geraadpleegd op 17 maart 2021, van <http://www.hersenenenleren.nl/pdf/actueel/kernpublicaties/70326POnderwijsInnovatie.pdf>
- Korthagen, F. (2011, 3 november). *"Ik heb er veel van geleerd!" Een reflectie over effectief opleiden en krachtgericht coachen*. Geraadpleegd op 21 maart 2021, van <https://korthagen.nl/wpcontent/uploads/2018/06/Afscheidsrede-Ik-heb-er-veel-van-geleerd.pdf>
- Kuijpers, M. (2005). *Breng beweging in je loopbaan: Vijf loopbaancompetentie voor waardevol werk*. (2^{de} editie). Den Haag: Sdu.
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2009). *Leeromgeving voor loopbaanleren: Onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo en mbo leerlingen*. *Pedagogische studiën*, 86, 93–109. Geraadpleegd op 18 maart 2021, van <https://www.pedagogischestudien.nl/download?Type=document&identificer=617266>
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2012, juni). *Leren luisteren en loopbaanleren*. Geraadpleegd op 10 maart 2021, van <https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Documenten/Leren-luisteren-en-loopbaanleren-2012.pdf>

- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2013, augustus). *Integreren van leren in school en praktijk*. Geraadpleegd op 10 februari 2021, van <https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Documenten/Integreren-van-leren-in-school-en-praktijk-2013.pdf>
- Kuijpers, M., Vogels, M., Kronenberg, N., Van Hoboken, M., & Kerkhoffs, J. (2011). *Keuzes in ontwikkeling*. Geraadpleegd op 20 maart 2021, van https://www.platformsvmbo.nl/wp-content/uploads/2020/06/Keuzes_in_ontwikkeling.pdf
- Luken, T. (2011, maart). *Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij*. Geraadpleegd op 18 maart 2021, van <http://tom-luken.nl/discussiestukLOB.pdf>
- Luken, T. (2012, februari). *LOB schiet de leerling voorbij: Loopbaanleren*. *Meso magazine*, 182, 9-13. Geraadpleegd op 22 maart 2021, van <http://tom-luken.nl/LOBschietLeerlingVoorbijMESO.pdf>
- Luken, T. (2014). De ontwikkeling van zelfsturing. *LoopbaanVisie*, 1, 95-98. Geraadpleegd op 14 maart 2021, van <http://tom-luken.nl/OntwikkelingZelfsturing.pdf>
- Luken, T. (2015). *De schaduw van reflectie*. Geraadpleegd op 12 maart 2021, van <http://tomluken.nl/DeSchaduwVanReflectie.pdf>
- Luken, T. (2017). Loopbaanreflectie en onze hersenen: Wat betekenen nieuwe inzichten over ons brein voor reflectie bij loopbaanontwikkeling en -begeleiding? In F. Meijers & K. Mittendorff (red.), *Zelfreflectie in het hogeronderwijs* (pp. 203–224). Antwerpen: Garant. Geraadpleegd op 12 maart 2021, van <http://tom-luken.nl/LoopbaanreflectieHersenen.pdf>
- Lusse, M., Kuijpers, M., & Strijk, M. (2016, januari). *Ouderbetrokkenheid bij studiekeuze en loopbaanoriëntatie*. Leerloopbanen. Geraadpleegd op 31 maart 2021, van <https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Documenten/Handreiking-ouders-en-lob.pdf>
- MBO-raad. (2020, juni). *Loopbaanoriëntatie- en begeleiding*. Geraadpleegd op 22 februari 2021, van <https://www.mбораad.nl/themas/loopbaanoriëntatie-en-begeleiding>
- MBO-raad. (z.d.). *Begrippen, afkortingen en vaktal*. Geraadpleegd op 11 maart 2021, van <https://www.mбораad.nl/begrippenlijst>
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006, februari). *Over leerloopbanen en loopbaanleren*. Geraadpleegd op 12 maart 2021, van https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/over_leerloopbanen_en_loonbaanleren.pdf
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010). *Kiezen leren / leren kiezen: Een literatuurstudie*. Geraadpleegd op 12 maart 2021, van <https://refernet.nl/25102016/wp-content/uploads/2017/02/kiezen-leren.pdf>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2015, 4 november). *Switchen in het mbo*. Geraadpleegd op 22 maart 2021, van <https://www.onderwijsincijfers.nl/themas/transities-in-het-onderwijs/switchen-in-het-mbo-hbo-en-wo/switchen-in-het-mbo#:~:tekst=Mbo'ers%20die%20switchen%20vallen,niet%2Dswitchende%20mbo'ers>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2021, 26 februari). *Kamerbrief over maatregelen loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)*. Geraadpleegd op 22 maart 2021, van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2021/02/26/loopbaanorientatie-en-begeleiding-lob>
- Nieuwenhuis, M. (2019, 31 januari). *Het LOB dossier van Tumult: De leerlijn*. Geraadpleegd op 31 maart 2021, van <https://www.tumult.nl/het-lob-dossier-van-tumult-de-leerlijn/>
- NVS-NVL. (z.d.). *Onze visie op LOB op het vmbo en het mbo*. Geraadpleegd op 25 februari 2021, van <https://nvs-nvl.nl/loopbaanontwikkeling/lob-vmbo-mbo-2>
- Oomen, A. (2010, juni). *Ouders en de loopbaan van hun kind: Onderzoeksrapportage*. APS: Utrecht. Geraadpleegd op 24 maart 2021, van <https://www.droomloopbaan.nl/ouderbetrokkenheid/Ouders%20en%20de%20loopbaan%20van%20hun%20kind.pdf>
- Peeters, W., & Lucassen, M. (2017). *Loopbaanoriëntatie en -begeleiding: Vragenlijst*. Utrecht: Vernieuwonderwijs. Utrecht. Geraadpleegd op 7 april 2021, van <https://www.vernieuwonderwijs.nl/wp-content/uploads/LOB-Vragenlijst-Vernieuwonderwijs.pdf>

- Platform Theoretische Leerweg. (z.d.). *Aan de slag met LOB in de TL/mavo*. Geraadpleegd op 17 maart 2021, van https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/SLO_Aan-de-slag-met-LOB-in-TL-mavo_Platform_Theoretische_Leerweg.pdf
- Sterk Beroepsonderwijs. (2020). *Nieuwe leerweg*. Geraadpleegd op 8 juni 2021, van <https://www.sterkberoepsonderwijs.nl/nieuwe-leerweg>
- SLO. (2019, 7 november). *Visie en beleid*. Geraadpleegd op 7 april 2021, van <https://www.slo.nl/thema/vakspecifieke-thema/beroepsgericht/leergang-lob/visie-beleid/>
- SLO. (2020a, 14 augustus). *Het LOB in het PTA*. Geraadpleegd op 17 maart 2021, van <https://www.slo.nl/handreikingen/vmbo/handreiking-se-tent-vmbo/loopbaanorientatie/lob-pta/>
- SLO. (2020b, 14 augustus). *Kenmerken van een goed LOB*. Geraadpleegd op 17 maart 2021, van <https://www.slo.nl/handreikingen/vmbo/handreiking-se-tentvmbo/loopbaanorientatie/kenmerken-goed-lob/>
- SLO. (2020c, 14 augustus). *Het loopbaandossier*. Geraadpleegd op 7 april 2021, van <https://www.slo.nl/handreikingen/vmbo/handreiking-se-tent-vmbo/loopbaanorientatie/loopbaandossier/>
- SLO. (2020d, 14 augustus). *Reflectie*. Geraadpleegd op 20 april 2021, van <https://www.slo.nl/handreikingen/vmbo/handreiking-se-tent-vmbo/loopbaanorientatie/reflectie/>
- SLO. (z.d.). *Praktijknabije loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)*. Geraadpleegd op 20 juni 2021, van <https://www.slo.nl/thema/meer/doorstroom-vmbo/lob/>
- Stichting Platforms vmbo. (2015a, maart). *Nieuw vmbo: LOB in het vmbo [Video-bestand]*. Geraadpleegd op 20 maart 2021, van <https://www.youtube.com/watch?v=sNmWRORc0DQ&feature=youtu.be>
- Stichting Platforms vmbo. (2015b). *LOB in de nieuwe examenprogramma's*. Geraadpleegd op 8 maart 2021, van <https://www.platformsvmbo.nl/wp-content/uploads/2020/06/Bijgestelde-handreiking-LOB.pdf>
- Tumult. (2018). *LOB: Leerlijn leerjaar 1, 2, 3 en 4*. Geraadpleegd op 3 april 2021, van https://mk0tumultqo7bry482vs.kinstacdn.com/wp-content/uploads/2019/01/Leerlijn-LOB-123-en-4-2018-19_GL.pdf
- Van der Molen, J. W., & Kirschner, P. (2017). *Met de juiste vaardigheden de arbeidsmarkt op*. NSvP. Geraadpleegd op 6 april 2021, van https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/nsvp_whitepaper_pdf_20170606.pdf
- Van der Veen, R. (2017). *Sociale zekerheid in een open samenleving: Postindustrialisering en de toekomst van de sociale zekerheid*. Geraadpleegd op 10 februari 2021, van <https://netwerkeconomie.pvda.nl/wp-content/uploads/sites/468/2017/06/Soc-zekerheid-in-een-open-samenleving-Prof-R.-v.d.-Veen.pdf>
- Van Lanschot Hubrecht, V. (2009). *Praktijknabije LOB met beleid: Het ontwikkelen van een LOB-beleidsplan*. Enschede: Stichting Leerplan Ontwikkeling. Geraadpleegd op 3 juni 2021, van <https://www.slo.nl/@4384/praktijknabije-lob/>
- Van Lanschot Hubrecht, V., Van Hilten, J., & Reenalda, R. (2013). *Naar een doorlopend programma voor LOB*. Enschede: Stichting Leerplan Ontwikkeling. Geraadpleegd op 6 april 2021, van <https://www.slo.nl/publicaties/@4320/doorlopend-programma/#>
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken*. (5^e editie). Boom Lemma.
- Verhoeven, N. (2018). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken*. (6^e editie). Amsterdam: Boom. Geraadpleegd op 31 maart 2021, van https://www.bua.nl/media/16/9789024406937_-_nel_verhoeven_-_wat_is_onderzoek_zesde_druk_-_inkijkexemplaar.pdf
- VO-raad. (2017a, 30 november). *Kwaliteitsagenda LOB voor het voortgezet onderwijs*. Geraadpleegd op 10 maart 2021, van <https://www.vo-raad.nl/nieuws/kwaliteitsagenda-lob-voor-het-voortgezet-onderwijs>

VO-raad. (2017b). *Ambitie/kwaliteitsagenda LOB voor het VO*. Geraadpleegd op 20 maart 2021, van <https://www.vo-raad.nl/system/downloads/attachments/000/000/507/original/2017Kwaliteitsagenda-LOB-VO.pdf?1512036410>

VO-raad. (2018, februari). *Kwaliteitsagenda LOB VO ondertekend – VO-raad*. Geraadpleegd op 8 maart 2021, van <https://www.vo-raad.nl/nieuws/kwaliteitsagenda-lob-vo-ondertekend>

VO-raad. (2021, februari). *Kwaliteitsagenda LOB VO verlengd*. Geraadpleegd op 15 april 2021, van <https://www.vo-raad.nl/nieuws/kwaliteitsagenda-lob-vo-verlengd>

VO-raad. (z.d.-a). *Vmbo – VO-raad*. Geraadpleegd op 25 februari 2021, van <https://www.vo-raad.nl/themas/308/onderwerpen/vmbo>

VO-raad. (z.d.-b). *LOB*. Geraadpleegd op 25 februari 2021, van <https://www.vo-raad.nl/themas/onderwijsovergangen/onderwerpen/lob>

Wizwijs. (2017, 12 januari). *Doorlopende leerlijn*. Ensie. Geraadpleegd op 31 maart 2021, van <https://www.esie.nl/wizwijs/doorlopende-leerlijn>

Bijlage 1 Visie op LOB van Catharina van Renneslaan

Visie op LOB

CSG Het Noordik/Locatie Van Renneslaan dec. 2014

IKNOORDIK – IK WERK BEWUST AAN MIJN TOEKOMST!

Het Noordik is een school die talent (h)erkent en de leerlingen de mogelijkheid geeft om deze talenten bij zichzelf te herkennen en deze helpt te ontwikkelen. De school begeleidt hen bij het maken van de daarbij passende, weldoordachte en bewuste keuzes voor vervolgstudie en beroep. De lerende leerling staat bij Het Noordik centraal, en dat zal dus ook naar voren komen in de Visie op LOB: Loopbaan Ontwikkeling en – Begeleiding.

Deze visie schetst het beeld van waar wij in 2018 willen uitkomen als het gaat om LOB binnen de Locatie Van Renneslaan.

Loopbaan Ontwikkeling en -Begeleiding is de kernopgave van het VMBO, en zal vanaf 2016 een verplicht onderdeel zijn van het curriculum (zie sectorakkoord “Klaar voor de Toekomst” van de VO-raad, ambitie 3, december 2014).

Om een weldoordachte, bewuste keuze te kunnen maken, zullen de leerlingen moeten ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en willen, en binnen welk beroepenveld ze later het meest tot hun recht zullen komen. Dat vraagt om een herhaalde, persoonlijke dialoog tussen de begeleiders (vakdocenten, mentoren, decaan) en de leerlingen, en een loopbaangerichte leeromgeving waarbinnen de leerlingen zich een steeds beter beeld kunnen vormen van een eventueel toekomstig beroepenveld. Daarnaast zullen door de vier leerjaren heen tal van binnen- en buitenschoolse activiteiten worden aangeboden die ook zullen bijdragen aan het ontwikkelen van de vijf zogenaamde loopbaancompetenties: *motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, netwerken, werkexploratie en loopbaansturing.*

Al de LOB-activiteiten zullen in een doorlopende leerlijn zijn vastgelegd, en alle verzamelde gegevens zullen in een digitaal portfolio met de leerlingen “meereizen” en zo kunnen worden meegenomen naar het vervolgonderwijs. De “O” van LOB heeft lang gestaan voor *Oriëntatie*, maar wij kiezen er bewust voor om de “O” in te vullen als *Ontwikkeling*, omdat dat de extra stap is die we met de leerlingen willen zetten. De opbouw van LOB binnen onze locatie bestaat uit twee fases, waarbij zowel Oriëntatie als Ontwikkeling aan bod komen.

Oriëntatiefase: Leerjaar 1 en 2

Loopbaanontwikkeling begint met een oriëntatiefase, die het eerste en tweede leerjaar beslaat. Dat is de startfase, waarbij de leerling kennismakt met een aantal studierichtingen en bovenbouwsectoren, en zich oriënteert op de vele mogelijke werkvelden en arbeidsgebieden. In deze fase wordt vooral gereflecteerd op de eigen wensen en bekwaamheden van de leerling.

Ontwikkelingsfase: Leerjaar 3 en 4

Deze fase is een verdiepingsfase, waarbij de leerling zich nog verder oriënteert op één of meer studierichtingen die in het verlengde van de gekozen sector liggen. Daarbij gebruikt de leerling de verworven loopbaancompetenties om bewust zijn of haar eigen (studie-)loopbaan uit te kunnen stippelen én te gaan bewandelen. Het draagvlak voor LOB ligt bij de schoolleiding, de decaan, de mentoren én de vakdocenten. “Iedere docent een LOB-docent” zou een passende slogan kunnen zijn. Om hen daartoe in staat te stellen, moeten deze begeleiders voldoende worden getraind in het voeren van gesprekken met leerlingen – de “loopbaandialoog” – en bekwaam worden in het omgaan met speciale LOB-programma's, zoals Qompas.

Met de doorlopende leerlijn, de ondersteuning vanuit schoolleiding en teamleiders, de training van begeleiders en het faciliteren van LOB met de daarvoor benodigde uren, materialen en fondsen kunnen we LOB verankeren in het curriculum en het PTA op een manier die past bij “IKNOORDIK”, en die voldoet aan de eisen die de wetgever eraan stelt. Daarnaast zal de bewustwording van de leerling een positieve uitwerking hebben op zijn inzet en zelfstandigheid hier op school, en zullen we leerlingen naar het vervolgonderwijs “afleveren” die een bewuste keuze hebben gemaakt, vastgelegd in een professioneel portfolio, en die daarom een verrijking zullen zijn voor dit vervolgonderwijs. De loopbaancompetenties, verworven bij Het Noordik, stellen onze leerlingen in staat om de rest van hun leven zo optimaal mogelijk bewuste keuzes te kunnen maken. Dus:

IKNOORDIK – IK WERK BEWUST AAN MIJN TOEKOMST...EN DIE BEGINT HIER!

(de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuipers, die door de VO-raad verplicht worden gesteld in de kerndelen van het VMBO)



Figuur 3. Cirkel met de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuipers

Bijlage 2 Volledige topiclijst

Tabel 6: *Topiclijst deelvraag 1*

Nummer	Topic	Item
1	Beleid	Visie
1	Beleid	Doelen
1	Beleid	Kenmerken
1	Beleid	Programmering
1	Beleid	Samenwerking
1	Beleid	Taakverdeling

Tabel 7: *Topiclijst deelvraag 2*

Nummer	Topic	Item
2	Activiteiten	Vraaggericht
2	Activiteiten	Oriënterend of beroepsgericht
2	Activiteiten	Motivatie
2	Activiteiten	Reflectie
2	Activiteiten	Praktijk
2	Activiteiten	Loopbaancompetenties
2	Activiteiten	Arbeidsidentiteit
2	Activiteiten	Loopbaanzelfsturing

Tabel 8: *Topiclijst deelvraag 3*

Nummer	Topic	Item
3	Begeleiding	Dialoog
3	Begeleiding	Ouders
3	Begeleiding	Vertrouwen
3	Begeleiding	Deskundigheid

Tabel 9: *Topiclijst deelvraag 4*

Nummer	Topic	Item
4	Kwaliteitsbewaking	PTA
4	Kwaliteitsbewaking	Loopbaandossier
4	Kwaliteitsbewaking	Monitoring
4	Kwaliteitsbewaking	Doorstroom
4	Kwaliteitsbewaking	Tevredenheid

Tabel 10: *Topiclijst deelvraag 5*

Nummer	Topic	Item
5	Krachtige loopbaangerichte leeromgeving	Praktisch
5	Krachtige loopbaangerichte leeromgeving	Dialogisch
5	Krachtige loopbaangerichte leeromgeving	Vraaggericht

Tabel 11: *Topiclijst deelvraag 6*

Nummer	Topic	Item
6	Doorlopende leerlijn	Doelen
6	Doorlopende leerlijn	Aansluiting
6	Doorlopende leerlijn	Leerproces

Bijlage 3 Topiclijsten per respondent

Bijlage 3A Overzicht topiclijst teamvoorzitters en decaan

De licht grijze items die hieronder te zien zijn, worden niet bij de betreffende deelvraag uitgevraagd, maar komen elders aan bod. Dat wordt aangegeven met * en vervolgens met een nummer.

Tabel 12: Topiclijst teamvoorzitters

Teamvoorzitters	Deelvraag	Topic	Item
	1.	1. Beleid	Visie Doelen *1 Kenmerken Programmering Samenwerking Taakverdeling
	3.	3. Begeleiding	Deskundigheid
	4.	4. Kwaliteitsbewaking	PTA Loopbaandossier Monitoring Doorstroom Tevredenheid
	6.	6. Doorlopende leerlijn	Doelen *1 Aansluiting
		Algemeen	

Tabel 13: Topiclijst mentoren

Mentoren	Deelvraag	Topic	Item
	1.	1. Beleid	Kenmerken Programmering Samenwerking Taakverdeling
	2.	2. Activiteiten	Vraaggericht *2 Oriënterend of beroepsgericht Motivatie Reflectie Praktijk *4 Loopbaancompetenties (tevens uit inventarisatielijst) Arbeidsidentiteit Loopbaanzelfsturing
	3.	3. Begeleiding	Dialog *3 Ouders Vertrouwen
	4.	4. Kwaliteitsbewaking	PTA (leerjaar 3+4) Loopbaandossier Tevredenheid leerling
	5.	5. Krachtige loopbaangerichte leeromgeving	Praktisch *4 Dialogisch *3 Vraaggericht *2
		Algemeen	

Bijlage 3B Overzicht topiclijst decaan

Tabel 14: *Topiclijst decaan*

Decaan	Deelvraag	Topic	Item
	1.	1. Beleid	Visie Doelen *5 Programmering Samenwerking Taakverdeling
	2.	2. Activiteiten	Vraaggericht *6 Oriënterend of beroepsgericht Reflectie Praktijk *7 Loopbaancompetenties Arbeidsidentiteit
	3.	3. Begeleiding	Dialogoog *8 Ouders Vertrouwen
	4.	4. Kwaliteitsbewaking	Monitoring Doorstroom
	5.	5. Krachtige loopbaangerichte leeromgeving	Praktisch *7 Dialogisch *8 Vraaggericht *6
	6.	6. Doorlopende leerlijn	Doelen *5 Aansluiting Leerproces
		Algemeen	

Bijlage 4 Mail groepsinterview mentoren

Interview LOB mentoren leerjaar 4



Esmée Bömer
Vereist

✓ Accepteren ▾

? Voorlopig ▾

✕ Weigeren ▾

🕒 Nieuw tijdstip voorstellen ▾

⋮

🕒 Wednesday, April 28, 2021 8:15 AM-9:00 AM 📍

Beste mentoren,

Via de link in deze uitnodiging kunnen jullie deelnemen aan het groepsinterview dat woensdag 28 april plaatsvindt om 08:15 uur.
Graag wil ik nog een aantal punten benoemen die van belang zijn tijdens het interview:

- Het is van belang dat jullie **individueel inloggen** in deze Teams vergadering
- Het interview start om 8:15 uur en wordt opgenomen met beeld en geluid, met het doel de uitspraken om te kunnen omzetten in geschreven tekst. De gegevens worden uiteraard anoniem verwerkt.
- Ik wil jullie vragen om de camera aan te zetten en een flink stuk uit elkaar of in een aparte ruimte te gaan zitten tijdens dit interview
- De microfoon kan in dat geval aan blijven (ivm pieptoon) en iedereen is vrij om te reageren op mijn vragen
- Ik wil zoveel mogelijk meningen, feitelijke informatie, ideeën etc. over de onderwerpen van LOB achterhalen
- In verband met de tijd is het niet nodig om een gesprek/discussie aan te gaan met elkaar
- De onderwerpen die aan bod komen, zijn: beleid, kwaliteitsbewaking, krachtige loopbaangerichte leeromgeving, activiteiten en begeleiding.

Alvast hartelijk dank voor jullie medewerking, ik zie jullie graag a.s. woensdag!

Groeten,
Esmée Bömer

Figuur 4: Mails verzonden naar mentoren voor uitnodiging groepsinterview

Bijlage 5 Leidraad interviewvragenlijst teamvoorzitters

In mijn onderzoek richt ik mij op alle aspecten van LOB. In mijn scriptie wil ik verbeterpunten aanleveren op het gebied van LOB.

IS ER IEMAND DIE BEZWAAR HEEFT DAT DE SESSIE WORDT OPGENOMEN? GEGEVENS WORDEN ANONIEM VERWERKT

Topic Beleid

1. is de LOB-visie die 't Noordik opgesteld heeft bekend bij jullie?
Zo ja, wordt er op dit moment volgens de visie gewerkt?
Zo nee, is lob ingericht naar de visie die er in 2014 opgesteld is en is er daarna niets aan veranderd?
2. Hoeveel uren wordt er per week aan LOB besteed (per leerjaar)
 - Staan deze vast in het lesrooster onder de naam mentor-coachuren?
 - Is de mentor vrij om deze uren zelf in te richten?
 - Zijn deze uren voldoende?
3. Staan er vaste begeleidingsmomenten m.b.t LOB ingepland tussen mentor en leerling?
4. Wat vinden jullie van het LOB-programma Simulise en Qompas?
5. Is er voldoende kennis bij mentoren van de LOB-programma's, zodat deze optimaal benut worden?
6. Hoe wordt er besloten welke LOB-activiteiten en LOB-opdrachten aangeboden worden per leerjaar?
7. Wanneer wordt er samengewerkt met andere bedrijven of instellingen?
8. Wat vinden jullie van de samenwerking en communicatie tussen de betrokken professionals? (Decaan, mentoren, teamvoorzitters)
9. Wat is de taakverdeling van LOB in school? (wie doet wat)

Topic kwaliteitsbewaking

10. Is LOB geïntegreerd in de reguliere vakken of is er een apart PTA van LOB?
11. Geeft het loopbaandossier een goed beeld van de ontwikkeling die de leerling heeft doorgemaakt?
12. Is er een persoon of groep die LOB monitort? (zorgt dat het in goede banen wordt geleid)
 - Wie draagt de verantwoordelijkheid van LOB?
13. Wordt er gekeken of er een succesvolle doorstroom van de leerlingen naar vervolgonderwijs is geweest? (mbt studiekeuze?) (switchers)
14. Wordt er gevraagd naar de tevredenheid van LOB onder mentoren en leerlingen?

Topic begeleiding

15. Is er voldoende kennis bij mentoren op het gebied van LOB zodat ze de leerlingen goed kunnen begeleiden?

Topic doorlopende leerlijn

16. Welke LOB-doelen zijn er gesteld per leerjaar? (wat moet de leerling geleerd hebben einde leerjaar?
17. Sluiten deze doelen per leerjaar volgens jullie goed op elkaar aan?
18. Wordt er met de leerlingen geëvalueerd of deze doelen behaald zijn?
19. Sluiten de activiteiten die georganiseerd worden goed aan bij deze doelen?

Algemeen

20. Wordt de ontwikkeling van de leerling op gebied van LOB besproken met hem/haar, per leerjaar?
21. Wat is jullie mening over de huidige opzet van LOB?
22. Hebben jullie verdere aanbevelingen wat betreft het verbeteren van LOB? (waarom?)

Bijlage 6 Interviewvragenlijsten mentoren

Bijlage 6A Leidraad Interviewvragen mentoren leerjaar 1

(versie 1) (aangepast na interview vragen met teamvoorzitters)

In mijn onderzoek richt ik mij op alle aspecten van LOB. In mijn scriptie wil ik verbeterpunten aanleveren op het gebied van LOB. Tijdens dit interview ga ik in op de onderwerpen: beleid, kwaliteitsbewaking, krachtige loopbaangerichte leeromgeving, activiteiten en begeleiding.

IS ER IEMAND DIE BEZWAAR HEEFT DAT DE SESSIE WORDT OPGENOMEN? GEGEVENS WORDEN ANONIEM VERWERKT.

1. Worden de LOB-programma's Simulise en Qompas optimaal benut?
2. Is er voldoende kennis van de LOB-programma's?
 - Ligt dat aan de inrichting van het programma of aan het programma zelf?
3. Op welke manier komt LOB aan bod tijdens de mentor-coachuren?
4. Hoe is de samenwerking en communicatie tussen de betrokken professionals over LOB? (Decaan, teamvoorzitters)
5. Welke verantwoordelijkheden hebben jullie als mentor bij LOB?
6. Wat wordt er dit leerjaar vastgelegd in het loopbaandossier? (zo nee, volgende overslaan)
7. Geeft het loopbaandossier een goed beeld van de ontwikkeling die de leerling heeft doorgemaakt?
 - Waarom wel of waarom niet?
8. Wordt er gevraagd naar de tevredenheid van LOB onder leerlingen?
9. Wat leren de leerlingen met de thema's op gebied van LOB?
10. Zijn jullie tevreden over de huidige LOB-activiteiten/opdrachten?
11. Ik heb begrepen vanuit de teamvoorzitter dat er in de overstap van leerjaar 1 en 2 nog wel een gat. Hoe ervaren jullie dit?
12. Hoe ondersteunen jullie de leerling om hem/haar een goed beeld van een profiel, het werk en de beroepen te geven?
13. Wordt er standaard na een praktijkervaring een vorm van reflectie verwacht van de leerling? (stage meeloopdag)
14. Wat doen jullie zoal om de leerling zelf te laten nadenken over zijn loopbaankeuzes?
15. Krijgen de leerlingen de genoeg kansen om levensechte/praktijkgerichte ervaringen op te doen?
 - Voorbeelden
16. Zijn de LOB-opdrachten naar jullie mening voldoende gericht op de praktijk?
17. Wanneer wordt een loopbaanreflectiegesprek gevoerd tussen jou en de leerling?
 - Wordt dit alleen tijdens de dialoog gedaan?
18. Welk doel stellen jullie centraal bij een loopbaangesprek?
19. Wordt er tijdens deze gesprekken met de leerling gepraat over: wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?
20. Bestaat de mogelijkheid om maatwerk te leveren bij LOB als de leerling hier om vraagt?
21. Worden ouders naast de dialoog nog betrokken bij LOB?
22. Komt de leerling vanuit zichzelf met vragen over LOB (profiel en studie)?
 - Ervaart de leerling dan voldoende vertrouwen?
 - Zijn de leerlingen vanuit zichzelf gemotiveerd om aan de slag te gaan met de LOB-activiteiten en LOB-opdrachten?
23. Kunnen jullie de leerlingen op dit moment goed begeleiden bij LOB?
 - Meer scholing of hulp bij begeleiding van leerling?
24. Wat gaat volgens jullie goed bij LOB?
25. Wat willen jullie verbeterd zien bij LOB in jullie leerjaar?

Bijlage 6B Leidraad Interviewvragen mentoren leerjaar 2

(versie 2 aangepast na interview mentoren leerjaar 1)

In mijn onderzoek richt ik mij op alle aspecten van LOB. In mijn scriptie wil ik verbeterpunten aanleveren op het gebied van LOB. Tijdens dit interview ga ik in op de onderwerpen: beleid, kwaliteitsbewaking, krachtige loopbaangerichte leeromgeving, activiteiten en begeleiding.

IS ER IEMAND DIE BEZWAAR HEEFT DAT DE SESSIE WORDT OPGENOMEN? GEGEVENS WORDEN ANONIEM VERWERKT.

1. Simulise is het afgelopen jaar niet van de grond gekomen, het programma wordt op dit moment niet optimaal benut en ingezet zoals de verwachtingen waren, vinden jullie dat ook?
2. Komt LOB, naast het LOB-programma Simulise, ook aan bod tijdens de mentor-coachuren?
3. Hoe is de samenwerking en communicatie tussen de betrokken professionals over LOB? (Decaan, teamvoorzitters)
4. Welke verantwoordelijkheden hebben jullie als mentor bij LOB?
5. Wordt er dit leerjaar al iets vastgelegd in het loopbaandossier? (zo nee, volgende overslaan, hoe wordt de voortgang dan wel vastgelegd?)
6. Geeft het loopbaandossier/magister een goed beeld van de ontwikkeling die de leerling heeft doorgemaakt?
 - Waarom wel of waarom niet?
7. Wordt er gevraagd naar de tevredenheid van LOB onder leerlingen?
8. Zijn de LOB-activiteiten oriënterend of beroepsgericht in jullie leerjaar?
9. Zijn jullie tevreden over de huidige LOB-activiteiten/opdrachten?
 - Worden leerlingen gemotiveerder door de LOB-activiteiten en LOB-opdrachten?
10. *Ik heb begrepen vanuit de teamvoorzitter dat er in de overstap van leerjaar 1 en 2 nog wel een gat zit.* Ervaren jullie dit ook? Hoe kan dit gat verkleind kunnen worden?
11. Hoe ondersteunen jullie de leerling om hem/haar een goed beeld van een profiel, het werk en de beroepen te geven?
12. Krijgen de leerlingen de genoeg kansen om levensechte/praktijkgerichte ervaringen op te doen?
 - Voorbeelden
13. Zijn de LOB-opdrachten naar jullie mening voldoende gericht op de praktijk?
14. Wordt er 1 op 1 een loopbaanreflectiegesprek gevoerd tussen jou en de leerling (buiten dialoog)?
15. Hoe bepalen jullie wat jullie willen bespreken tijdens het loopbaanreflectiegesprek? (komt voort uit loopbaandossier?)
16. Wordt er tijdens deze gesprekken met de leerling gepraat over: wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?
17. Bestaat de mogelijkheid om maatwerk te leveren bij LOB als de leerling hier om vraagt?
18. Komt de leerling vanuit zichzelf met vragen over LOB (profiel en studie)?
 - Ervaart de leerling dan voldoende vertrouwen?
19. Kunnen jullie de leerlingen op dit moment goed begeleiden bij LOB?
 - Meer scholing of hulp bij begeleiding van leerling?
20. Wat gaat volgens jullie goed bij LOB?
21. Wat willen jullie verbeterd zien bij LOB in jullie leerjaar?

Bijlage 6C Leidraad Interviewvragen mentoren leerjaar 3 en 4

(versie 3, aangepast na interview leerjaar 2)

In mijn onderzoek richt ik mij op alle aspecten van LOB. In mijn scriptie wil ik verbeterpunten aanleveren op het gebied van LOB. Tijdens dit interview ga ik in op de onderwerpen: beleid, kwaliteitsbewaking, krachtige loopbaangerichte leeromgeving, activiteiten en begeleiding.

IS ER IEMAND DIE BEZWAAR HEEFT DAT DE SESSIE WORDT OPGENOMEN? GEGEVENS WORDEN ANONIEM VERWERKT.

Als we met veel zijn, microfoon uit en aan doen als je wilt antwoorden

1. Is Qompas de basis van LOB in jullie leerjaar?
 - Wat vinden jullie van Qompas?
2. Werkt de leerling aan het LOB-programma Qompas tijdens de mentor-coachuren?
 - Wat komt er verder aan bod op gebied van LOB tijdens deze mentor-coachuren?
3. Hoe is de samenwerking en communicatie tussen de betrokken professionals over LOB? (Decaan, teamvoorzitters)
4. Welke verantwoordelijkheden hebben jullie als mentor bij LOB?
5. Waar wordt de voortgang van de leerling m.b.t. LOB vastgelegd?
 - Vormt dat het loopbaandossier?
6. Geeft het loopbaandossier/magister een goed beeld van de ontwikkeling die de leerling heeft doorgemaakt?
 - Waarom wel of waarom niet?
7. Hoe controleren jullie of het PTA behaald is door de leerlingen? (a.d.h.v. wat beslissen of het PTA behaald is)
8. Wordt er gevraagd naar de tevredenheid van LOB onder leerlingen?
9. Zijn de LOB-activiteiten en opdrachten in Qompas oriënterend of beroepsgericht in jullie leerjaar?
10. Zijn jullie tevreden over de huidige LOB-activiteiten/opdrachten?
 - Worden leerlingen gemotiveerder door de LOB-activiteiten en LOB-opdrachten?
11. Wordt er standaard gereflecteerd (verslag/gesprek) als de leerlingen een LOB-activiteit hebben uitgevoerd?
12. Krijgen de leerlingen genoeg kansen om levensechte/praktijkgerichte ervaringen op te doen?
13. Vinden jullie dat voldoende?
14. Wordt er 1 op 1 een loopbaanreflectiegesprek gevoerd tussen jou en de leerling (buiten dialoog)?
15. Hoe bepalen jullie wat jullie willen bespreken tijdens het loopbaanreflectiegesprek? (komt voort uit loopbaandossier ?)
16. Wordt er tijdens deze gesprekken met de leerling gepraat over: wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?
17. Bestaat de mogelijkheid om maatwerk te leveren bij LOB als de leerling hier om vraagt?
18. Ervaart de leerling voldoende vertrouwen zodat hij/zij vanuit zichzelf met vragen over LOB komt? (profiel en studie)?
19. Kunnen jullie de leerlingen op dit moment goed begeleiden bij LOB/vragen over vervolgstudie?
 - Meer scholing of hulp bij begeleiding van leerling?
20. Wat gaat volgens jullie goed bij LOB?
21. Wat willen jullie verbeterd zien bij LOB in jullie leerjaar?

Bijlage 7 Leidraad Interviewvragenlijst decaan

Het is inmiddels helder dat er geen LOB-beleid is geschreven, er is wel een visie uit 2014. Ik zal daarom geen vragen stellen over dit beleidsstuk, maar ik wil wel graag van jou weten hoe je denkt over de aspecten die volgens de theorie in een beleidsstuk zijn vastgelegd. Daarnaast ga ik tijdens dit interview in op de onderwerpen: kwaliteitsbewaking, doorlopende leerlijn, activiteiten en begeleiding.

HEB JE ER BEZWAAR TEGEN DAT DE SESSIE WORDT OPGENOMEN?

1. Is de visie op LOB bekend bij jou?
2. Hoe wordt er bepaald welke opdrachten/activiteiten er in Qompas komen?
3. Wat vind je van het LOB-programma's Simulise en Qompas?
 - Optimaal benut?
4. Heb jij voldoende kennis van de LOB-programma's?
5. Wordt er samengewerkt met andere bedrijven of instellingen?
6. Hoe is de samenwerking en communicatie tussen de betrokken professionals? (MT, mentoren, teamvoorzitters)
7. Welke taakverdeling is er bij LOB? (wie doet wat, ook mentoren)
8. Welke verantwoordelijkheden heb jij bij LOB?
9. Welke persoon of groep monitort de kwaliteit van LOB?
10. Wordt er geëvalueerd op de doorstroom van de leerlingen naar vervolgonderwijs?
11. Sluiten de LOB-activiteiten voldoende aan bij de interesses en vraag van de leerlingen ?
12. Wordt er na een praktijkervaring altijd een vorm van reflectie verwacht van de leerlingen?
13. Hebben leerlingen de kans om levensechte ervaringen op te doen in de praktijk?
14. Komen de loopbaancompetenties voldoende aan bod in de LOB-activiteiten?
15. Hoe ondersteun jij de leerling om hem/haar een goed beeld van een profiel, het werk en de beroepen te geven?
16. Hoe begeleid je de leerlingen in het maken van een goede keuze?
17. Komen de leerlingen vanuit zichzelf met vragen bij jou over de profiel- en studiekeuze?
18. Wordt er door de mentoren en leerlingen voldoende gebruik gemaakt van jouw kennis van LOB?
 - Zo nee, hoe kan dat verbeterd worden?
19. Hoe worden ouders betrokken bij LOB?
20. Welke LOB-doelen zijn er gesteld per leerjaar? Zijn er tussen en/of einddoelen?
21. Sluiten de doelen per leerjaar op elkaar aan?
22. Sluiten de LOB-activiteiten/LOB-opdrachten in de programma's die georganiseerd worden aan bij de doelen van het leerjaar?
23. Welk leerproces maakt de leerling door van leerjaar één tot en met vier?
24. Wat gaat er goed bij LOB?
25. Zijn er ideeën wat betreft het verbeteren van LOB?
26. Wat is jouw mening over de huidige opzet van LOB?

Bijlage 8 Uitleg inventarisatielijst

Beste mentoren en teamvoorzitter,

Onderaan het Excel bestand staat voor elk leerjaar een tabblad, let op dat je de gegevens bij het **juiste leerjaar** invult.

Hoe moet het schema worden ingevuld? Per kolom uitgelegd:

1. **Datum:** wanneer wordt de activiteit/opdracht uitgevoerd?
2. **Lob-activiteit/Lob-opdracht:** wat is de naam van de activiteit/opdracht?
3. **Opdracht in S/Q:** staat de activiteit vastgelegd in Qompas (Q) of Simulise (S)?
4. **Profiel:** welk profiel krijgt de activiteit aangeboden? (geldt alleen voor leerjaar 3+4)
5. **Leerweg:** welke leerweg krijgt de activiteit aangeboden?
6. **Organisator:** wie organiseert de activiteit?
7. **Loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers:** aan welke loopbaancompetenties werken de leerlingen in deze opdracht?
 - **Loopbaanreflectie:** bestaat uit kwaliteiten- en motievenreflectie (wat kan ik, waar ben ik goed in, wat wil ik en waarom?)
 - **Loopbaanvorming:** bestaat uit werkexploratie en loopbaansturing (waar vind ik werk dat bij me past, hoe bereik ik dat?)
 - **Netwerken:** wie kan me daarbij helpen?
8. **Afsluitende opdracht:** vul afsluitende opdracht in, zoals een reflectieverslag of een gesprek dat plaatsvindt na het uitvoeren van de activiteit
9. **Staat deze afsluitende opdracht vastgelegd in Simulise of Qompas?** Vul kruisje in indien van toepassing

Hartelijk dank!

Bijlage 9 Inventarisatielijsten

Bijlage 9A Inventarisatielijsten leerjaar één en twee

Hieronder is te zien wat de uitkomsten zijn van de documentanalyse, dat zijn de vier inventarisatielijsten.

Tabel 15: *Inventarisatie leerjaar één*

Inventarisatie LOB-activiteiten Het Noordik									
Leerjaar : 1									
					Loopbaan competenties				
datum	LOB activiteiten/LOB opdrachten	Opdracht in Simulise	Leerweg	organisator	Loopbaan reflectie	loopbaan vorming	netwerken	afsluitende opdracht	verwerking vast gelegd in Simulise
	Standaard LOB-opdracht in simulise								
sept.	account aanmaken	x	mavo + BB/KB	mentor					x
sept	start opdracht	x	mavo + BB/KB	mentor	x			Inleveren opdracht	x
voor herfstvakantie	mijn presentatie: 1e thema ik	x	mavo + BB/KB	doc.godsd.&gesch.	x			Presentatie	x
Van vak.tot vak.	5 thema's (4 thema's elk jaar anders)	1e thema	mavo + BB/KB	vakdocent	x			Praktisch/ reflectie	x
sept/okt- jan/feb-juni	coachmoment trialoog	x	mavo + BB/KB	mentor	x			Verslag/reflectie/samenvat.	x
	beroepen	x	mavo + BB/KB	mentor	x			Inleveren opdracht	x

Tabel 16: *Inventarisatie leerjaar twee*

Leerjaar : 2									
					loopbaan competenties				
datum	LOB-activiteiten/LOB-opdrachten	Opdracht in Simulise	leerweg	organisator	loopbaan reflectie	loopbaan vorming	netwerken	afsluitende opdracht	verwerking vastgelegd in Simulise
september	ouderavond profielkeuze		mavo + BB/KB	RDG/ LBG					
oktober/ februari	trialogen		mavo + BB/KB	mentoren klas 2	x				
december	beroepen Doe-dagen Hardenberg		mavo + BB/KB	DEI/LBG/decaan	x	x	x		
januari t/m februari	thema TopJob		mavo + BB/KB	DTM/DEI/LBG	x			reflecteren	los bestand
september t/m juli	LOB lessen bij de profielen		mavo + BB/KB	DEI/LBG	x				
hele jaar	bedrijfsbezoeken		mavo + BB/KB	TWL/ DEI/ LBG	x	x	x		
hele jaar	gesprekken mentorleerlingen		mavo + BB/KB	mentoren klas 2	x				magister
hele jaar	leerlingen mogen op stage		mavo + BB/KB	mentoren klas 2	x	x	x	reflectieverslag	magister
hele jaar	docenten v.d. profielen houden gesprekken		mavo + BB/KB	Profieldocenten	x				
hele jaar	filmpjes van de profielen bekijken		mavo + BB/KB	mentoren klas 2	x				
Standaard LOB-opdracht in Simulise									
sept tot april	voorbereiding profielkeuze	x	mavo + BB/KB	mentoren klas 2	x				Simulise

Bijlage 9B Inventarisatielijsten leerjaar drie en vier

Tabel 17: Inventarisatie leerjaar drie

Leerjaar : 3									
datum	LOB activiteiten/LOB opdrachten	Opdracht in Qompas	profiel	Leerweg	organisator	Loopbaan competenties			Verwerking vastgelegd in Qompas
						Loopbaan reflectie	loopbaan vorming	netwerken	
augustus	Inter grip: leerlingen maken account		alle		decaan				
november	MBO-voorlichtingsavond samen met Pius X		alle	mavo + BB/KB	decaan	x	x	x	Reflectieverslag
november	Open dag ROC		alle			x	x	x	
november	Bedrijvencarrousel 1			mavo + BB/KB		x	x	x	Reflectieverslag
november	Bedrijfsbezoek proces- en voed.midd.technologie		PIE			x	x	x	
november	Bedrijfsbezoeken week van de logistiek					x	x	x	
februari	Gastlessen door derden en oudleerlingen		D&P	mavo + BB/KB		x	x	x	
april	Bedrijvencarrousel 2			mavo + BB/KB		x	x	x	Reflectieverslag
14-juni	Stage einde schooljaar			KB/BB		x	x	x	Reflectieverslag
op aanvraag	Meeloopdagen ROC		alle	mavo + BB/KB		x	x	x	Reflectieverslag
op aanvraag	Meeloopdagen bekende/familie			mavo		x	x	x	
	Standaard LOB-opdracht in Qompas								
	Hobbys en bijbaantjes	x		mavo		x	x		x
	Beroepen	x		mavo		x	x		x
	Wat kan ik?	x		mavo		x			x
	Wat wil ik?	x		mavo		x	x		x
	Na het vmbo	x		mavo					x
	Maak de beroepentest opnieuw	x		mavo		x	x		x
	Persoonstypetest	x		mavo		x			x
	Competentietest	x		mavo		x			x
	Opleidingen	x		mavo			x		x
	Portfolio	x		mavo					x
	LOB-activiteiten en opdrachten in lesmethode			BB/KB		x	x		

Tabel 18: Inventarisatie leerjaar vier

Leerjaar 4									
datum	LOB-activiteit /LOB-opdrachten	Opdracht in Qompas	Profiel	Leerweg	organisator	Loopbaan competenties			Verwerking vastgelegd in Qompas
						Loopbaan reflectie	loopbaan vorming	netwerken	
november	MBO-voorlichtingsavond samen met Pius X		alle	alle	decaan	x			reflectieverslag
nov. & april	Bedrijvencarrousel		alle			x	x	x	
	Sterk Techniek Onderwijs		PIE			x	x	x	
maart	Meeloopdagen ROC (KOM!-dagen)					x	x	x	x
	Optie tot een meeloopdag MBO				leerling zelf	x	x	x	
	Profielwerkstuk			mavo		x	x		
	Reflectieformulieren keuzedelen		D&P		docenten	x	x		
	Inter grip				docenten				
maart/april	Inter grip deel B samen invullen			mavo	ODW				
	Digitaal Doorstroom Dossier afronden in Inter grip		alle	alle	mentoren				
vóór 1 mei	Inschrijven voor het mbo		alle	alle					
	Standaard LOB-opdracht in Qompas								
	Competentietest	x		mavo + BB/KB		x			x
	Na de middelbare school	x		mavo			x	x	x
	Mijn studiekeuze	x		mavo		x	x		x
	Leven als student	x		mavo					x
	Intake mbo	x		mavo + BB/KB			x		x
	Verslag LOB leerjaar 4	x		mavo + BB/KB		x	x		reflectieverslag
	LOB in lesmethode			BB/KB		x	x		

Bijlage 10 Open coderen en axiaal coderen

Hieronder is een afbeelding te zien van de eerste stap van coderen. Ieder bruikbaar stuk tekst heeft een respondentnummer, fragmentnummer en code gekregen. Zo is bijlage 11 de codelijst tot stand gekomen.

6. Ik heb begrepen van de teamvoorzitters dat er in klas 1 nog niet echt wordt gewerkt met een loopbaandossier, maar wordt daar al wel een beetje een opstart mee gemaakt?

D. Dat zou dan Simulise moeten zijn geworden.

C. dat was inderdaad de bedoeling van Simulise.

D. Eerder was dat Qompas en dat is nu dus Simulise. Inloggen in Qompas was de enige opdracht die we hadden. De opdrachten die we aan het begin hebben besproken, hebben we daar wel in uitgevoerd. De intentie was alleen wat groter, dat we alle thema's en de competenties in Simulise zouden gaan verwerken. De uitvoering daarvan is nog niet gelukt. 14:55

Hoe wordt de ontwikkeling van de leerlingen nu vastgelegd? Zoals bij die thema's?

E. Van de 2^e en 3^e trialog maakt de leerling ook zelf een verslagje en dat wordt nu in Magister vastgelegd. We doen wel een paar dingen, maar die worden gewoon nog niet goed vastgelegd. Dat komt ook omdat daar nog geen duidelijk afspraak over is. Wanneer ga je wat vastleggen en wie doet dat? Want er zijn best dingen die we daar in kunnen hangen. Bijvoorbeeld bij thema 1 een presentatie maken, dat is gewoon een LOB-opdracht.

Er is dus gewoon geen duidelijkheid wat waar in hoort en zodat je ook kan monitoren van wat er nu eigenlijk gebeurt?

C. Ja

E. Ja

D. Het was dus de bedoeling dat dat in Simulise zou komen, maar dat is er dus nog niet van gekomen.

E. Ja oké klopt, maar er is ook niet echt duidelijk gesteld als team, wat gaan we eigenlijk in Simulise plaatsen? Als nu de vraag wordt gesteld dat elke mentor iets in Simulise moet gaan plaatsen. Dat is prima, ik kan er wel wat aanhangen. Het moet volgens mij juist niet zo'n wildgroei worden, maar juist heel duidelijk wat willen we in klas 1 er in doen. Ik denk dat dat het beste kan in overleg met de decaan. De wisselingen van LOB in de groep, dat is ook geen voordeel geweest.

Hoe werd de voortgang van de leerlingen vastgelegd? Even los van het duurzaam vmbo en Simulise.

D. Trialogen in magister en de vaardigheden van de thema's was los op papier vastgelegd. Voorheen hadden we voor iedere leerling een map hier staan en toen was alles nog op papier.

8. Wordt er wel eens gevraagd naar de tevredenheid van leerlingen over LOB?

A. Nee

B. Nee

The screenshot shows a list of five text fragments, each with a respondent number (EB) and a fragment number (L1M1 F3, L1M2 F9, L1M3 F4, L1M4 F16, L1M5 F25). Each fragment is followed by a 'Beantwoorden' (Answer) button. The fragments are identical to the ones shown in the text block on the left.

Figuur 5: Eerste stap van open en axiaal coderen

Bijlage 11 Codelijst

De codelijst die tot stand is gekomen na het open coderen, kent in totaal 151 codes, er is daarom een afbeelding geplaatst van een deel van de codelijst.

1	kernbegrip/topics	dimensie/items	indicatoren	subcode	code	Omschrijving
28	activiteiten/opdrachten	vraaggericht		goed	act_vraaggr_goed	De geïnterviewde geeft aan dat de LOB-activiteiten/opdrachten goed aansluiten bij de vraag
29	activiteiten/opdrachten	vraag leerling	maatwerk		act_vraagln_maatwerk	De geïnterviewde geeft aan dat er maatwerk mogelijk is bij LOB als de leerling daar om vraagt
30	begeleiding	activiteiten/opdrachten	mentoren	behoefte	begl_act_ment_behoefte	De geïnterviewde geeft aan dat er behoefte is aan begeleiding bij de invulling van LOB-activite
31	begeleiding	decaan	tijd	weinig	begl_dec_tijd_weinig	De geïnterviewde geeft aan dat hij geen tijd heeft om met veel/alle leerlingen in gesprek te gaa
32	begeleiding	deskundigheid	mentor	ondersteuning verdwenen	begl_desk_mentor_onderst verdw	De geïnterviewde geeft aan dat de ondersteuning bij begeleiding voor de mentor door het uite
33	begeleiding	deskundigheid	mentor	voldoende basis	begl_desk_mentor_vold	De geïnterviewde geeft aan dat de mentoren voldoende basis hebben om de leerling te begele
34	begeleiding	dialog	coachuren		begl_dial_coachuren	De geïnterviewde geeft aan dat de begeleiding van LOB plaatsvindt tijdens de (mentor)coachur
35	begeleiding	dialog	doel	ik	begl_dial_doel_ik	De geïnterviewde geeft aan dat de leerling en de ontwikkeling van de leerling centraal staat in
36	begeleiding	dialog	individueel	weinig	begl_dial_indivi_weinig	De geïnterviewde geeft aan dat er meer individuele contactmomenten met de leerlingen moet
37	begeleiding	dialog	IZIS-lijst		begl_dial_izis	De geïnterviewde geeft aan dat de dialoog wordt aangegaan met de leerling op basis van de IZ
38	begeleiding	dialog		niet vast	begl_dial_nietvast	De geïnterviewde geeft aan dat er geen vaste begeleidingsmomenten gepland zijn tussen men
39	begeleiding	dialog	ouders	betrokken	begl_dial_oud_betrokken	De geïnterviewde geeft aan dat ouders de mogelijkheid hebben om aan te sluiten bij een LOB-
40	begeleiding	dialog		regelmatig	begl_dial_regelmatig	De geïnterviewde geeft aan dat er regelmatig een contactmoment met de leerling plaatsvindt
41	begeleiding	dialog	vak		begl_dial_vak	De geïnterviewde geeft aan dat er d.m.v. de les(methode) tijdens de vakken een dialoog plaat
42	begeleiding	dialog		vast	begl_dial_vast	De geïnterviewde geeft aan dat er vaste begeleidingsmomenten gepland zijn tussen mentor en
43	begeleiding	loopbaanreflectiegesprek			begl_lbreflgespr	De geïnterviewde geeft aan dat er een loopbaanreflectiegesprek wordt gevoerd met de leerling
44	begeleiding	leerling	motiveren		begl_lln_motiv	De geïnterviewde geeft aan dat hij/zij de leerling prikkelt door het gesprek aan te gaan, zodat d
45	begeleiding	loopbaancompetenties		training	begl_loopbcomp_train	De geïnterviewde geeft aan dat zij als mentor getraind zijn de leerlingen te begeleiden op basis
46	begeleiding	reflectie	lln	niet	begl_refl_lln_niet	De geïnterviewde geeft aan dat leerlingen niet standaard een reflectie maken/schrijven als er
47	begeleiding	suggestie			begl_suggestie	De geïnterviewde draagt een suggestie aan wat betreft het verbeteren van de begeleiding van
48	begeleiding	trialoog	ouders		begl_trialooud	De geïnterviewde geeft aan dat er een trialoog gevoerd wordt tussen leerling, ouder en mento
49	begeleiding	vertrouwen	leerling	voldoende	begl_vertr_lln_vold	De geïnterviewde geeft aan dat de leerlingen voldoende vertrouwen ervaart om het gesprek n
50	begeleiding	vertrouwen		onvoldoende	begl_vertr_onvol	De geïnterviewde geeft aan dat hij/zij soms te weinig vertrouwen ervaart door te weinig kenni
51	begeleiding	vertrouwen		voldoende	begl_vertr_vold	De geïnterviewde geeft aan dat hij/zij voldoende kennis heeft van de profielen, om leerlingen
52	begeleiding	vraag leerling		weinig	begl_vraaglln_weinig	De geïnterviewde geeft aan dat de leerlingen weinig vanuit zichzelf met vragen komen over pr
53	beleid	taakverdeling	aanspreekpunt	belangrijk	bel_aanspr_belangrijk	De geïnterviewde geeft aan dat het belangrijk is dat er een vast aanspreekpunt komt voor LOB

Figuur 6: Codelijst

Bijlage 12 Gekleurde codelijst

Hieronder is te zien hoe de lijst met codes eruit ziet nadat elk fragment een nummer, een code en kleur heeft gekregen. De kleuren uit deze lijst corresponderen met de codeboom die weer wordt gegeven in hoofdstuk vier. Deze lijst kent 849 fragmenten, daarom is er voor gekozen om een afbeelding te plaatsen.

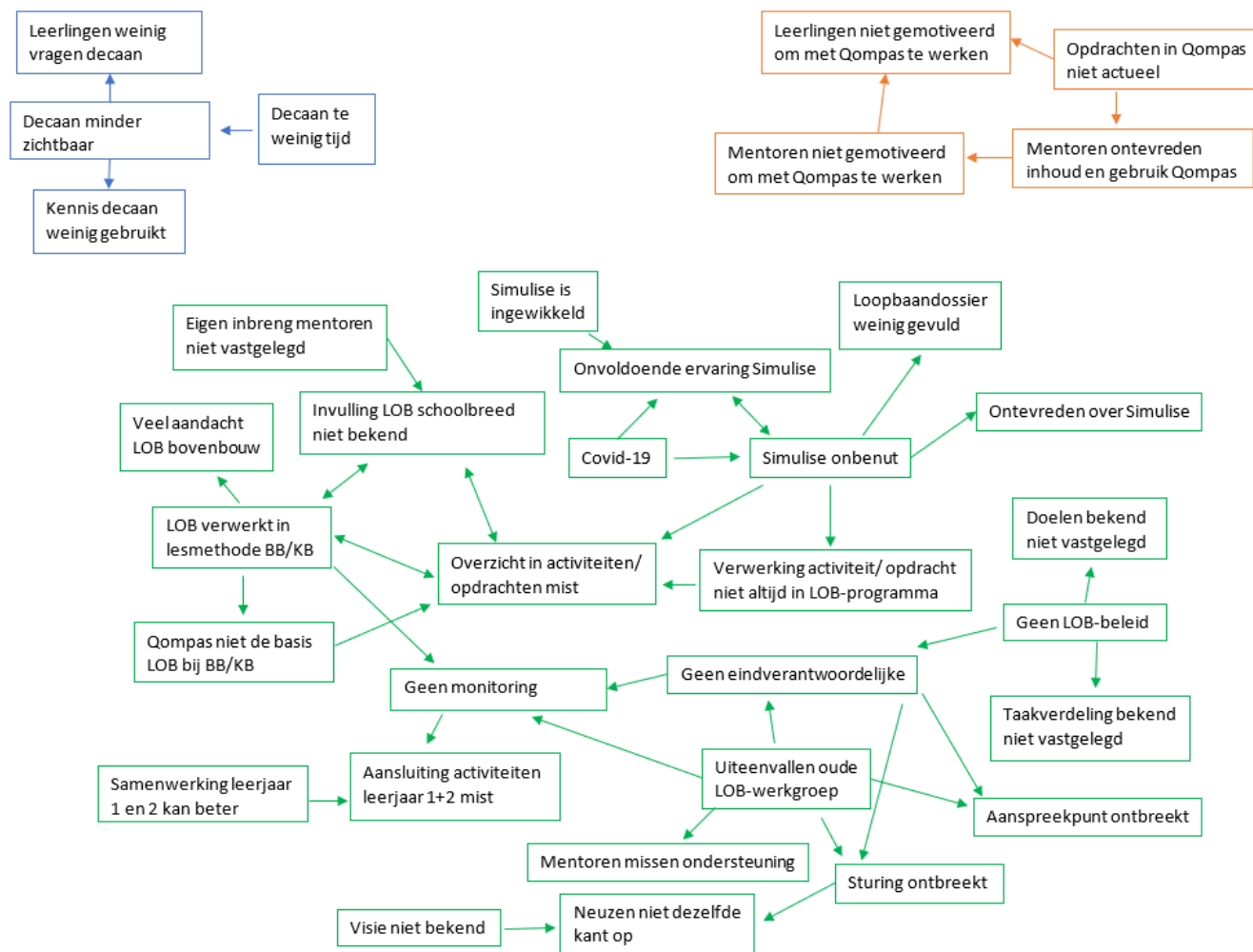
96	L3M1 F2	act_lesm	16	9	De geïnterviewde geeft aan dat de leerling met de lesmethode die tijdens de vakken gebruikt wordt, LOB aangeboden krijgt.
97	L3M1 F6				
98	L3M2 F2				
99	L3M4 F11				
100	L3M4 F2				
101	L3M4 F5				
102	L3M7 F9				
103	T3 F13				
104	T3 F15				
105	T3 F19				
106	T4 F18				
107	L4M3 F1				
108	L4M4 F10				
109	L4M4 F8				
110	L4M7 F11				
111	L4M7 F9				
112	L4M7 F10	act_loopb_toptraject	1	1	De geïnterviewde geeft aan dat het Toptraject voor de mavo ook een onderdeel van LOB is
113					
114	T4 F11	act_orien_beroep	21	13	De geïnterviewde geeft aan dat de leerlingen zich oriënteren op een beroep
115	D1 F22				
116	L1M1 F9				
117	L1M2 F24				
118	L1M2 F27				
119	L1M2 F28				
120	L1M4 F27				
121	L1M5 F44				
122	L1M5 F50				
123	L1M5 F55				

Figuur 7: Gekleurde codelijst

Bijlage 13 Empirisch model

Hieronder is het empirisch model te zien die is ontstaan na de stap van selectief coderen. Verbanden die zichtbaar werken zijn hieronder in een model geplaatst. Er is te zien dat er gewerkt is met drie verschillende kleuren, omdat niet alle resultaten met elkaar in verband konden worden gebracht.

Een voorbeeld van hoe het groene model af te lezen is: Simulise blijkt onbenut, daardoor is het loopbaandossier niet gevuld. Tevens is er daardoor onvoldoende ervaring met Simulise. Doordat Simulise onbenut is gebleven is ook de verwerking van een activiteit of opdracht niet altijd vastgelegd in een programma en daardoor mist ook het overzicht van deze activiteiten en opdrachten. Het overzicht in activiteiten en opdrachten mist tevens omdat LOB verwerkt zit in de LOB lesmethodes.



Figuur 8: Empirisch model