

STUDIE- EN BEROEPSKEUZEORIENTATIE
OP HET VMBO EN HET MBO

IMPULSEN VOOR HET IMPLEMENTEREN VAN EEN
EFFECTIEVE LOOPBAAN ORIËNTATIE EN-
BEGELEIDING (LOB)

Utrecht, oktober 2007

Susanne de Zwart

Henk Bakker

Valerie Overmeer

Francien van Laar

STUDIE- EN BEROEPSKEUZEORIENTATIE
OP HET VMBO EN HET MBO

IMPULSEN VOOR HET IMPLEMENTEREN VAN EEN
EFFECTIEVE LOOPBAAN ORIËNTATIE EN-
BEGELEIDING (LOB)

	INHOUD	Blz.
1.	SAMENVATTING	4
2.	AANLEIDING EN CONTEXT	9
2.1	INLEIDING EN CIJFERS	9
2.2	MISSIE EN DOELSTELLING ONDERZOEK	11
2.3	METHODE	11
2.4	LEESWIJZER	12
3.	KENNIS OVER EFFECTIEF LOB	13
3.1	WETTELIJKE CONTEXT	13
3.2	DEFINITIE LOB.....	13
3.3	CONCLUSIE	20
4.	DE PRAKTIJK VAN LOB OP HET (V)MBO	22
4.1	INLEIDING	22
4.2	DE PRAKTIJK OP HET VMBO	22
4.3	DE PRAKTIJK OP HET MBO	32
4.4	DE OVERGANG VAN VMBO NAAR MBO	39
4.5	SAMENWERKING ONDERWIJS – BEDRIJFSLEVEN VOOR OPTIMAAL KEUZEPROCES	41
4.6	STAND VAN ZAKEN: CONCLUSIE	43
5.	ANALYSE EN OPLOSSINGSRICHTINGEN.....	44
5.1	INLEIDING	44
5.2	EXTERNE FACTOREN	44
5.3	INTERNE FACTOREN.....	47
5.4	SAMENWERKING	51

BIJLAGE II: BUITENLANDSE VOORBEELDEN	60
BIJLAGE III: RESPONDENTEN INTERVIEWS	62
BIJLAGE IV: DEELNEMERS EXPERTMEETING	63
BIJLAGE V: BRONNENLIJST	64

1. SAMENVATTING

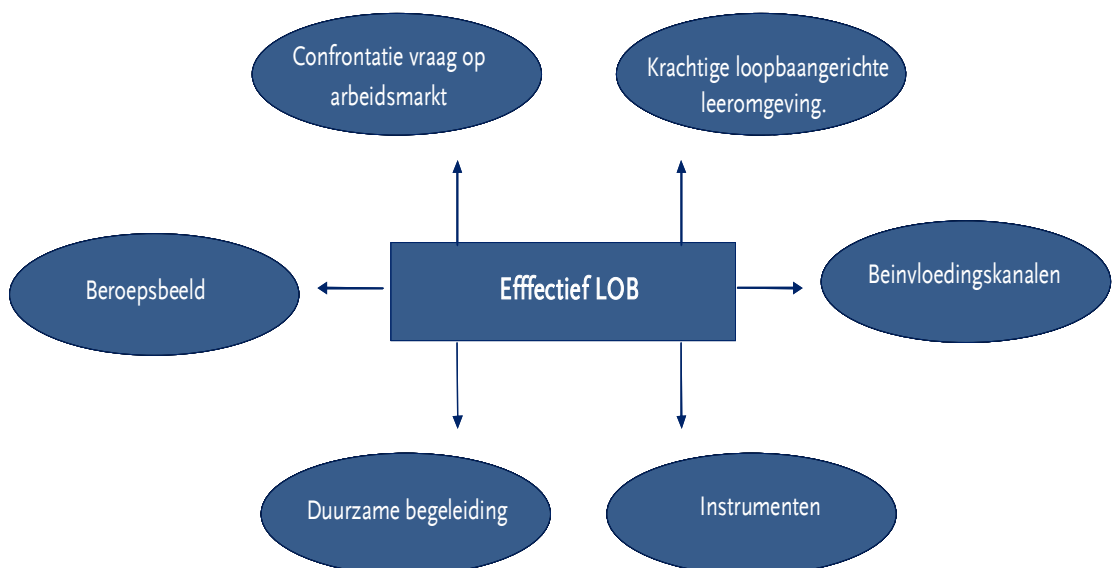
Loopbaanoriëntatie en Begeleiding (LOB) is een onderwerp dat al jaren in de belangstelling staat van onderwijs en arbeidsmarkt. LOB wordt vaak als volgt gedefinieerd: een geïntegreerd, dynamisch en continu proces van voorbereiding op een toekomstige vervolgopleiding, arbeidsmarkt, maatschappelijke participatie en waarin bovendien in het algemeen wordt gewerkt aan het verwerven van loopbaancompetenties.

Actuele thema's als voortijdig schoolverlaten, het switchen van opleiding, jeugdwerkloosheid en een tekort aan gekwalificeerd personeel hebben de aandacht gevestigd op zowel het maatschappelijk als het economisch belang van LOB. De RWI wil met dit onderzoek inzicht krijgen in de vraag hoe het onderwijs op het vlak van LOB breder in beweging kan worden gebracht. De RWI beoogt hiermee een bijdrage te leveren aan de vertaalslag van het 'wat' over LOB naar het 'hoe' van LOB.

Dit onderzoek is uitgevoerd met een beperkte looptijd van vier weken en is gebaseerd op deskresearch, een aantal interviews en een expertmeeting. In het kader van de deskresearch is een overall analyse gemaakt van bestaande, gangbare onderzoeken. Dit rapport geeft derhalve in eerste instantie een overzicht van de huidige inzichten ten aanzien van effectief LOB, vervolgens wordt ingegaan op de praktijk op het vmbo en het mbo en tot slot wordt een analyse gegeven van oorzaken resulterend in een aantal oplossingsrichtingen.

Kennis over effectief LOB

Binnen het onderwijs bestaat geen eenduidige definitie en dus ook geen eenduidige visie over LOB. Een gevolg hiervan is dat de invulling van LOB binnen het onderwijs veel verschillende vormen kent en sterk afhankelijk is van de inzet en het enthousiasme van de verantwoordelijke personen binnen een school en de ruimte die wordt geboden door het management.



Deskundigen als Meijers, Kuijpers, Bakker, Oomen en Sjenitzer onderkennen in de onderzoeken die ze hebben uitgevoerd een aantal belangrijke thema's die LOB effectief maken: Kenmerken van effectief LOB zijn onder andere een krachtige loopbaangerichte leeromgeving waarin de verbinding met de beroepspraktijk is gelegd. Leerlingen kunnen een beroep zelf ervaren en komen in contact met professionals uit de praktijk. Daarnaast voorziet een krachtige loopbaangerichte leeromgeving in de mogelijkheid om over deze ervaring te communiceren, en worden de leerlingen bewust gemaakt van de eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van hun keuze. Het contact met de praktijk is een belangrijk, steeds weerkerend thema in de literatuur over LOB.

Docenten, mentoren en decanen hebben een cruciale rol in de begeleiding van de leerlingen. Docenten zijn niet alleen vakmensen die lesgeven. Zij moeten ook als coach betrokken zijn bij het proces van loopbaanbegeleiding. Werkgevers hebben een cruciale rol in het organiseren van praktijkervaring en het mede vormen van een beroepsbeeld bij jongeren.

In onderstaande tabel is vanuit de verschillende onderzoeken en theorieën gekomen tot een samenvattend overzicht van kenmerken van effectief LOB ten opzichte van niet effectief LOB:

Effectief LOB	Niet effectief LOB
<i>Loopbaangerichte leeromgeving:</i>	
• Dialoog/ reflectie op praktijkervaring	Monoloog/overdracht en feedback op opdrachten
• Zelfmanagement leerling/vraaggericht	Kennisoverdracht/sturing door docent
• Praktijkervaring	Theorie
• Docent wordt coach	Docent als leraar
<i>Duurzame begeleiding:</i>	
• Geïntegreerd in onderwijsloopbaan	Eenmalig vak
• Oriëntatie op lange termijn	Oriëntatie op korte termijn/ad hoc begeleiding
<i>Instrumenten (in samenhang met dialoog)</i>	Instrumenten als doel op zich, zonder dialoog
• POP of portfolio	
• Stages	
<i>Beïnvloedingskanalen</i>	
• Ouders	Interne focus
<i>Differentiatie</i>	Blauwdruk voor alle leerlingen
<i>Confrontatie met eisen/vraag arbeidsmarkt</i>	'U vraagt, wij draaien'

De praktijk van LOB op het (v)mbo

Het onderwijs binnen het vmbo en het mbo is de laatste jaren flink in beweging geweest en op verschillende punten vernieuwd. Er is binnen het vmbo aandacht gekomen voor competentiegericht leren en de loopbaan van de leerling. Binnen het mbo is, naast het competentiegericht leren, ook aandacht gekomen voor de domeinen, waarmee de keuze van een leerling voor een opleiding wordt uitgesteld.

LOB heeft in al deze ontwikkelingen een rol gekregen en sluit in theorie goed aan op de manier waarop effectief LOB idealiter vorm zou moeten krijgen. In de praktijk blijkt dat LOB op het vmbo en het mbo daar nog ver vanaf staat.

De rode draad van de documentenstudie, de interviews en de expertmeeting is dat de praktijk worstelt met de implementatie van onderwijsvernieuwing in het algemeen en dat effectief LOB niet goed van de grond komt in het vmbo en mbo. De respondenten in dit onderzoek hebben aangegeven dat in beide sectoren op dit moment de vormgeving van effectief LOB sterk voor verbetering vatbaar is.

Toch is op onderdelen een aantal goede initiatieven ontplooid op het vmbo en mbo om LOB effectiever te maken. Zo is er steeds meer aandacht voor de praktijk en is er wel degelijk het bewustzijn bij mentoren over het belang van vraaggestuurd onderwijs en de dialoog. In een toenemend aantal gevallen wordt er samengewerkt binnen een school (leerlingen helpen leerlingen), met andere onderwijsinstellingen en met het bedrijfsleven of een kenniscentrum. Met deze ontwikkelingen maakt het onderwijs binnen het (v)mbo een stap in de richting van effectief LOB.

Tijdens gesprekken met bestuurders en mentoren van vmbo en mbo instellingen en experts van de Kenniscentra is gevraagd naar hun visie op oorzaken waarom scholen er niet of slechts gedeeltelijk in slagen om te werken langs lijnen van effectief LOB. Daarnaast is hen gevraagd naar hun visie op oplossingen en randvoorwaarden. Deze zijn verwerkt in onderstaande paragraaf.

Samenvatting analyse en oplossingsrichtingen

Wat betreft de door de deskundigen genoemde oorzaken en de oplossingsrichtingen is er onderscheid te maken tussen externe factoren, interne factoren en samenwerkingsfactoren.

Externe factoren

Als eerste externe factor worden genoemd de wettelijke kaders: prikkels en prioriteiten. Er zijn geen afspraken met scholen over resultaten en inspanningen met betrekking tot LOB. Dit werkt in de hand dat scholen binnen het onderwijs geen of te weinig prioriteit aan LOB geven.

Oplossingsrichting: het opnemen van effectief LOB op de kwaliteitskaarten van de onderwijsinspectie en het benchmarken van effectief LOB tussen scholen.
--

De tweede externe factor is de impact op het onderwijs van de snelheid waarmee onderwijsvernieuwingen worden ingevoerd. Docenten, mentoren, decanen en managers hebben veel op hun bordje en er is volgens de experts sprake van het ontstaan van 'verandermoeheid'

Interne factoren

Eerste interne factor met betrekking tot de bestaande kloof tussen theorie en praktijk is het ontbreken van een eenduidige visie ten aanzien van LOB. Slechts weinig scholen hebben een visie geformuleerd en hebben deze vertaald naar doelstellingen en activiteiten voor leerlingen, mentoren en docenten. Bij het bepalen van strategie en visie ten aanzien van LOB ligt de uitdaging om duidelijk verantwoordelijkheden te beleggen en kaders te stellen.

Op een aantal scholen is het wel gelukt om daadwerkelijk stappen te zetten. Succesfactoren zijn:

- Prioriteren: middelen en mensen vrijmaken.
- Visie formuleren: welke invulling van LOB past het best bij de uitgangspunten en situatie van de school?
- Organiseren van verantwoordelijkheden, doelen methodiek, taakomschrijvingen van docenten, mentoren en decanen, beslag in het curriculum etc.
- Deskundigheidsbevordering organiseren, evenals het steeds op peil houden van de kennis over de arbeidsmarkt van alle sectoren.
- Zorgen voor sturingsinformatie, zodat de realisatie van de doelen gemeten kan worden.

Diverse respondenten hebben aangegeven dat met name aan de capaciteiten en kwaliteiten binnen de onderwijsinstellingen moet worden gewerkt om LOB op een effectieve manier te organiseren binnen het primaire proces.

Oplossingsrichting:

- Een landelijke kwaliteitsimpuls LOB met een meerjarig karakter waarbij het accent ligt op het kunnen organiseren van LOB in het primaire proces, inclusief scholing en training van docenten en mentoren.
- Ontwikkelen van analyse- en actiemodellen (ingebod in de kwaliteitsimpuls LOB) voor scholen waarmee zij op weg worden geholpen bij het systematisch invoeren van LOB met als inspiratiebron de goede voorbeelden van andere scholen en de succesfactoren voor implementatie

Samenwerkingsfactoren

Er is sprake van te weinig communicatie en afstemming tussen het vmbo en het mbo. In het vmbo is bijvoorbeeld te weinig bruikbare kennis aanwezig over de opleidingen binnen het mbo. Leerlingen weten vaak niet wat hen op het ROC te wachten staat.

Oplossingsrichting:

De cesuur tussen het vmbo en het mbo verkleinen door het uitbouwen van bestaande initiatieven op het vlak van samenwerkingsprojecten, mentoring, uitwisseling van leerlingen en docenten en het versterken van de intake op het mbo.

Tot slot de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Niet alleen met het oog op effectief LOB voor leerlingen, maar ook in verband met de (komende) tekorten op de arbeidsmarkt is het van belang de samenwerking te versterken. Er is bijvoorbeeld veel winst te behalen in het voor de scholen en leerlingen effectiever bundelen van de kennis die er is van de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktontwikkelingen. Ook kan samenwerking met het bedrijfsleven bijdragen aan het verbeteren van de invulling van de praktijkmomenten die leerlingen binnen het onderwijsprogramma ervaren. Er zijn diverse, potentieel effectieve instrumenten ontwikkeld die op de scholen beter beslag zouden kunnen krijgen door het bijvoorbeeld breder benutten van de positie (brugfunctie) van de Kenniscentra. De meest bekende instrumenten zijn 'Kom in het leerbedrijf' en de VMBO-Carrousel.

Oplossingsrichting:

Het bestaande aanbod van tal van instrumenten die Kenniscentra hebben ontwikkeld kan beter beslag krijgen binnen de onderwijsinstellingen. Een vervolgtraject met OCW, de scholen, Kenniscentra, COLO en het georganiseerde bedrijfsleven zou moeten concretiseren op welke wijze scholen zijn te faciliteren bij het leggen van contacten met de arbeidsmarkt en welke rol eenieder daarin kan spelen. Ook hierbij kan gebruik gemaakt worden van ervaringen van goede praktijkvoorbeelden.

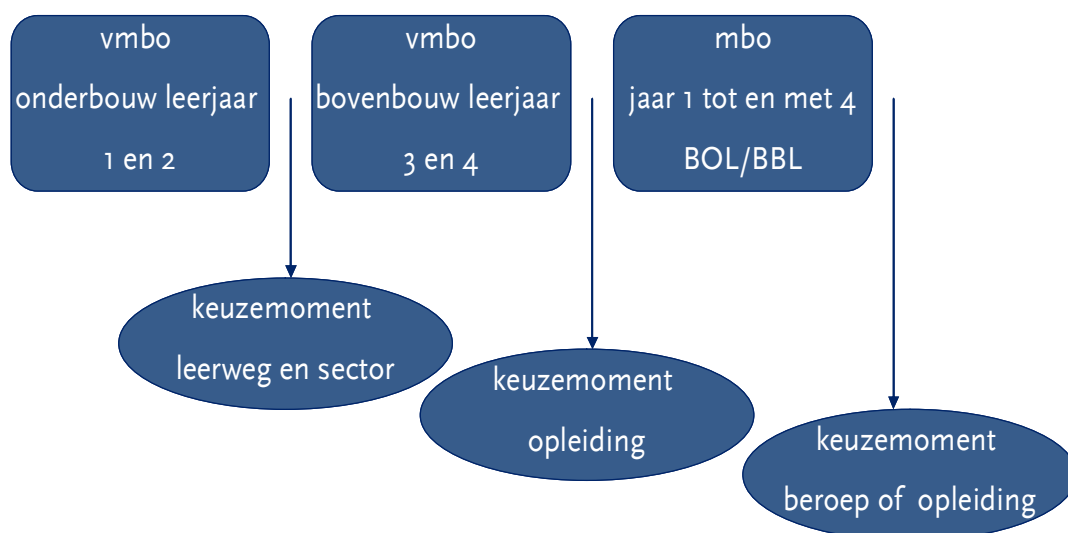
2. AANLEIDING EN CONTEXT

2.1 INLEIDING EN CIJFERS

Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB) is al jaren een onderwerp dat in de belangstelling staat van onderwijs en arbeidsmarkt. Het belang ervan is zowel maatschappelijk, als economisch groot. Bij het maatschappelijke belang gaat het onder meer om talentontwikkeling en het algemeen welzijn van burgers door het verrichten van stimulerend en dus passend werk. Daarnaast is de economie niet gebaat bij het afleveren van te weinig of te veel vakmensen voor bedrijven en instellingen. Een veel genoemd voorbeeld is het opleiden van kappers voor werkloosheid, omdat leerlingen te weinig worden geconfronteerd met de marktvraag en dus de kans op werk.

Het veelvuldig switchen van opleiding en voortijdig schoolverlaten hebben extra aandacht op LOB gevestigd. Jaarlijks verlaten duizenden jongeren de school zonder startkwalificatie. Het gevolg hiervan is niet alleen een tekort aan voldoende gekwalificeerd personeel in een groeiende en veranderende economie. Ook werkloosheid en jeugdcriminaliteit kunnen worden ingeleid door voortijdig schoolverlaten. De oorzaken van schooluitval zijn divers en soms moeilijk te herleiden. Sommige leerlingen willen liever werken dan naar school. Andere leerlingen hebben geen goed beeld van beroepen waartoe studierichtingen opleiden. Uit onderzoek blijkt dat onder andere de veranderde economie – van industriële naar diensteneconomie – het voor jongeren moeilijk maakt om een helder beeld te hebben van de verschillende beroepen die mogelijk zijn. Iedereen kent de bakker, de tuinder en de schilder: maar welk beroep past nu eigenlijk bij een economische opleiding en wat houdt dat beroep in?

Jongeren vinden het, mede door de ‘complicerende’ factor puberleeftijd, daarom vaak moeilijk om te kiezen voor een studie of beroep. Er is een uitgebreide keuze aan studies, leerwegen, niveaus en beroepen en er is een aantal belangrijke keuzemomenten voor jongeren. In een schema kunnen de belangrijkste keuzemomenten voor vmbo- en mbo-leerlingen als volgt worden weergegeven:



Verkeerde keuzes op deze momenten kunnen later bijvoorbeeld leiden tot onnodig studietijdverlies en kosten, switchen, ongemotiveerdheid en uitval.

De volgende cijfers illustreren dat LOB een cruciale rol vervult (of zou moeten vervullen) in de leerloopbaan van jongeren:

- Uit een onderzoek dat gehouden is onder vierdejaars vmbo'ers in Utrecht blijkt dat meer dan 40% het moeilijk vindt een keuze te maken voor een studie.¹
- Volgens eigen onderzoek van de KC Handel stroomt 46% van de jongeren bij de overstap van het vmbo naar het mbo 'niet verwant' door². Veel jongeren weten niet goed wat ze willen worden en welke studie hoort bij welk beroep.
- Gemiddeld 39% van de mbo-leerlingen verlaat de opleiding zonder diploma.³
- 28% van de mbo-leerlingen heeft spijt van de gemaakte studiekeuze.⁴
- 57 % van de vmbo-leerlingen die naar het mbo overstappen heeft niet of nauwelijks een beroepsperspectief:
 - 25% van de leerlingen weet niet wat ze willen worden.
 - 32% van de leerlingen weet deels wat ze willen worden.

Scholen, met name decanen en mentoren, hebben tot taak de jongeren bij te staan bij hun keuze voor studie of beroep. Toch hebben veel jongeren spijt van hun studiekeuze en switchen van opleiding of stoppen er zelfs mee.

Er is al veel onderzoek gedaan naar LOB. De meest recente onderzoeken in opdracht van de Taskforce Jeugdwerkloosheid hadden betrekking op studie- en beroepskeuzeoriëntatie in het vmbo⁶ en 'vraagombuiging' in het mbo⁷. Het eerstgenoemde onderzoek was de basis voor de campagne Kiezen moet (je) kunnen, waarbij onder andere op veertien plaatsen in het land workshops over ervaringen van goede praktijkvoorbeelden zijn georganiseerd.

¹P. Sikkema, Jongeren op weg naar opleiding en werk; Quick Scan voor de Taskforce Jeugdwerkloosheid

² Kenniscentrum Handel, *Het kiezen voor een mbo-opleiding*, (Juni 2004). Het grootste deel van de ondervraagde leerlingen kwam uit de richting 'handel' Ongeveer 24% kwam uit overige richtingen.

³ Benchmark MBO, pagina 31. Het opleidingssucces wordt gedefinieerd als het aantal deelnemers dat de opleiding heeft verlaten met een diploma gedeeld door het totaal aantal deelnemers dat de opleiding heeft verlaten (een flink deel van deze deelnemers gaat al dan niet enige tijd later door met een andere mbo-opleiding).

⁴ ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010* (2005)

⁵ CINOP: *De doorstroom van vmbo naar mbo* (Mei 2005)

⁶ Berenschot, *Kiezen moet je kunnen*. (2007)

⁷ Berenschot, *Vraagombuiging bij ROC's*, (2007)

Het laatste onderzoek betrof de lessen en ervaringen van zes ROC's die aan de slag zijn gegaan met geïntensiveerde signalering en begeleiding van leerlingen die spijt hebben van hun opleidingskeuze of signalen afgeven dat ze geen gelukkige keuze hebben gemaakt.

2.2 MISSIE EN DOELSTELLING ONDERZOEK

De RWI wil met dit onderzoek in de kern inzicht krijgen in de vraag hoe het onderwijs op het vlak van LOB, voortbouwend op de goede praktijkvoorbeelden, breder in beweging kan worden gebracht. Waarom pakt de ene school LOB wel op en de andere niet? Wat zijn bepalende factoren? Wat zijn randvoorwaarden en triggers voor management, decanen en mentoren? Door deze bepalende factoren, randvoorwaarden en triggers nader in kaart te brengen en te vertalen naar oplossingsrichtingen wordt met dit onderzoek beoogd een bijdrage te leveren aan de vertaalslag van het 'wat' over LOB naar het 'hoe' van LOB.

Het onderzoek moet aanknopingspunten opleveren waarmee uiteindelijk de effectiviteit van LOB in de scholen is te verbeteren: een meer doordachte studiekeuze van vmbo- en mbo-leerlingen en daarmee minder spijt, uitval, studievertraging en werkloosheid. Hierbij gaat het om:

- Studiekeuzevoorlichting en –begeleiding op het vmbo.
- Studie- en beroepskeuzeoriëntatie op het mbo.
- Overgang van vmbo naar mbo.
- Daadwerkelijke voorbereiding op de arbeidsmarkt.

Op verzoek van de RWI mondt dit onderzoeksrapport uit in een aantal oplossingsrichtingen.

2.3 METHODE

Het onderzoek is uitgevoerd met een beperkte doorlooptijd van vier weken, van medio mei tot medio juni 2007. De analyse is gebaseerd op zoveel mogelijk deskresearch, een beperkt aantal interviews voor nadere factfinding en toetsing en een expertmeeting. Ook is gebruik gemaakt van de ervaringen tijdens de eerdergenoemde veertien workshops die Berenschot heeft gehouden voor circa 300 mentoren, decanen en schoolleiders vmbo tijdens de campagne 'Kiezen moet je kunnen' van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. In het kader van de deskresearch is een overall analyse gemaakt van de belangrijkste onderzoeken, om daarmee een overzicht te bieden van op dit moment gangbare theorieën en onderzoek over effectief LOB.

De bevindingen uit de praktijk zijn tot stand gekomen door het voeren van interviews met, in overleg met de opdrachtgever geselecteerde, personen uit het onderwijsveld en de arbeidsmarkt. We hebben daarbij een spreiding gemaakt over drie vmbo-scholen (*Markiezaat College, Johan de Witt College en het RGS Stad en Esch*) en drie mbo-scholen (*Albeda College, ROC West Brabant en het Friesland College*) en hierbinnen gesproken met zowel bestuur als uitvoering (contactpersonen met wie een interview binnen de korte doorlooptijd van dit onderzoek niet mogelijk was, hebben wel deelgenomen aan de expertmeeting). Daarnaast zijn gesprekken gevoerd met Kenniscentra (*OVDB, Fundeon en Ecabo*) en met hun koepelorganisatie *Colo*.

Tot slot zijn gesprekken gevoerd met deskundigen van de ministeries van OCW en SZW, vertegenwoordigers van de MBO-raad en andere experts (*Adviesgroep VMBO, Balk Consultancy*⁸ en NVS/NVL). De analyse, bevindingen en oplossingsrichtingen uit dit rapport zijn in concept besproken tijdens genoemde expertmeeting.

Het rapport vormt door de mix van deskresearch, interviews en de expertmeeting een zorgvuldige afweging tussen theorie en praktijk en feiten en meningen. Over de juistheid van de analyse en over de oplossingsrichtingen in dit rapport bestaat derhalve weinig twijfel. De beperkte doorlooptijd van dit korte onderzoek heeft vanzelfsprekend wel grenzen gesteld aan de mate van uitwerking ervan.

2.4 LEESWIJZER

In hoofdstuk 2 wordt een overzicht gegeven van de ‘stand der wetenschap’ ten aanzien van effectief LOB. Vervolgens wordt in hoofdstuk 3 een beeld gegeven van LOB in de praktijk van het vmbo en mbo. Daarbij wordt ook gebruik gemaakt van bestaande goede voorbeelden. Hoofdstuk 4 bevat een analyse: hoe verhoudt de kennis over effectief LOB zich tot de praktijk? Dit geeft de mogelijkheid te concentreren op de gebieden waar verbetering wenselijk en mogelijk is om LOB effectiever te maken. Hoofdstuk 4 mondt uit in een aantal oplossingsrichtingen.

⁸ In verband met onderzoeken naar ‘flexibel onderwijs’ en LOB in het vmbo

3. KENNIS OVER EFFECTIEF LOB

3.1 WETTELIJKE CONTEXT

Sinds 1 augustus 2000 maakt LOB geïntegreerd onderdeel uit van in de lumpsum van de Wet op het Voorgezet Onderwijs. Dit betekent dat middelen niet geormerkt zijn voor LOB, maar inbegrepen zijn in één ‘pot met geld’ waaruit een onderwijsinstelling al haar activiteiten bekostigt. Ook betekent dit, dat er geen richtlijnen en regels zijn voor de invulling van LOB, onder andere omdat scholen zodanig van elkaar verschillen dat er geen eenduidige normen voor aan te dragen zijn. Dit heeft wel als consequentie, dat scholen niet naast een wettelijke ‘LOB-meetlat’ kunnen worden gelegd: scholen zijn verantwoordelijk geworden voor de inhoud en tevens de kwaliteit van LOB, maar worden daar niet op beoordeeld of getoetst. Voor het vmbo zijn in beperkte mate nog wel exameneisen opgenomen. Om alvast een voorschot te nemen op hoofdstuk 3, over de praktijk van LOB in het vmbo en mbo: in het veld bestaat geen helder beeld over de vraag wanneer kan worden gesproken van een ‘goed LOB’. Daarnaast is er in het geheel geen eenduidige mening in het veld over de vraag wat verstaan moet worden onder LOB. In het rapport van CINOP wordt gesteld dat het veld ‘worstelt met het concept LOB’.⁹

3.2 DEFINITIE LOB

Er zijn binnen het onderwijs diverse definities van LOB in omloop. Dit heeft veelal te maken met het referentiekader van waaruit gesproken wordt: LOB wordt wel beschouwd als middel ter vermindering van voortijdig schoolverlaten, als een organisatiekwestie (taakverdeling) of als loopbaanproces.¹⁰ Hierdoor ontstaat binnen scholen nogal eens onduidelijkheid ten aanzien van nieuwe initiatieven met betrekking tot LOB of de implementatie ervan. Gebrek aan eenduidigheid met betrekking tot de definitie en kwaliteitseisen van LOB werkt in de hand dat de inhoud van LOB per school (onnodig, maatwerk op basis van specifieke omstandigheden is altijd van belang) uiteenlopend is. Ook is het gevolg dat de kwaliteit en de inhoud sterk afhankelijk zijn van de kwaliteiten, de competenties en het enthousiasme van de verantwoordelijke perso(o)n(en) binnen de school én van de ruimte die de onderwijsinstelling deze perso(o)n(en) biedt.¹¹

In onderstaand kader is een veelgebruikte definitie van LOB opgenomen.

Een veelgebruikte definitie van LOB¹²:

Loopbaanoriëntatie en –begeleiding is een geïntegreerd, dynamisch en continu proces van voorbereiding op een toekomstige vervolgopleiding, arbeidsmarkt, maatschappelijke participatie en verwerven van loopbaancompetenties.

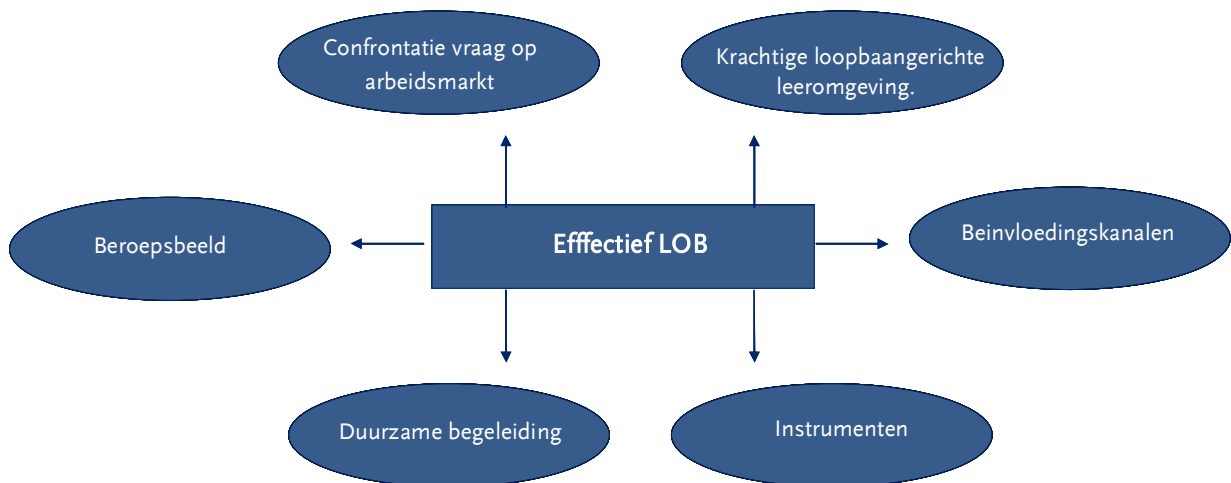
⁹ Cinop, Loopbaanoriëntatie- en -begeleiding in de BVE-sector. (2003)

¹⁰ Idem

¹¹ Idem

¹² Afkomstig van de landelijke vereniging van schooldecanen en leerlingbegeleiders (NVS-NVL)

Deskundigen als Meijers, Kuijpers, Bakker, Oomen en Sjenitzer hebben veelvuldig onderzoek gedaan naar de verschijningsvormen en effectiviteit van LOB op het (v)mbo. Uit deze en andere onderzoeken blijkt dat een aantal thema's steeds weer terug komt en in die zin dus als een belangrijk onderdeel van effectief LOB kan worden beschouwd. Deze thema's zijn opgenomen in onderstaande figuur.



Belangrijke thema's bij effectief LOB, zoals geformuleerd op basis van opvattingen van geaccepteerde experts¹³, zijn derhalve:

- Een krachtige loopbaangericht leeromgeving.
- Duurzame begeleiding.
- Beroepsbeeld.
- De vraag op de arbeidsmarkt.
- Instrumenten.
- Benutten van beïnvloedingskanalen (ouders, peer group).

In de volgende subparagrafen worden deze thema's nader toegelicht. Overigens zonder daarbij de bedoeling te hebben scholen te diskwalificeren die op een of meer thema's wel, maar op andere nog geen substantiële stappen te hebben gezet. Dit hoofdstuk bevat het kader waarbinnen scholen op de eigen maat stappen (kunnen) zetten in de juiste richting.

3.2.1 Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving

Volgens Meijers, Kuijpers en Bakker¹⁴ is voor het maken van een goede en weloverwogen keuze voor studie en beroep een 'krachtige loopbaangerichte leeromgeving' nodig.

¹³ Van wetenschappelijk 'bewezen effectief' kan niet dan in beperkte mate worden gesproken. Wel worden de beschreven inzichten in het veld breed onderschreven, zodat deze als uitgangspunt voor dit onderzoek worden genomen.

¹⁴ F. Meijers, M. Kuijpers, J. Bakker, Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo. (Februari 2006).

Het nut van de focus op de leerloopbaan van de leerling is gelegen in de verandering van de maatschappij en de arbeidsmarkt. De Nederlandse maatschappij is individualistischer en flexibeler geworden. De baan voor het leven bestaat niet meer, de werknemer van nu moet ook in staat zijn tijdens de loopbaan keuzes te maken. Daarnaast is de economie veranderd van een industriële economie in een diensteneconomie. Dit vraagt om anders opgeleide jongeren voor de beroepspraktijk. Het onderwijs voor de beroepskolom vmbo-mbo-hbo wordt hierop ingesteld. Ook de meest recente veranderingen in de richting van het competentiegericht leren, hebben tot doel de jongeren zo goed mogelijk voor te bereiden op de arbeidsmarkt. LOB is hier onlosmakelijk mee verbonden. In de LOB moet de leerloopbaan van de jongere centraal staan en moet deze ingebed worden in een 'krachtige leeromgeving'. Kenmerken van een krachtige leeromgeving zijn onder andere een verbinding met de 'echte beroepspraktijk': leerlingen moeten ondervinden wat het maatschappelijk nut of belang is van een beroep, leerlingen moeten hierover kunnen communiceren, leerlingen moeten in dit proces gecoacht worden terwijl ze zelf verantwoordelijk zijn voor de te maken keuzes en leerlingen moeten in contact komen met professionals uit de praktijk die kunnen dienen als rolmodel. Het is belangrijk dat deze onderdelen van goed LOB in samenhang worden doorgevoerd op school. Het heeft minder effect als leerlingen die stage lopen hierover niet terugkoppelen aan begeleiders uit de praktijk en op school (interactie). In dat geval doen leerlingen wel ervaring op in de praktijk, maar verbinden ze hier geen mening of conclusie aan die van invloed is op het keuzeprocess.

Deze inzichten van Meijers c.s. werden tijdens ons onderzoek breed door de geïnterviewde scholen onderschreven. De verschillende componenten van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving – dialoog, praktijkgerichte leeromgeving en 'vraaggericht' LOB – worden onderstaand nader toegelicht.

Dialoog

De leerling moet in gesprek kunnen gaan over zijn ervaringen met mensen uit de praktijk en met begeleiders op school. De dialoog zou idealiter plaats moeten vinden in een omgeving, waarbij de leerling zoveel mogelijk zelf verantwoordelijk is voor het vaststellen van zijn doel en het zetten van de juiste stappen richting dat doel. De docent en mentor zijn in de dialoog belangrijke gesprekspartners om de leerling te begeleiden in een proces van zelfreflectie. Vragen als 'wat wil ik' en 'wat kan ik' komen in deze dialoog aan de orde. Docenten en mentoren dienen de dialoog gericht en specifiek te voeren, door deze te verbinden met praktijkervaring. Jongeren moeten eerst de praktijk kunnen beleven om vervolgens te kunnen praten over de ervaringen en vragen.

Contact met de praktijk

Het is belangrijk voor jongeren om een arbeidsidentiteit te ontwikkelen. Arbeidsidentiteit is het vermogen antwoord te geven op twee vragen, namelijk 'wat betekent arbeid voor en in mijn leven?' en 'wat wil ik via mijn arbeid betekenen voor anderen?' Arbeidsidentiteit kan worden ontwikkeld door veel in contact te komen met de beroepspraktijk. Dit heeft op verschillende manieren effect op een leerling in zijn keuzeprocess richting studie of beroep. Informatie uit een boekje of van het internet kan helpen om de leerling meer theoretische kennis op te laten doen over een beroep, maar het daadwerkelijk ervaren van een beroep is de belangrijkste manier om uit te vinden welk beroep bij de leerling past.

Ook is praktijkervaring belangrijk voor leerlingen om een verbinding te kunnen leggen tussen de geleerde vakkennis in de lessen en de toepassing ervan in de praktijksituatie. Tot slot leert een leerling in een praktijksituatie meer over zichzelf, inclusief het functioneren in contacten met collega's.

'Vraaggericht' in plaats van aanbodgestuurd

Jongeren moeten er zelf achter komen welk beroep geschikt is voor hen. Dat kan niet zonder deskundige begeleiding, maar de jongere moet vanaf de start van de opleiding zoveel mogelijk zelf verantwoordelijk wordt gemaakt voor zijn of haar keuzen. Dit betekent dat de leerling zelf aan moet geven wanneer hij vragen heeft en waar hij behoefte aan heeft. Hierdoor leren jongeren zelf na te denken over moeilijke situaties en ook zelf afwegingen te maken om tot een beslis- of actiemoment te komen. Zij worden zich hierdoor bewuster van de consequenties van hun keuzes en richten zich daarbij meer op de toekomst in plaats van op de korte termijn. De rol van docenten verandert hiermee in een rol van coach in plaats van overdrager van kennis. Deze benadering is van belang om jongeren te kunnen laten functioneren in de huidige flexibele arbeidsmarkt, waar veel gevraagd wordt van de zelfredzaamheid van een werknemer.

Het zoveel mogelijk uitgaan van de eigen verantwoordelijkheid en vraag van de jongere impliceert *differentiatie* in de aanpak en begeleiding. Overigens is 'vraaggericht' geen absoluut begrip. De relativerende toevoeging 'zoveel mogelijk' is volgens critici van de 'vraaggerichte benadering' op zijn plaats. Met name wordt er nogal eens op gewezen, dat er ook (grote) groepen jongeren bestaan, met name op het vmbo, die minder goed in staat zijn om zelf hun vraag te formuleren en afgewogen keuzes te maken. Kwalitatief goede coaching, waarbij rekening wordt gehouden met verschillen tussen leerlingen, is dus hoe dan ook een belangrijke randvoorwaarde bij de uitvoering van de vraaggerichte benadering. Het belang van het criterium 'vraaggericht' is vooral gelegen in de notie, dat de leerling uitgangspunt is, niet het aanbod.

3.2.2 Vorming beroepsbeeld

Onder andere uit onderzoek onder vmbo- en mbo leerlingen van het ROC Twente¹⁵ blijkt dat leerlingen vaak maar een beperkt aantal concrete beroepen kunnen opnoemen. Dit heeft onder meer te maken met de eerder genoemde verandering van de Nederlandse economie van een industriële naar een diensteneconomie. Hierdoor is het van belang dat juist de minder opvallende, minder concrete beroepen ook bekend zijn bij de leerlingen. Overigens zijn juist deze beroepen zodanig populair – maar dan vaak op basis van andere factoren dan kennis van de inhoud van de beroepen - dat de betreffende studierichtingen in grote getale worden gekozen (getuige de omvang van de economisch-administratieve opleidingen). Om een goed beroepsbeeld te ontwikkelen is het nodig dat jongeren vaak in contact komen met verschillende praktijksituaties, zodat zij de theorie op school kunnen verbinden met de praktijk op de arbeidsmarkt. Op deze manier krijgen zij een realistisch beeld van een beroep en kunnen zij ook een beter gefundeerde studiekeuze maken. Het criterium 'vorming beroepsbeeld' hangt vanzelfsprekend nauw samen met het criterium 'krachtige leeromgeving' (met name contact met de praktijk).

¹⁵ W. Evers, Succesvol kiezen, (ROC Twente, 2006)

3.2.3 Duurzame begeleiding

Zoals ook door Meijers c.s. wordt uitgedragen, is het belangrijk om LOB langdurig en geïntegreerd in het onderwijscurriculum toe te passen op school. Het gaat dus om de begeleiding van een voortdurend keuzeprocess. Alleen op deze wijze maken leerlingen gefundeerde keuzes waar ze op voort kunnen bouwen.¹⁶ Zeker op het vmbo en het mbo is dit van belang, omdat de keuze voor de studie en het uiteindelijke beroep uitgesmeerd wordt over een aantal momenten in de leerloopbaan van jongeren. Eerst wordt op het vmbo de sectorkeuze gemaakt (veelal aan het eind van het 2^e leerjaar), waarna in het 4^e leerjaar de opleiding op het mbo wordt gekozen. Deze keuzes hangen dus nauw met elkaar samen en dienen met het oog op de toekomst te worden gemaakt. LOB dient dan ook niet alleen te bestaan uit de begeleiding rond afzonderlijke keuzemomenten. Volgens Oomen¹⁷ is dat echter wel waar het op dit moment grotendeels om draait op scholen.

3.2.4 Instrumenten

Vanzelfsprekend gaat het bij succesvol LOB niet alleen om de vraag welke inhoudelijke uitgangspunten moeten worden gehanteerd, maar ook hoe dit door scholen praktisch moet worden gefaciliteerd. Diverse marktpartijen¹⁸ spelen hierop in met een grote variëteit aan instrumenten, die scholen gebruiken om leerlingen te helpen om keuzes te maken in hun leerloopbaan (Optie, Kies etc). Ook een organisatie als het CWI heeft sinds kort de beschikking over een aantal instrumenten, die voor scholen interessant kunnen zijn om hun leerlingen te helpen bij het nadenken over hun latere loopbaan, zoals het Competence Test Centre. Voorts kunnen jongeren diverse websites raadplegen met informatie over studie- en beroepskeuze, stages en werk. Voorbeelden zijn de websites van de Kenniscentra, te weten www.kansopstage.nl en www.kansopwerk.nl, de website van de Jongerenorganisatie Beroepsonderwijs (JOB) www.job-site.nl en de website www.opleidingenberoep.nl van de landelijke overheid.

In algemene zin is vanuit de vakliteratuur aantal belangrijke rode draden te destilleren, vooral dat instrumenten alleen effectief zijn als wordt aangesloten bij de belevingswereld en kenmerken van de jongere (zie het genoemde criterium 'vraaggericht') en als deze ingebed zijn in het totale onderwijscurriculum en de doorlopende begeleiding binnen de scholen. Een aantal instrumenten wordt met name interessant gevonden bij de vormgeving van LOB binnen het vmbo en mbo: POP of portfolio en stages en meeloopdagen. Deze worden hierna nader toegelicht.

¹⁶ Overigens zijn er ook buitenlandse voorbeelden waarbij LOB als een tweedelijns specialisme wordt georganiseerd. Zie bijlage II voor de voorbeelden van Denemarken en Groot-Britannië

¹⁷ A. Oomen, Rapportage steekproef leerling en determinatie 2 vmbo. APS (2003)

¹⁸ In 1993 werden de onafhankelijke organisaties voor beroepsadvies (voor iedere onderwijszuil apart) gedwongen te fuseren met twee andere organisaties (Contractcentra voor Onderwijs en Arbeid en Regionale Organen Leerlingwezen). Zestien regionale AOB's (Adviesbureaus voor Organisatie en Beroep) ontstonden uit deze fusie. Tegelijk werd de subsidiekraan langzaam in een aantal jaar dichtgedraaid. Sinds 2000 zijn scholen en Arbeidsvoorziening geheel vrij om produkten in te kopen op de markt waarop deze 16 AOB's opereren, in concurrentie met anderen.

POP of portfolio

Sinds de nadruk in het onderwijs meer op competenties ligt, werken scholen op het vmbo en het mbo met het zogenaamde portfolio en het persoonlijke ontwikkelplan (POP).

Portfolio is een digitaal of fysiek dossier waarin een leerling opgebouwde competenties en eventuele reflecties daarbij verzamelt en dat gebruikt kan worden voor de ontwikkeling en reflectie van de student of als 'bewijsdocument'. Scholen geven op zeer verschillende wijzen vorm aan het portfolio. Soms is het een overdrachtdossier met competenties van het vmbo voor het mbo, soms vormt het een instrument voor reflectie tussen de docent en de leerling.

Een POP is een instrument om de verwachtingen en doelstellingen van de leerling voor een bepaalde periode vast te leggen.

Volgens onderzoek van Meijers c.s. zijn het instrumenten als POP en het portfolio die – mits goed gebruikt – de leerling kunnen helpen bij het maken van een gefundeerde loopbaankeuze. Leerlingen die van deze instrumenten gebruik maken blijken bewuster bezig te zijn met hun loopbaan. Het belang van een portfolio wordt in een onderzoek van Stichting Platforms VMBO onder vmbo-leerlingen onderschreven¹⁹. Door de respondenten van het onderzoek werd bijna unaniem aangegeven het gebruik van een portfolio belangrijk te vinden (mits het geen papieren tijger wordt). Vmbo-leerlingen vinden het belangrijk om daarin bij te houden wat ze hebben gedaan en wat ze hebben geleerd. Mbo-leerlingen vinden een portfolio belangrijk om daarin bij te houden wat de onderwijsresultaten zijn, hoe ze functioneren, wat hun interesses zijn en welke opdrachten met betrekking tot beroepskeuze en het vervolgtraject ze hebben gedaan. Het POP en portfolio zijn effectieve instrumenten om een warme overdracht tussen vmbo en mbo te versoepelen. Het mbo kan op deze manier beschikken over een overzichtelijk document waarin het keuzeproces van de leerling is weergegeven. Hier kan de school op voortbouwen, wanneer de leerling nieuwe keuzes moet maken of misschien hulp zoekt bij twijfel over de eerder gemaakte keuze. Het POP of portfolio helpt leerlingen ook om bij toetreding tot de arbeidsmarkt beter naar werkgevers toe te kunnen aangeven wat zij in hun mars hebben.

Uit onderzoek in 2006 is naar voren gekomen dat 43% van de leerlingen op enigerlei wijze gebruik maakt van een portfolio en 23% van een POP²⁰.

Stages en meeloopdagen

Eerder is aangegeven dat contact met de praktijk, het werkveld, een goede manier is voor leerlingen om er achter te komen wat ze willen en kunnen. Ook uit onderzoek van Stichting Platforms VMBO blijkt dat leerlingen meer met de praktijk in aanraking willen komen. Niet alleen zouden de leerlingen meer stage willen lopen, ook open dagen en excursies worden door de leerlingen genoemd als goede middelen in het keuzeproces. Daarnaast geven de leerlingen op het vmbo aan dat ze meer informatie willen over de opleidingen op het mbo, onder andere door daar op bezoek te gaan.

¹⁹ Stichting Platforms VMBO, Het keuzeproces nader bekeken (2006)

²⁰ Over leerloopbanen en loopbaanleren, F.Meijers, M. Kuijpers en J.Bakker, 2006

3.2.5 Beïnvloedingsfactoren

Meerdere partijen zijn betrokken bij LOB op een onderwijsinstelling. Niet alleen de professionals binnen de school, zoals mentor, decaan en docent, maar ook werkgevers en de media spelen een rol in het keuzeprocess bij jongeren. Uit onderzoek blijkt dat met name voor vmbo'ers personen uit de directe omgeving een belangrijke rol spelen in het keuzeprocess.²¹ Vooral ouders zijn een invloedrijke factor. Echter ook de ouders hebben vaak geen actueel studie- en beroepsbeeld of geven hun kinderen beelden mee die niet helpen om open en juist tot een zo goed mogelijke keuze te komen.²² Jongeren worden nog wel eens gestimuleerd om te kiezen voor een 'zittend beroep' vanwege het imago, terwijl ze niet weten dat een ander beroep misschien een gunstiger arbeidsperspectief op kan leveren in termen van kansen en doorgroeimogelijkheden. Ook de onderzoeken 'Het keuzeprocess nader bekeken' van Stichting Platforms VMBO en 'Het kiezen van een mbo opleiding' van Kenniscentrum Handel laten zien dat ouders een invloedrijke factor zijn in het proces. Scholen doen er derhalve goed aan hier actief op in te spelen bij de begeleiding van leerlingen in hun keuzeprocess. Ook over de wijze waarop hieraan invulling te geven bestaan echter geen normen, richtlijnen of instrumenten.

Naast ouders vormen vooral peer groups voor leerlingen een belangrijke beïnvloedingsfactor waar scholen op in kunnen spelen. Leerlingen die met oudere leerlingen of inmiddels ex-leerlingen (maar nog wel met niet teveel leeftijdsverschil) in gesprek gaan, ervaren een kleine afstand en daardoor herkenning.

3.2.6 Confrontatie met de vraag op en eisen van de arbeidsmarkt

Leerlingen moeten zoveel mogelijk in staat worden gesteld om bij het maken van keuzes rekening te houden met de vraag op de arbeidsmarkt. Een oud Nederlands gezegde is: 'Lieverkoekjes worden niet gebakken'. Bij effectief LOB zijn natuurlijk de persoonlijke mogelijkheden en het interessepatroon van de leerling het uitgangspunt (zeker ook omdat motivatie belangrijk is ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten), maar hoe gaan scholen vervolgens om met 'realiteitszin'? Er zijn talloze voorbeelden op verschillende niveau's. De opleidingen voor kapper, piloot en beroepen in de sport zijn populair. Bij dit soort opleidingen is het aanbod vaak groter dan de vraag op de arbeidsmarkt. Het risico van talentverspilling is groot, het risico van opleiden voor werkloosheid evenzeer. Het probleem begint al als studenten er niet in slagen om een stageplaats te vinden. Uit onderzoek van ROA²³ is gebleken dat een vijfde van de leerlingen na afloop van de opleiding spijt heeft van de studiekeuze. Factoren die hier invloed op hebben zijn persoonskenmerken, kenmerken van de opleiding, kenmerken van de school en arbeidsmarktveranderingen. Bij arbeidsmarktveranderingen spelen onverwachte veranderingen door conjunctuurschommelingen een rol. Er bestaat een verband tussen het percentage werkloosheid en het percentage schoolverlaters dat spijt heeft van de opleiding.

²¹ Kenniscentrum Handel, Het kiezen van een mbo opleiding. Invloedsfactoren bij het keuzeprocess van leerlingen (2004)

²² Idem

²³ Bron: ROA. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010/Hoofdstuk 5: kwaliteit van studiekeuze*, Maastricht november 2005.

Dit wijst op het belang van aandacht voor informatie over de verwachtingen op de arbeidsmarkt. Tijdens de workshops ‘Kiezen moet (je) kunnen’ en bij het onderzoek ‘Vraagombuiging in het mbo’ in 2007 was de opvatting eenduidig, dat iedereen in beginsel vrij moet zijn om zelf een keuze te maken (ook als deze niet ‘verstandig’ lijkt), maar dat de school wel gehouden is om de leerling te confronteren met de werkelijkheid.

3.3 CONCLUSIE

Uit onderzoek naar effectief LOB kan worden geconcludeerd, dat het in de eerste plaats van belang is om de verschillende componenten van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving in onderlinge samenhang uit te voeren. Essentiële noties zijn:

- Docenten, mentoren en decanen hebben een cruciale rol in de begeleiding. Docenten zijn niet meer alleen de vakmensen die hun kennis overdragen aan de leerlingen, zij moeten ook als coach betrokken zijn bij het proces van de loopbaanbegeleiding en de keuzes die leerlingen maken. Docenten dienen hierbij ‘terughoudend te zijn in het didactische en moeten leerlingen meer controle geven over de eigen leeragenda’²⁴.
- Leerlingen in contact brengen met de praktijkervaring en het vormen van een beroepsbeeld zijn belangrijke onderdelen van effectief LOB. De samenwerking met werkgevers daarin is onontbeerlijk.

Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving voldoet idealiter aan bepaalde kenmerken, die in dit hoofdstuk kort zijn toegelicht. In onderstaand schema staan de belangrijkste kenmerken genoemd, waarbij ook aangegeven wordt welke ‘niet effectieve’ situatie daar tegenover staat.

Effectief LOB	Niet effectief LOB
<i>Loopbaangerichte leeromgeving:</i>	
• Dialoog/ reflectie op praktijkervaring	Monoloog/overdracht en feedback op opdrachten
• Zelfmanagement leerling/vraaggericht	Kennisoverdracht/sturing door docent
• Praktijkervaring	Theorie
• Docent wordt coach	Docent als leraar
<i>Duurzame begeleiding:</i>	
• Geïntegreerd in onderwijsloopbaan	Eenmalig vak
• Oriëntatie op lange termijn	Oriëntatie op korte termijn/ad hoc begeleiding
<i>Instrumenten (in samenhang met dialoog)</i>	
• POP of portfolio	
• Stages	
<i>Beïnvloedingskanalen</i>	
• Ouders	Interne focus
<i>Differentiatie</i>	Blauwdruk voor alle leerlingen

²⁴ P. den Boer, K. Mittendorff, T. Sjenitzer, Beter kiezen, (augustus 2004)

<i>Confrontatie met eisen/vraag arbeidsmarkt</i>	'U vraagt, wij draaien'
--	-------------------------

4. DE PRAKTIJK VAN LOB OP HET (V)MBO

4.1 INLEIDING

In hoofdstuk 2 is ingegaan op de de vraag wat volgens de meest recente inzichten moet worden verstaan onder effectief LOB. Dit hoofdstuk bevat een algemene schets van de praktijk in het vmbo en het mbo, in hoeverre scholen de genoemde inzichten daadwerkelijk in praktijk brengen. Daarnaast is een paragraaf opgenomen over de overgang van vmbo naar mbo en over de samenwerking onderwijs-bedrijfsleven²⁵. De beschreven praktijk is gebaseerd op onderzoeken naar praktijkvoorbeelden en gesprekken met vertegenwoordigers uit het onderwijsveld, van de arbeidsmarkt en LOB deskundigen.

De context van het vmbo verschilt wezenlijk van die van het mbo. Het vmbo is voorbereidend beroepsonderwijs: jongeren behalen met het doorlopen van het vmbo geen startkwalificatie, maar worden geacht door te stromen naar het mbo of de havo. LOB is sterk gericht op het maken van deze keuze, waarbij leerwegen en sectoren centraal staan. Het vmbo is ingedeeld in een onder- en een bovenbouw. De uiteindelijke keuze voor de mbo-opleiding aan het eind van het vierde jaar is in twee delen geknipt: de keuze voor de sector vindt meestal plaats in het tweede jaar, om vervolgens in het vierde jaar de vervolopleiding te kiezen (zie schema keuzemomenten hoofdstuk 1). Op het mbo worden leerlingen al geacht de studiekeuze te hebben gemaakt. Ze volgen daar tenslotte al het onderwijsprogramma. LOB heeft hier dan ook een andere focus, namelijk de verbinding met de arbeidsmarkt of wellicht het hoger beroepsonderwijs (hbo), maar ook de vraag of de juiste studiekeuze is gemaakt (indien niet, dan is vraagombuiging aan de orde, daarover verderop in dit hoofdstuk meer).

4.2 DE PRAKTIJK OP HET VMBO

4.2.1 Algemeen

Binnen het vmbo wordt in algemene zin de ‘LOB-infrastructuur’ gevormd door de driehoek docent-mentor-decaan. Volgens de bestaande inzichten ten aanzien van effectief LOB is LOB zoveel mogelijk geïntegreerd in het onderwijs en heeft de docent dus een kernfunctie bij de begeleiding van de leerlingen. Idealiter vervult de mentor op het gebied van LOB een eerste lijnsfunctie, terwijl de decaan als tweede lijnsspecialist fungeert.

De praktijk in het vmbo wijkt hier sterk van af. Doordat de docent en de mentor er regelmatig niet in slagen om ‘aan de voorkant’ invulling te geven aan LOB, is de decaan vaak degene die binnen de school ‘LOB doet’. Voor decanen is de tijd die ze hebben voor LOB echter versnipperd, waardoor de aandacht primair uitgaat naar andere (interne) zaken. De decaan is namelijk ook vaak een docent die deze taken erbij doet. Ook is het moeilijk voor decanen en mentoren om activiteiten in te plannen in het bestaande rooster.

Decanen en mentoren zijn voor het plannen van externe activiteiten, zoals stages en bedrijfsbezoeken, om die reden afhankelijk van een brede medewerking binnen de school.

²⁵ Daar waar in dit rapport het ‘bedrijfsleven’ wordt genoemd worden ook de werkgevers bedoeld in de non-profit sector.

Mentoren vervullen vaak de zogenaamde eerstelijnsbegeleiding. Een groot deel van deze begeleidingstijd wordt echter vaak ingezet voor leerlingen die extra zorg nodig hebben (ook op andere gebieden dan LOB), zodat het LOB er dan snel bij in kan schieten voor de andere leerlingen.

Het onderwijs op het vmbo is de laatste jaren flink in beweging geweest. Er is aandacht gekomen voor vernieuwing van het onderwijs door het competentiegericht leren en de loopbaan van de leerling. Hierbij horen ontwikkelingen als de praktijkomgeving, het portfolio en het zelfstandig leren. Effectief LOB sluit goed aan bij deze nieuwe onderwijsvormen. Gemeenschappelijke uitgangspunten zijn onder meer: dialoog, meer uitgaan van de leerling en koppeling van theorie aan praktijk. De rode draad van de uitgevoerde deskresearch, de interviews en de expertmeeting is, dat de praktijk in het vmbo op dit moment nog redelijk ver afstaat van wat volgens huidige inzichten moet worden verstaan onder effectief LOB. Met deze algemene uitspraak doen we geen recht aan het feit dat scholen vanzelfsprekend wel op een of meer facetten en al dan niet projectmatig aan de slag zijn met LOB. Ook doen we geen recht aan een aantal goede praktijkvoorbeelden, die verder zijn op hun weg naar effectief LOB. De lessen en ervaringen van deze goede voorbeelden (waarom zijn zij erin geslaagd om verder te komen dan andere scholen) zijn verderop in het hoofdstuk weergegeven.

In onderstaand schema zijn de belangrijkste kenmerken van het ideaalmodel van effectief LOB afgezet tegen de praktijk op het vmbo.

Effectief LOB	Praktijk VMBO
<i>Loopbaangerichte leeromgeving:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Dialoog/ reflectie op praktijkervaring 	Er zijn wel klassikale en individuele gesprekken, maar deze staan vaak in het teken van het geven van informatie en het geven van feedback. Individuele gesprekken vinden hoofdzakelijk plaats als er iets aan de hand is met een leerling (in het kader van extra zorg).
<ul style="list-style-type: none"> • Zelfmanagement leerling / vraaggestuurd 	LOB is aanbodgestuurd en vindt plaats op basis van vaststaand lesmateriaal. De docent biedt aan.
<ul style="list-style-type: none"> • Praktijkervaring 	Er is in beperkte mate sprake van verbinding met de praktijk. Jongeren lopen in de bovenbouw van het vmbo (snuffel)stage, maar vinden dit veelal niet voldoende.
<ul style="list-style-type: none"> • Docent wordt coach 	Docenten blijken nauwelijks betrokken te zijn bij LOB en laten dit over aan de mentoren en decanen.
<i>Duurzame begeleiding:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Geïntegreerd in onderwijsloopbaan 	LOB vindt plaats in de vorm van een apart vak, namelijk Praktische Sector Oriëntatie (in de onderbouw).
<ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatie op lange termijn 	LOB op het vmbo is niet gericht op de lange termijn. De scheiding tussen onderbouw en bovenbouw getuigt hiervan. Eerst kiezen jongeren een sector, daarna een opleiding. Dit zijn op zich staande keuzen, geen doorlopend proces.

<i>Instrumenten (in samenhang met dialoog):</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • POP of portfolio • Stages 	Instrumenten worden wel ingezet, maar niet als onderdeel van de loopbaangerichte leeromgeving. Het gebruik van de instrumenten wordt nauwelijks gekoppeld aan de reflectieve dialoog.
<i>Beïnvloedingskanalen:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Ouders en peer groups 	Scholen maken in beperkte mate gebruik van deze beïnvloedingskanalen.
<i>Differentiatie/maatwerk</i>	LOB wordt aangeboden als één methode, waarbij geen maatwerk wordt geboden aan de individuele leerling. Er is wel verschil in LOB per sector.
<i>Confrontatie met eisen arbeidsmarkt</i>	Grote hoeveelheid informatie, maar deze bereikt leerlingen te weinig of te weinig effectief

4.2.2 Loopbaangerichte leeromgeving

LOB wordt op het vmbo voornamelijk gegeven in de vorm van het vak Praktische Sector Oriëntatie in de onderbouw. PSO vindt plaats in klassikaal verband en is voor een groot deel gericht op het verbaal overbrengen van informatie door de docent. Uit onderzoek van SLO onder decanen blijkt dat er in het eerste jaar voornamelijk met theorie wordt gewerkt en dat in het tweede jaar wordt geprobeerd om de theorie te verbinden met praktijkervaring. Bovendien blijkt dat in de klassikale bespreking van de opdrachten de meeste aandacht uitgaat naar de vraag of de opdracht goed is uitgevoerd en niet naar de vraag wat de leerling er aan heeft gehad in het kader van de leerloopbaan. De dialoog is in het vmbo onderbelicht. Een belangrijke voorwaarde is in dat geval, zoals een respondent verklaart, dat scholen meer vertrouwen moeten hebben in de capaciteiten van de leerlingen en de dialoog met hen aan moeten durven gaan. De leerlingen zijn hier wel toe in staat, maar worden hiertoe niet uitgedaagd in de huidige leeromgeving.

‘De meeste vmbo-scholen zien LOB alleen maar als een vak, waarin leerlingen worden geïnformeerd over studie en beroep.’

De methoden die de docenten volgen voor het geven van LOB liggen vast en zijn veelal gericht op traditionele, klassikale methoden. Volgens een respondent is dit op korte termijn ook een moeilijk te veranderen punt, omdat mentoren die betrokken zijn bij LOB vakgerichte docenten zijn voor wie lesgewoon centraal staat.

‘Mentoren zijn zich wel bewust van het nut van vraaggestuurd onderwijs en dialoog, maar missen de handvatten om dit uit te voeren’.

Het vmbo is de laatste jaren steeds meer gericht op het vergroten van de praktijkcomponent. Contact met het bedrijfsleven vindt in de praktijk vooral plaats in de bovenbouw van het vmbo door het lopen van korte stages, de zogenaamde ‘snuffelstages’. Daarnaast worden open dagen en meeloopdagen georganiseerd.

Leerlingen bezoeken meestal wel een aantal bedrijven tijdens hun opleiding, maar dit doen zij vaak niet bij meerdere sectoren. Initiatieven als ‘Kom in het leerbedrijf’ worden door steeds meer jongeren bezocht om in contact te komen met de praktijk en zich breder te oriënteren.

Daarnaast kunnen leerlingen ervaring opdoen met de praktijk op het mbo. Op het mbo is de praktijkgerichtheid groter doordat de leeromgeving meer in overeenstemming wordt gebracht met de praktijk teneinde de situatie in het bedrijfsleven zo goed mogelijk te simuleren. Vmbo-leerlingen kunnen op deze manier ook kennismaken met het mbo als instelling en met de inhoud van opleidingen.

‘Het inzetten van LOB-instrumenten moet veel methodischer aangepakt worden op maat van de leerling. Een snuffelstage werkt bijvoorbeeld niet voor iedere leerling op ieder moment.’

Met name bij de sectorkeuze, die meestal in het tweede jaar plaatsvindt, komen leerlingen weinig met de praktijk in aanraking. Uit eerder in hoofdstuk 2 aangehaald onderzoek onder leerlingen op het vmbo en mbo in Twente blijkt bijvoorbeeld ook dat leerlingen maar weinig beroepen kunnen noemen die ze kunnen gaan uitoefenen met de opleiding die ze volgen.²⁶ De beroepen die worden genoemd zijn erg concreet en primair, maar geven niet altijd een goed beeld van de mogelijkheden en onmogelijkheden die de jongeren hebben op de arbeidsmarkt binnen hun gekozen sector. Deze onderzoeksresultaten staan niet op zich, maar worden onder andere gesteund door onderzoek van de Taskforce Jeugdwerkloosheid²⁷

‘Docenten van de praktische vakken zien wel het nut van bedrijfsbezoeken en willen hier aan mee werken, maar docenten Nederlands en Engels bijvoorbeeld willen dit niet altijd, omdat ze dan moeten schuiven met hun lessen’, aldus een decaan. Het leggen van contacten met het bedrijfsleven wordt als moeilijk ervaren door decanen. Volgens NVS-NVL (organisatie onder decanen van het vmbo) is er veel belangstelling voor het meer inbrengen van stages in het vmbo-onderwijs. De workshops die op dit terrein worden georganiseerd worden druk bezocht door decanen in Nederland.

‘Het is moeilijk voor decanen en mentoren om (externe) LOB-activiteiten in te plannen, omdat de roosters vastliggen en niet flexibel genoeg zijn om nieuwe activiteiten in te passen’.

Instrumenten die door scholen worden benut om leerlingen meer in contact te brengen met de praktijk of met het vervolgonderwijs, zijn met name open dagen, informatieavonden, meeloopdagen en (landelijke) studiebeurzen. De scholen die participeerden in het onderzoek van KCH geven aan dat het organiseren en coördineren van meeloopdagen moeilijk is voor scholen. Bovendien is het moeilijk om deze dagen ‘leuk te maken’. Lang niet alle scholen organiseren om deze redenen een meeloopdag. Beroepentesten worden veelal al in het tweede studiejaar afgenomen. Tijdens de bovenbouw wordt gebruik gemaakt van open dagen op het mbo en soms gastdocenten van het mbo en meeloopdagen op het mbo.

²⁶ ²⁶ W. Evers, *Succesvol kiezen*, (ROC Twente, 2006)

²⁷ P. Sikkema, *Jongeren op weg naar opleiding en werk*; Quick Scan voor de Taskforce Jeugdwerkloosheid, (oktober 2004)

4.2.3 Duurzame begeleiding

LOB is effectiever naarmate de afzonderlijk keuzen die een leerling moet maken niet op zich worden begeleid, maar onderdeel uitmaken van een proces. LOB op het vmbo is op dit moment verdeeld over begeleiding in de onderbouw en de bovenbouw. LOB in de eerste jaren is voornamelijk gericht op het maken van een sectorkeuze. Daarna volgt LOB die gericht is op het maken van de vervolgopleidingskeuze aan het eind van het vierde schooljaar. Jongeren blijken in de praktijk bij het maken van de sectorkeuze voor een groot deel niet geleid te worden door inhoudelijke aspecten. Het onderzoek 'Succesvol kiezen' onder leerlingen van het ROC Twente toont bijvoorbeeld aan dat leerlingen een sectorkeuze in het 2^e jaar niet altijd maken op basis van inhoudelijke overweging (meer dan eenderde van de leerlingen). Redenen zijn 'het krijgen van een goedbetaalde baan' en 'het goed zijn in een sector' (of via eerder genoemde beïnvloedingskanalen zoals de keuzes van vrienden of ideeën van ouders). Ook de negatieve keuzestrategie wordt relatief vaak toegepast (36% van de vierdeklassers geeft aan deze strategie te hebben toegepast), waarbij de leerling een sector kiest door het wegstrepen van de minst leuke opties. Pas later in de opleiding houden zij zich bezig met het maken van een opleidingskeuze, waarbij er nog nauwelijks sprake is van een beroepsbeeld.

Er lijkt dus nauwelijks sprake te zijn van een duurzaam keuzeprocess, waarbij ook toekomstige keuzen worden betrokken in de afweging. Hierdoor zijn jongeren zich niet altijd bewust van de gevolgen van hun keuze. Dit is mogelijk een oorzaak van het grote aandeel van de vmbo-leerlingen dat niet verwant doorstroomt naar het mbo. Dit blijkt onder andere uit het onderzoek 'Het kiezen van een mbo opleiding' van Kenniscentrum Handel (KCH)²⁸. Volgens de decanen die in dit onderzoek aan het woord komen, ligt de oorzaak hiervan voor een deel in het feit dat de leerlingen met de sectorkeuze die in het tweede jaar wordt gemaakt eerder oog hebben voor het vervolg binnen de vmbo-opleiding, dan voor het vervolg op het mbo. Pas bij de keuze voor de mbo-opleiding aan het eind van het vierde jaar vmbo gaan leerlingen daar over nadenken. Deze ontwikkeling wordt in stand gehouden door de wijze waarop LOB is verdeeld over onderbouw en bovenbouw.

4.2.4 Instrumenten

Voor de vormgeving van LOB binnen het onderwijs bestaan er diverse instrumenten. Er wordt binnen het vmbo bijvoorbeeld op vrij grote schaal gebruik gemaakt van een POP of portfolio. Uit een onderzoek van SLO²⁹ wordt door de helft van de ondervraagde leerlingen aangegeven dat zij op school gebruik maken van een POP of portfolio. Vanuit de praktijk is echter ook bekend dat deze vaak gebruikt worden als middel tot verslaglegging van vorderingen en activiteiten en niet als middel tot dialoog. Ook blijkt dat POP en portfolio van leerlingen die van het vmbo afkomstig zijn, over het algemeen nauwelijks echt als basis worden gebruikt door het mbo.

Daarnaast is een groot aantal andere instrumenten voorhanden die onderdelen van LOB kunnen ondersteunen, zoals Kies en Optie. Ook is er per branche (uitvoerig veel) arbeidsinformatie beschikbaar.

²⁸ Kenniscentrum Handel, Het kiezen van een mbo opleiding. Invloedsfactoren bij het keuzeprocess van vmbo-leerlingen. (2004)

²⁹ SLO, Doorlopende leer- en zorglijnen vmbo-mbo, (augustus 2005)

Aan instrumenten ter ondersteuning van het goed kunnen invoeren van LOB op onderdelen ontbreekt het als zodanig dus niet. Waar verbetering mogelijk is, is het goed begeleid, tijdig en op maat van de leerling inzetten van deze instrumenten. Dit vraagt van de school dat LOB-instrumenten worden ingezet op een wijze die past bij de leerlingen. Het vraagt van de arbeidsmarkt dat zij (gedoseerd en naar behoefte) informatie aan scholen, leerlingen, decanen en mentoren biedt.

4.2.5 Beïnvloedingsfactoren

Zoals eerder is beschreven, zijn ouders belangrijk bij het keuzeproces van de leerling. Het goed organiseren van ouderbetrokkenheid gebeurt nog op kleine schaal binnen de sector. Goede voorbeelden zijn het uitnodigen van ouders om op school iets te vertellen over hun eigen beroep, ouders laten meebeslissen over de mentorkeuze van hun kind of ouders een handtekening laten zetten onder het stageverslag van hun kind.

De andere belangrijke beïnvloedingsfactor is de eerder genoemde peer group. In het algemeen is bijvoorbeeld het daadwerkelijk structureel inzetten van tutoren (leerlingen van dezelfde school die jongere medeleerlingen informeren en begeleiden) nog geen gemeengoed in het vmbo. Diverse scholen werken daar al wel mee (leerling-mentoren of tutoren). Soms gaat het om de interactie van mbo-leerlingen met vmbo-leerlingen, soms van vmbo-leerlingen met vmbo-leerlingen of zelfs leerlingen uit het basisonderwijs. Het is een effectieve manier van LOB aangezien het vaak binnen de school te organiseren valt en het voor beide leerlingen wat oplevert.

4.2.6 Goede voorbeelden vmbo

In de voorgaande subparagraaf is een algemeen beeld geschetst van de praktijk op het vmbo. Hierbij is ingegaan op de vraag hoe LOB in de praktijk wordt vormgegeven, afgezet tegen genoemde kenmerken van effectief LOB. In de theorie is een groot aantal aspecten genoemd die bijdragen aan de effectiviteit van LOB. Op een geïntegreerde wijze voldoen aan ál deze aspecten komt in de praktijk nauwelijks voor. De respondenten gaven ons terug dat veel scholen achterblijven op het vormgeven van effectief LOB op alle aspecten omdat zij worstelen met het structureel, samenhangend (visievorming, prioritering, uitvoering) organiseren van LOB binnen de instelling.

Er zijn wel diverse scholen die LOB op een aantal aspecten en/of of binnen een aantal sectoren vormgeven en bezig zijn dit verder te ontwikkelen (groeimodel). Ook de onderwijsinspectie heeft in haar rapport 'Van visie naar realisatie' geconcludeerd dat haar (beperkte) onderzoek 'het beeld oplevert dat vmbo-scholen steeds meer aandacht besteden aan allerlei vormen van beroepsoriëntatie, zoals stages, meelopen in allerlei richtingen, beroepsbeoefenaren uitnodigen op school, bezoeken aan roc's, etcetera.'³⁰

Alle scholen geven LOB op één of andere wijze vorm, waarbij intensiteit en kwaliteit heel divers is, ook binnen een school zelf. De meeste scholen hebben een bepaalde methode voor LOB ontwikkeld of zijn een samenwerking aangegaan die wordt toegepast op een speciaal onderdeel van het onderwijs, vaak ook in de vorm van een project. Het gaat dan vaak om een bepaalde klas, leerweg of doelgroep. In het vmbo zijn dergelijke LOB-activiteiten meestal gekoppeld aan een keuzemoment.

³⁰ Inspectie van het Onderwijs, Van visie naar realisatie, (mei 2007)

Deze projecten voldoen nog niet aan alle kenmerken van effectief LOB uit de theorie, maar kunnen wel worden gezien als een opstap voor de school om uiteindelijk LOB in het onderwijs te integreren.

Er is een toenemend aantal praktijkvoorbeelden van vmbo-scholen die verder zijn op het groeipad naar effectief LOB. Deze scholen verzorgen onderdelen van LOB door gebruik te maken van middelen in de school zelf of in samenwerking met andere partijen. In het kader van het opdoen van praktijkervaring op de arbeidsmarkt, wordt samenwerking gezocht met het bedrijfsleven, met Kenniscentra of met het CWI. Ook maken scholen gebruik van middelen die op de school zelf voorhanden zijn. Het samenwerken met ouderejaars leerlingen door middel van mentoring of coaching, kan voor jongerejaars inzichten geven in het keuzeproces en extra reflectie bieden. Ook kunnen scholen de praktijk nabootsen op hun school, waardoor de oplossing in de school zelf wordt gevonden.

Er zijn dus verschillende typen goede praktijkvoorbeelden te onderscheiden. In onderstaande tabel is een aantal kort omschreven, in de bijlage is een uitgebreidere omschrijving opgenomen.

Goede voorbeelden LOB	Omschrijving	Elementen effectief LOB
Intern		
Makeblijde College te Rijswijk (IMC Rijswijk) en het Hooghuis Lyceum in Oss	Hier vindt mentoring en coaching door leerlingen plaats: leerlingen leren van leerlingen die een fase verder zijn in het keuzeprocess. De bovenbouwleerlingen worden tutores of leerling-mentoren genoemd.	Dialogo, duurzame begeleiding, beïnvloedingskanalen
Het Kandinsky College in Nijmegen (In combinatie met samenwerking met het bedrijfsleven)	Heeft in het kader van flexibel onderwijs het Leerwerkhuis heeft geïntroduceerd. Hiermee wordt zowel de praktijk binnen de school als buiten de school aangeboden. In het Leerwerkhuis zijn praktijkomgevingen nagebootst waar leerlingen ervaring op kunnen doen. Daarnaast doen de leerlingen aan werkveldoriëntatie binnen bedrijven in verschillende sectoren, waardoor zij een duidelijk beroepenbeeld krijgen. Na de sectorkeuze lopen zij meerdere stagen.	Praktijkervaring, dialoog, geïntegreerd in de onderwijsloopbaan, zelfmanagement leerling, docent wordt coach
Samenwerking binnen onderwijs		
<i>Samenwerking vmbo-scholen</i>		
Talentstad in Zwolle, een samenwerkingsverband tussen het Thomas a Kempis College (vmbo), het Agnieten College (vmbo) en het ROC Landstede (mbo)	Het onderwijs is op flexibele wijze ingedeeld in modules. Leerlingen hebben de mogelijkheid om vakken in verschillende modules te kiezen en hoeven dus niet vakken te volgen binnen één sector. Het keuzemoment binnen het vmbo wordt uitgesteld, waardoor de leerlingen langer de tijd hebben om te ontdekken wat ze willen, waar ze goed in zijn etc.	Geïntegreerd in onderwijsloopbaan, dialoog, docent wordt coach, zelfmanagement leerling
<i>Samenwerking mbo-scholen</i>		
Het Reitdiepproject in Groningen (Reitdiep College)	Vmbo-leerlingen doen op het mbo ervaring op in de verschillende sectoren, welke plaatsvindt voordat de sectorkeuze wordt gemaakt. De praktijksimulaties vinden plaats binnen alle sectoren, die op hun beurt weer in verschillende beroepskolommen zijn onderverdeeld.	Praktijkervaring, zelfmanagement leerling, dialoog
CNV Jongeren project Studiekeuze, hellup wat nu???	MBO leerlingen geven informatie over studie en beroep aan laatstejaars studenten VMBO	Beïnvloedingskanalen, praktijkervaring
Goede voorbeelden LOB	Omschrijving	Elementen effectief LOB
Samenwerking buiten het onderwijs		
<i>Samenwerking Kenniscentra</i>		

VMBO-Carrousel; Scholen kunnen aansluiten bij de Carrousel, die is opgezet door Kenniscentra zoals de OVDB.	Vmbo-leerlingen binnen diverse sectoren doen beroepenervaring op bij een reeks bedrijven. Binnen de bedrijven doen zij verschillende opdrachten. De Kenniscentra nemen de volledige coördinatie van de Caroussel op zich, zodat dit geen belasting vormt voor de scholen én de bedrijven. Inmiddels zijn 13 sectoren betrokken bij de Carrousel.	Praktijkervaring
<i>Samenwerking bedrijfsleven</i>		
Het Emma College in Hoensbroek	Het programma is erop ingericht de leerlingen veel stage te laten lopen, in het vierde jaar twee dagen per week. Op de stage vindt eens per maand een intensief evaluatiegesprek plaats met de praktijkopleider.	Praktijkervaring, dialoog
Het Johan de Witt College in Den Haag	Heeft een Onderwijs Service Punt ingesteld. Het OSP heeft een intermediair-functie tussen bedrijfsleven en de school door activiteiten te organiseren zoals contactmiddagen en stages. Mentoren kunnen zich hierdoor in toenemende mate richten op de begeleiding van de leerlingen tijdens de stages en bedrijfsbezoeken.	Praktijkervaring, dialoog

4.2.7 Lessen en ervaringen van ‘koplopers’

In de publicatie ‘Kiezen moet (je) kunnen’ die Berenschot heeft opgesteld in opdracht van de Taskforce Jeugdwerkloosheid is een aantal resultaten van goede praktijkvoorbeelden genoemd. Zo is de uitval op het mbo van leerlingen die uit de TL komen op het vmbo gedaald van 30% naar 6% door het ‘Reitdiepproject’ in Groningen.

Bij Talentstad in Zwolle worden, door het aanbieden van modulair onderwijs, door de leerlingen andere keuzes gemaakt dan voorheen omdat ze niet direct ‘vastzitten’ aan de ingeslagen route. Meer meisjes kiezen daar bijvoorbeeld voor modules metaalbewerking.

Door het meedoen aan de VMBO-Carrousel van de OVDB krijgen leerlingen een breder beeld van de sector en meer inzicht in de soort banen die bijvoorbeeld in ziekenhuizen uitgeoefend worden (niet alleen artsen en verpleegkundigen, maar ook catering, logistiek, vervoer etc.).

De meeste goede voorbeelden worden nog niet zolang gemonitord om meetbare resultaten te kunnen laten zien. Wel is onderzocht waarom deze scholen er meer dan andere scholen in zijn geslaagd om belangrijke stappen op weg naar effectief LOB te zetten. Deze lessen en ervaringen zijn vertaald in de volgende succesfactoren voor het vmbo (m.m. grotendeels toepasbaar in het mbo):

1. Stel de leerling centraal

Centraal stellen wat een ieder binnen de school, het ROC en de werkgevers bindt namelijk het zo goed mogelijk zorgen voor gemotiveerde, juiste keuzes makende leerlingen.

Dit is een belangrijke factor om snel van plan tot uitvoering te komen. Mislukkingen komen vaak doordat – na een enthousiaste start met het belang van de leerling op het netvlies – de neiging tot “aanbodgericht denken” de kop opsteekt. Neem gevolgen voor bijvoorbeeld roosters, lesgeven en coördinatie-inspanningen serieus en zoek daar ook oplossingen voor. Laat ze echter niet leidend zijn. Bespreek bij stagnatie van het project een of twee leerlingen die slecht af waren met de huidige werkwijze om snel weer de neuzen dezelfde kant op te krijgen: waar deden we het ook al weer voor?

2. Denk groot, begin klein

Maak geen Deltaplan en probeer niet, alvorens te beginnen, eerst alle handen op elkaar te krijgen ten aanzien van de aanpak. Begin daar waar de energie in de organisatie zit en daar waar de contacten met de samenwerkingspartners goed verlopen. Voorbeeld: het Stedelijk College in Zoetermeer is begonnen met de inzet van leerling-mentoren op één basisschool. Met deze basisschool had het Stedelijk College al goed contact. Dit heeft het opstarten van het mentorschap makkelijker gemaakt. Pas nadat de aanpak succesvol bleek, heeft men de aanpak verbreed naar meerdere basisscholen.

3. Zorg bij het uitbouwen voor een gemeenschappelijke visie

Wanneer het klein gestarte project succesvol is: zorg in de volgende stap voor draagvlak op het hoogste niveau. Het opstellen van een gemeenschappelijke visie op het thema van waaruit gewerkt wordt is daarbij van cruciaal belang. Het terugvalrisico is levensgroot als de aanpak te kwetsbaar is door onvoldoende inbedding binnen het beleid van de school. Wees overigens niet te rigide in de uitvoeringsvormen die elders in de organisatie kunnen ontstaan op basis van de heldere visie. Uitvoeringsvormen kunnen afwijken van de oorspronkelijke vorm, maar wel hetzelfde doel dienen.

4. Wees vasthoudend in die visie en het concept

Hou de visie en het concept overeind bij het uitvoeren van de verbreding van de aanpak. Bij het Reitdiepproject in Groningen bijvoorbeeld sluiten steeds meer vmbo-scholen aan. Om de visie staande en het project solide te houden, maakt het mbo afspraken met de aansluitende vmbo-school om er zeker van te zijn dat aan de randvoorwaarden wordt voldaan.

5. Zorg voor samenwerking op inhoudelijk niveau

Samenwerking binnen en buiten je eigen organisatie werkt het beste als je dat doet vanuit een gezamenlijke visie op het onderwijs, met – opnieuw - de leerling centraal. Wederzijdse afhankelijkheid op de inhoud van het project is het beste bindmiddel. Voorbeeld: bij de aanpak Sectorwerkstuk in 's-Hertogenbosch is een belangrijke succesfactor dat de regie in handen van het mbo ligt, terwijl tevens doorlopend inhoudelijke en organisatorische afstemming plaatsvindt met de vmbo-scholen.

6. Kies alleen een aanpak die past bij de school

De in de bijlage opgenomen goede voorbeelden van studie- en beroepskeuze oriëntatie in het vmbo zijn geselecteerd op overdraagbaarheid: ze zijn zodanig flexibel aanpasbaar dat (bijna) alle geïnteresseerde vmbo-scholen er op de eigen maat mee aan de slag kunnen gaan. Het is belangrijk om niet te snel een-op-een een beschreven aanpak over te nemen. Er zijn vele variaties van een aanpak mogelijk. “Dat werkt hier toch niet”, zal daarom volgens de geïnterviewde scholen niet snel aan de orde zijn. Bijvoorbeeld het tutorleren op het Hooghuis Lyceum kan afhankelijk van de school groot of klein worden opgepakt.

Wanneer er op centraal niveau sterke coördinatie plaats vindt, kan het project instellingsbreed worden opgepakt.

Andere succesfactoren uit ander onderzoek, 'Vraagbuiging ROC's' van de Taskforce Jeugdwerkloosheid, zijn:

7. Korte lijnen en afbakening taken

Het is van belang om wederzijdse verantwoordelijkheid te dragen en korte lijnen te hanteren. Dit is het geval bij het Reitdiepproject. Ook kan er voor een duidelijke afbakening van taken worden gekozen.

8. Efficiënt gebruik maken van instrumenten buiten de school

Partijen zoals het CWI en Kenniscentra hebben instrumenten en bieden mogelijkheden voor scholen om kennis in huis te halen. Gebruik maken van de kennis van de arbeidsmarkt en van instrumenten van andere partijen om leerlingen ervaringen te laten opdoen op de arbeidsmarkt geeft scholen de ruimte om efficiënt om te gaan met de invulling van LOB. Samenwerken met partijen levert veel op. Zo kan een Kenniscentrum praktijkbezoeken bij bedrijven faciliteren, waardoor een docent zich meer kan richten op reflectie met de docenten. Ook de samenwerking met andere scholen is efficiënt voor het aanbod van LOB aan leerlingen. Het inschakelen van partijen met knowhow kan van belangrijke toegevoegde waarde zijn.

9. Verhogen begeleidingskwaliteit

Kennis van de arbeidsmarkt maar ook van de mogelijkheden die op een school of daarbuiten worden geboden op het gebied van LOB is cruciaal. Door scholing wordt het niveau van mentoren transparant en wordt de kwaliteit van begeleiden en signaleren door mentoren en docenten hoger.

10. Evaluatie en resultaten meten

Het evalueren van de aanpak leidt tot inzichten die het project verbeteren. Daarbij zijn zowel de medewerkers als de leerlingen van de school essentiële actoren. Resultaten meten geeft scholen inzicht in de effectiviteit van LOB en zorgt dus ook voor feedback over de inhoud en de aanpak.

4.3 DE PRAKTIJK OP HET MBO

Om na te gaan in hoeverre de scholen in het mbo erin slagen om bestaande inzichten ten aanzien van effectief LOB in uitvoering te brengen, koppelen we ook hier kenmerken van effectief LOB aan de praktijk in het mbo. Naast de koppeling van theorie aan praktijk beschrijven wij vervolgens ook hier een aantal goede voorbeelden van scholen die op onderdelen stappen hebben gezet in de richting van effectief LOB.

Het algemene beeld ten aanzien van het mbo ligt grotendeels in lijn met het vmbo. Ook hier zijn scholen in meer of mindere mate weliswaar op weg naar een situatie die voldoet aan de eisen van effectief LOB, maar op dit moment staat het mbo-onderwijs als geheel daar nog vrij ver vanaf.

In onderstaand schema zijn de kenmerken van effectief LOB afgezet tegen de praktijk op het mbo zoals wij deze vanuit het onderzoek hebben geconstateerd.

Effectief LOB	Praktijk op het mbo
<i>Loopbaangerichte leeromgeving:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Dialoog/ reflectie op praktijkervaring 	De dialoog wordt nog te weinig gevoerd, hierbij is de samenwerking tussen docenten en praktijkop-leiders van belang. Docenten en mentoren voeren in onvoldoende mate dialoog t.a.v. de stages. De reflectie is meestal onvoldoende. Reflectie op de juiste studiekeuze speelt bijna alleen een rol wanneer leerlingen dreigen uit te vallen.
<ul style="list-style-type: none"> • Zelfmanagement van leerling/vraaggestuurd 	Vraaggestuurd onderwijs wordt in toenemende mate toegepast, maar docenten hebben moeite met het invulling geven van hun rol als coach en het management loopt tegen uitvoeringsproblemen aan. In de meeste gevallen is er sprake van aanbodgericht onderwijs
<ul style="list-style-type: none"> • Praktijkervaring 	Leerlingen doen o.a. praktijkervaring op tijdens stages, op leerwerkplaatsen. Hier wordt standaard aandacht aan besteed. Deze praktijkervaring is doorgaans echter niet vanuit LOB ingestoken, waardoor leerlingen geen brede beroeporiëntatie krijgen, geen nuttige stage lopen of niet voldoende reflecteren op de stage.
<ul style="list-style-type: none"> • Docent wordt coach 	Docent heeft moeite met het innemen van deze positie, maar er is een stijgende lijn waarneembaar, mede door overige ontwikkelingen zoals het competentiegericht onderwijs.
<i>Duurzame begeleiding:</i>	
<ul style="list-style-type: none"> • Geïntegreerd in onderwijsloopbaan 	Meestal is LOB gefragmenteerd georganiseerd en afhankelijk van de inzet van de mentor.
<ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatie op lange termijn 	LOB wordt meestal niet opgebouwd en gestructureerd aangeboden over de opleidingsjaren

Effectief LOB	Praktijk op het mbo
<i>Instrumenten (in samenhang met dialoog)</i> <ul style="list-style-type: none"> • POP of portfolio • Stages 	Instrumenten worden wel ingezet, maar meestal niet als onderdeel van de loopbaangerichte leeromgeving. Het gebruik van de instrumenten wordt nauwelijks gebruikt om te ondersteunen bij de ontwikkeling van arbeidsidentiteit of beroepsbeeld. Scholen werken samen met bedrijven, maar dit is vaak per afdeling afhankelijk. Bedrijven krijgen meestal geen invloed op de inhoud van het onderwijsprogramma en docenten komen vaak niet in de leerbedrijven. De samenwerking is doorgaans niet hecht.
<i>Beïnvloedingskanalen</i> <ul style="list-style-type: none"> • Ouders en peer group 	Scholen maken in beperkte mate gebruik van dit beïnvloedingskanaal door de ouders te betrekken bij het keuzeprocess.
<i>Differentiatie/maatwerk</i>	LOB wordt aangeboden als één methode, waarbij geen maatwerk wordt geboden aan de individuele leerling.
<i>Confrontatie met eisen arbeidsmarkt</i>	Scholen lichten leerlingen in beperkte mate voor over kansen op en eisen van de arbeidsmarkt. Ook bij de intake voor een opleiding is dit onderbelicht.

4.3.1 LOB: voorbereiding op beroepsleven en/of verder leren

Leerlingen op het mbo, hebben een opleiding gekozen en bereiden zich via de leerroutes BOL of BBL voor op een toekomstig beroep. Binnen het mbo zijn verschillende ontwikkelingen gaande die als effect hebben dat scholen een praktijkgerichte leeromgeving vormgeven. Beroepenoriëntatie wordt daarmee in toenemende mate ingebed in de onderwijsvormen. Door de toename aan praktijkgerichte leeromgevingen krijgen leerlingen beter inzicht in de wijze waarop de opleiding aansluit op hun wensen voor het beroep. Door praktijkervaring komen ze er eerder achter of ze de juiste studiekeuze hebben gemaakt. Het zogenaamde competentiegericht onderwijs (cgo) is bijvoorbeeld al langere tijd in ontwikkeling. In het cgo wordt leren meer vanuit de praktijk vormgegeven. Problemen uit de praktijk worden uitgangspunten voor het leren. De docent heeft hierbinnen een rol van coach, en gaat de dialoog aan met de deelnemer (zoals in de theorie over effectief LOB is beschreven).

De uitvoering van cgo door scholen stuit momenteel echter op veel kritiek. Scholen zitten nog volop in de transitiefase van deze ingrijpende operatie, waardoor de positieve effecten voor deelnemers nog onvoldoende zichtbaar zijn. De invulling van LOB is gebaat bij het goed implementeren van de uitgangspunten van cgo omdat deze in grote mate overeenkomen met de aspecten van het inrichten van effectief LOB.

Naast competentiegericht onderwijs is er de ontwikkeling gaande van 'domeinen'. Hiermee wordt de keuze van de leerling uitgesteld door eerst een domeingerichte opleiding te volgen waarna er een specifieke keuze wordt gemaakt voor een opleiding.

Een aantal ROC's heeft een dergelijke vorm van onderwijs ingericht, waaronder het ROC ASA en het ROC van Amsterdam. Deze ontwikkeling impliceert dat leerlingen met meerdere specialisaties in aanraking komen en zo, door het opdoen van ervaring, beter in staat zijn een goed gemotiveerde keuze te maken voor een opleiding en beroep.

4.3.2 Intake, heroriëntatie / vraagombuiging

De intake op het mbo is een cruciaal moment, omdat de keuzemotivatie van de jongere, de benodigde competenties, maar ook de consequenties van de keuze voor de kansen op de arbeidsmarkt moeten worden getoetst en bespreekbaar gemaakt. Uit onderzoek blijkt dat het moment van de intake binnen het mbo onvoldoende wordt benut voor loopbaanoriëntatie. Mogelijke problemen op dit vlak komen nauwelijks aan bod tijdens de intake. De intake is over het algemeen te kort om aan deze problematiek aandacht te geven, waardoor de motivatie voor de keuze onvoldoende belicht blijft en risico's om te switchen en zelfs uiteindelijk uit te vallen niet worden herkend.

Een belangrijk LOB-moment in het mbo na de intake is, als daarna pas blijkt dat leerlingen een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt. Bijna de helft van de vmbo-leerlingen in de economische richting stroomt bijvoorbeeld niet verwant door naar het mbo, wat voor een belangrijk deel te wijten is aan onvoldoende kennis van opleidingen en beroepen bij leerlingen.

Door gebrek aan motivatie, het niet kunnen vinden van een stageplaats of tegenvallende resultaten dreigt uitval. Bij een onderzoek dat Berenschot in opdracht van de Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft verricht, is gekeken naar zes praktijkvoorbeelden van ROC's die bijzondere aandacht geven aan initiatieven om leerlingen in dergelijke omstandigheden te begeleiden. Het resultaat daarvan kan onder meer inhouden het instromen in een andere opleiding of switchen van bijvoorbeeld BOL naar BBL. Een aantal scholen biedt vraagombuigingstrajecten aan door een zogenaamd Trajectbureau of Loopbaanpunt/centrum in te richten waar alle leerlingen worden begeleid die een probleem hebben in het kader van een studiekeuze of bij wie uitval dreigt.

Trajectbureaus en Loopbaanpunten richten zich vaak in eerste instantie nog op deelnemers die naast beroepskeuzeoriëntatie ook hulpverlening nodig hebben. Er wordt wel steeds meer onderscheid gemaakt tussen zorgleerlingen en leerlingen die specifiek gebaat zijn bij een oriëntatietraject op de arbeidsmarkt. In toenemende mate worden ook de eisen van en vraag op de arbeidsmarkt bij de dialoog met de leerling betrokken.

4.3.3 Organisatie van LOB

Scholen geven LOB op onderling zeer uiteenlopende wijze vorm. In algemene zin is volgens de respondenten de wijze waarop scholen op dit moment LOB vormgeven sterk voor verbetering vatbaar. De respondenten gaven ons terug dat ook in het mbo veel scholen achterblijven op het vormgeven van effectief LOB op alle aspecten omdat zij worstelen met het structureel, geïntegreerd organiseren van LOB binnen de instelling. In de meeste gevallen zijn de mentoren en de decanen degenen die LOB vormgeven zonder dat deze gebaseerd is op een visie op LOB van de gehele organisatie. Ook het meten van effectiviteit van LOB binnen de school vindt niet of gefragmenteerd plaats.

Docenten ondergaan een verandering van taakinvulling naar coach en begeleider. Ook worden zij geacht om samenwerking aan te gaan met het bedrijfsleven en moeten ze op de hoogte zijn van de beroepskolommen en arbeidsmarkt.

Gebrek aan tijd en (bij)scholing ten aanzien van de beroepspraktijk werken deze ontwikkeling tegen. De mentor is vaak degene die met de leerlingen ervaringen bespreekt tijdens de mentorlessen. Door gebrek aan tijd en persoonlijke begeleiding kan een dialoog niet optimaal worden gevoerd. Vertegenwoordigers van Kenniscentra gaven in dit verband aan dat mentoren en decanen bij gebrek aan tijd relatief weinig gebruik kunnen maken van hun producten.

Tijdens stages wordt door docenten en mentoren onvoldoende ingespeeld op kansen voor reflectie en dialoog, zowel met de praktijkopleider als met de docent.

‘Er moet meer gedacht worden in termen van loopbanen in plaats van opleidingen’

Scholen geven, tot slot, aan in de uitvoering ook te worstelen met sommige wettelijke kaders binnen het onderwijs. Respondenten noemden met name het moeten halen van de urennormen, waardoor tijd voor LOB in het gedrang zou komen. Als LOB overigens in het onderwijs is geïntegreerd dan valt LOB uiteraard binnen de urennorm en zou dat geen reden hoeven te zijn voor het verminderen van LOB. De opmerkingen van de respondenten gaan met name over de gevoelde druk vanuit de rijksoverheid voor het administreren en kunnen aantonen van de urennorm.

4.3.4 Goede voorbeelden LOB

Zoals in de voorgaande paragrafen aangegeven, voldoet de mainstream van het mbo nog niet aan alle kenmerken van effectief LOB. Er zijn ook hier wel veel aanzetten, die in de gewenste richting gaan. Scholen gaan bijvoorbeeld aan de slag met onderwijsvormen als contextrijk leren.

Net als bij het vmbo hebben we in onderstaand schema een aantal goede voorbeelden benoemd van LOB in haar verschillende verschijningsvormen. We maken een onderscheid tussen LOB binnen de school, waarbij er gebruik wordt gemaakt van middelen die daar voor handen zijn, LOB in samenwerking met andere onderwijsinstellingen en LOB in samenwerking buiten het onderwijs met partijen zoals het CWI, Kenniscentra en bedrijven. Zie voor een uitgebreidere beschrijving van de voorbeelden bijlage I.

Goede voorbeelden LOB ³¹	Omschrijving	Elementen effectief LOB
<i>Intern</i>		
Het Albeda College en het ROC ter Aa in Helmond	Hebben uitgebreide oriëntatietrajecten voor leerlingen die zijn doorverwezen door de eerste lijns begeleiders (mentoren) en dreigen uit te vallen.	Dialogo, differentiatie
Het project 'Xtreme learning' van Friesland College	In hoge mate vraaggericht. Het onderwijs is totaal anders georganiseerd en wel vanuit de praktijk naar de theorie en vanuit de leervraag naar het lesaanbod. Daarbij vormt loopbaanontwikkeling uitgangspunt van het leren. Daarin worden leerlingen intensief begeleid op loopbaanontwikkeling van de leerling binnen de beroepscontext. De rollen van de coach en de vakspecialist zijn gescheiden zodat docenten niet beide rollen hoeven aannemen.	Geïntegreerd in de onderwijsloopbaan, dialoog, zelfmanagement leerling, praktijkervaring
Het Alfa College in Groningen	Geeft LOB op een vraaggerichte wijze vorm. Het onderwijs is georganiseerd door middel van horizontale programmering waardoor leerlingen moeten kiezen voor de lessen.	Zelfmanagement leerling, geïntegreerd in de onderwijsloopbaan
Het Da Vinci College	Hier werkt men met signaleringsformats. Al bij de intake wordt aan de hand van dit format bijgehouden of de leerling een risicoleerling is die een verkeerde opleidingskeuze heeft gemaakt.	Dialogo, differentiatie
Het ROC van Twente	Mentoren worden gesteund door loopbaandeskundigen die de leerling kunnen opvangen als er een keuzeprobleem is en kunnen vervolgens de leerlingen doorverwijzen naar een oriëntatietraject.	Duurzame begeleiding, differentiatie, dialoog
Het Helicon in Velp	Hier wordt tijdens de intake al gevraagd naar het beroepsbeeld van de leerling en wordt ingegaan op de aspecten van het beroep, waaronder ook de nadelige aspecten.	Duurzame begeleiding, differentiatie, dialoog

³¹ Deze goede voorbeelden zijn afkomstig van verschillende onderzoeken zoals 'Kiezen moet je kunnen' en 'Vraagombuiging door ROC's' van Berenschot, Aanval op de uitval van het Ministerie van OCW, 'Krachtige, loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het?' Van F. Meijers, M. Kuijpers & J. Bakker, en het onderzoek 'Doorlopende leer- en zorglijnen vmbo-mbo' van SLO. Daarnaast dienen de gesprekken met actoren uit het veld en deskundigen als bron.

Goede voorbeelden LOB	Omschrijving	Elementen effectief LOB
<i>Samenwerking binnen het onderwijs</i>		
<i>Met vmbo-scholen</i>		
ROC West-Brabant in Breda	De 'Blijf in Beeld' actie is vergelijkbaar met de 'zomeractie' van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. In samenwerking met ROC's en vmbo-scholen is een plan opgesteld om jongeren tijdens de zomerperiode, na afronding van het vmbo, te volgen. Hiermee wordt voorkomen dat jongeren die twijfelen over hun keuze tijdens de zomervakantie uitvallen en gaan werken.	Duurzame begeleiding, differentiatie, dialoog
<i>Samenwerking mbo-scholen, vmbo-scholen (en bedrijfsleven)</i>		
Meerdere ROC's, maar ook vmbo-scholen in Amsterdam	Partijen hebben Meetingpoints opgericht. Dit is een dienstverlenende organisatie in de school die samenwerkt met bedrijven, instellingen en buurt om netwerken aan te gaan. De scholen geven aan welke stages zij nodig hebben, het Meetingpoint matcht op de aangegeven vraag vanuit het bedrijfsleven in de regio. Ook acquireert het Meetingpoint stageplaatsen.	Praktijkervaring
<i>Samenwerking buiten het onderwijs</i>		
<i>Met bedrijfsleven</i>		
Helicon in Velp	Leerlingen lopen veelvuldig stage, in het eerste jaar twee keer vier weken, in het tweede jaar 18 weken en in het derde jaar 13 weken. Daarbij komen zij met zoveel mogelijk branches in aanraking.	Praktijkervaring
<i>Samenwerking CWI</i>		
ROC ter Aa	Een intercedent arbeid van het ROC doet haar werk op het bedrijfsverzamelgebouw (het Werkplein; CWI, UWV en SD). De intercedent begeleidt leerlingen bij hun vragen over de arbeidsmarkt. Leerlingen die bijvoorbeeld geen leerwerkplek kunnen vinden worden eerst geholpen en wanneer er te weinig ruimte is op de arbeidsmarkt gaat de intercedent samen met de leerling op zoek naar een beroep met meer perspectief. Door het netwerk van partijen heeft de intercedent arbeid beschikking over veel kennis over de arbeidsmarkt.	Praktijkervaring
ROC Da Vinci	Er wordt gebruik gemaakt van het competentie test centrum van het CWI om leerlingen voor een andere passende opleiding te interesseren.	Dialoog

4.3.5 Lessen en ervaringen van ‘koplopers’

De lessen en ervaringen op basis van goede praktijkvoorbeelden bij de invoering van het LOB in het mbo komen grosso modo overeen met die in het vmbo. Daarom verwijzen we hiervoor korthedshalve naar paragraaf 3.2.7.

4.4 DE OVERGANG VAN VMBO NAAR MBO

Er is de laatste jaren steeds meer aandacht gekomen voor de overgang van leerlingen van het vmbo naar het mbo. Het is dan ook bekend dat veel jongeren die voortijdig de school verlaten, dit doen bij de overstap van vmbo naar mbo. Deze overgang is geworden tot een belangrijk ‘weglek moment’ van studenten. Het uitvallen van deze jongeren is een groot maatschappelijk probleem, dat niet volledig los gezien kan worden van de wijze waarop aan LOB in het vmbo en mbo invulling wordt gegeven.

Het ‘gat’ tussen vmbo en mbo

Bij de overgang van vmbo naar mbo worden jongeren over het algemeen niet begeleid of gemonitord. Leerlingen zijn niet meer de verantwoordelijkheid van het vmbo na het examen, maar vallen ook nog niet onder de verantwoordelijkheid van het mbo omdat het schooljaar nog niet is gestart. Het vmbo richt zich met LOB vooral op de studiekeuze aan het eind van het vierde jaar, het mbo begint opnieuw met de begeleiding en bereidt leerlingen voor op de keuze voor een beroep.

Naast het inhoudelijke gat in de leerloopbaan tussen vmbo en mbo is er overigens ook de fysieke overstap: een deel van de leerlingen is klaar in het vmbo, maar komt niet aan bij het mbo. Bij het ‘Preventieproject overgang vmbo-mbo dat de Taskforce Jeugdwerkloosheid heeft laten uitvoeren in meerdere regio’s (ook wel ‘zomeractie’ of ‘Blijf in Beeld’ genoemd) is dit probleem ondervangen door de jongeren tijdens de zomerperiode te begeleiden naar van het vmbo naar het mbo. Tijdens een proef in 2005 daalde het aantal risico-overstappers van 19 procent naar slechts 4 procent. In Leeuwarden daalde het percentage zelfs van 33 procent naar 3 procent. Op grond van deze resultaten hebben het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap en de Taskforce Jeugdwerkloosheid besloten het preventieproject in 2006 landelijk in te voeren in het kader van de ‘aanval op de uitval’, het aanvalsplan van OCW om de voortijdige schooluitval te bestrijden.

Eerder is al genoemd dat een deel van de leerlingen niet verwant doorstroomt. Uit onderzoek in de sector economie is gebleken dat zelfs bijna de helft van de leerlingen niet verwant doorstroomt naar het mbo. Dit betekent dat leerlingen in een studie terecht komen waar ze zich wellicht niet of nauwelijks op hebben voorbereid. Dit vraagt om extra aandacht en begeleiding van het mbo, om te beginnen bij de intake. Het mbo maakt onvoldoende gebruik van de gegevens over niet-verwante doorstroom naar het mbo. In hetzelfde onderzoek is naar voren gekomen dat het mbo in te geringe mate op de hoogte is van het onderwijs op het vmbo, waardoor de intake ook bemoeilijkt wordt³².

Veelgenoemd is ook de situatie, dat BBL-leerlingen niet kunnen beginnen aan de mbo-opleiding, omdat ze nog geen werkplek hebben. Dit wordt pas opgemerkt als het schooljaar begint en de leerling zich meldt bij de opleiding.

³² CINOP, De doorstroom van vmbo naar mbo, 2005

Eerder contact over deze leerlingen met vmbo zou kunnen voorkomen dat leerlingen niet beginnen aan hun studie, door hen te helpen bij het zoeken naar een werkplek of door hen te plaatsen bij een andere opleiding.

Communicatie tussen vmbo en mbo

Uit onderzoek van het Platform VMBO blijkt dat er tussen vmbo en mbo niet altijd voldoende kennis is van elkaars primaire processen. Professionals binnen het vmbo weten lang niet allemaal wat de verschillende leerwegen op het mbo betekenen en mentoren en docenten van het mbo zijn slecht tot matig, of matig tot redelijk op de hoogte van onderwijsontwikkelingen in het vmbo. Ook is niet altijd duidelijk welk 'beeld van de leerling hoort bij de leerweg'. In een CINOP rapport over de 'doorstroom van het vmbo naar het mbo' staat vermeld dat een aantal van de intakers op het mbo, de personen die beoordelen of een leerling tot de opleiding van zijn of haar voorkeur wordt toegelaten, niet goed op de hoogte is van de inhoud van leerwegen en opleidingen, namelijk 20 tot 25%. Ongeveer 40% van deze intakers heeft onvoldoende beeld van de competenties die leerlingen verwerven.³³

Beperkte communicatie tussen de instellingen geldt ook ten aanzien van de inhoudelijke afstemming van het onderwijs en de competenties die de leerlingen in het vmbo hebben opgedaan. Een respondent met ervaring op het gebied van het ontwikkelen van opleidingsrichtingen in het mbo, wees erop dat op het mbo lessen worden overgedaan die de leerlingen op het vmbo al hebben doorlopen. Er wordt niet voldoende afgestemd tussen de scholen wat betreft de verworven competenties. Dit geldt ook voor het gebruik van de instrumenten POP en Portfolio. De helft van de vmbo leerlingen maakt hier gebruik van, maar op het mbo wordt hier nauwelijks aandacht aan besteed. Minder dan de helft van de scholen (46%) maakt afspraken over het gebruik van deze instrumenten.³⁴ Dit beeld wordt bevestigd door respondenten uit het mbo-onderwijs.

Vmbo- en mbo-scholen stemmen op dit moment wel vaak af als het gaat om zorgleerlingen. De contacten lijken echter niet gestructureerd ingebed te zijn in een systeem van doorlopende leerlijnen.³⁵

Praktijkervaring opdoen op het mbo

Uit onderzoek blijkt dat leerlingen op het vmbo niet goed weten wat hen te wachten staat op het mbo. Dit geldt niet alleen voor de onderwijsmethode, maar ook voor de sfeer en de cultuur die anders en vaak behoorlijk wettens is ten opzichte van de oude school. Uit een onderzoek van Platform VMBO onder vmbo en mbo-leerlingen blijkt dat van de ondervraagde leerlingen slechts 5% een dag heeft meegelopen op een ROC. Op de vraag welke activiteiten het meest van belang zijn geweest voor de studiekeuze wordt het meelopen bij een ROC genoemd als een belangrijk punt. Uit de interviews blijkt tevens dat het mbo nogal eens tegenvalt bij leerlingen na de overgang van vmbo naar mbo, omdat ze verwachten dat het onderwijs veel meer in de praktijk plaatsvindt.

³³ CINOP, De doorstroom van vmbo naar mbo, 2005

³⁴ Platform VMBO, Het keuzeprocess nader bekeken (2006)

³⁵ Idem

Het valt leerlingen tegen wanneer ze alsnog in een klaslokaal terecht komen. Regelmatig contact tussen leerlingen van vmbo en mbo, tussen leerlingen van het vmbo en docenten van het mbo en tussen docenten van vmbo en mbo, kan helpen om de leerlingen beter voor te bereiden op de praktijk in het mbo.

Hoewel blijkt dat er over het algemeen onvoldoende sprake is van goede contacten en afspraken tussen vmbo en mbo als het gaat om de overgang van vmbo naar mbo, zijn er ook goede voorbeelden te noemen van scholen die wel aandacht besteden aan dit onderwerp. Deze voorbeelden zijn te vinden in de eerder verschenen schema's met goede praktijkvoorbeelden onder 'samenwerking vmbo-mbo'.

4.5 SAMENWERKING ONDERWIJS – BEDRIJFSLEVEN VOOR OPTIMAAL KEUZEPROCES

Zoals in het onderzoek 'Kiezen moet (je) kunnen' van de Taskforce Jeugdwerkloosheid aangegeven, zijn contacten met het bedrijfsleven voor scholen zeer functioneel bij de vormgeving en uitvoering van LOB. In hoofdstuk 2 is aangegeven dat een krachtige leeromgeving, daadwerkelijk contact met de praktijk en het vormen van een beroepsbeeld belangrijke elementen van effectief LOB zijn. Veel goede praktijkvoorbeelden in het vmbo en mbo hebben dan ook gemeen, dat ze meer naar buiten en op samenwerking gericht zijn. Goede contacten met bedrijven helpen onder meer om bij de vormgeving en uitvoering van LOB een goed, actueel beeld van (de behoefte van) branches en beroepen te hebben. Leerlingen doen leerrijke ervaringen op en krijgen zo zicht op hun toekomstige werkomgeving.

Andersom geldt dat het voor het bedrijfsleven, zeker in een tijd van krapte op de arbeidsmarkt, interessant is om leerlingen in een vroeg stadium voor hun sector te interesseren en kennis te laten nemen van wat een sector te bieden heeft voor hun loopbaan. Vanuit meerdere perspectieven is deze samenwerking dus van belang.

De praktijk in het vmbo en mbo is, dat er op dit front al ontzettend veel gebeurt, bijvoorbeeld de leerwerktrajecten en snuffelstages in het vmbo, beroepspraktijkvorming in het mbo en een groot aantal projecten dat in samenwerking met het bedrijfsleven wordt uitgevoerd. Ook diverse branches en Kenniscentra zoeken actief samenwerking met het onderwijs. (Gezamenlijke) projecten van de Kenniscentra zijn bijvoorbeeld:

- 'Kom in het leerbedrijf', een laagdrempelige beroepsoriënterende activiteit voor jongeren in het vmbo waarin zij kennismaken met het werkveld en beroepen tijdens bedrijfsbezoeken. Het is een gezamenlijke activiteit van de Kenniscentra, NVS-NVL, VO-raad en Stichting platforms vmbo. Voor de editie van 2007 zijn er 295 aanvragen, afkomstig van 191 verschillende scholen/locaties, binnengekomen om voor 13.000 leerlingen een bedrijfsbezoek te regelen.
- Websites zoals www.kansopstage.nl en www.kansopwerk.nl, waarop per sector en per regio aan wordt gegeven wat de perspectieven voor vmbo- en mbo-leerlingen zijn die een stage willen gaan lopen. Ook geven de sites informatie voor de scholen zelf met betrekking tot hun aannamebeleid.
- Het voeren van overleg met de vereniging van schooldecanen en leerlingbegeleiders NVS-NVL over op welke manier de Kenniscentra een bijdrage kunnen leveren aan beroepskeuzevoorlichting door decanen.

- Het promoten van beroepen door verschillende acties zoals het organiseren van excursies, wedstrijden, evenementen (Aequor) en het organiseren van gastlessen en bedrijfsbezoeken (Ecabo)(EH&M)(SVO).
- Het ontwikkelen van websites; voorbeeld is Ecabo die door een website helpt derde- en vierdejaars vmbo'ers het (ECABO-)beroep en daarmee de opleiding te vinden die bij hen past. Dat gebeurt aan de hand van een beroepentest en informatie over beroepen en opleidingen.
- Het publiceren van onderzoeken over uitstroom en instroom (Ecabo) en het maken van praktijkboeken voor leerwerktrajecten en voor stages (Ecabo)(OVDB).
- Het tot stand brengen van producten voor de scholen, zoals handleidingen voor docenten die gastlessen willen laten geven door mensen uit het bedrijfsleven.
- Het aanbieden van vmbo-lesmateriaal, zoals een methode 'leren door te doen'(KOC), stagebegeleidingsboeken, cd-rom, handleidingen over afstemming vmbo-mbo en leer-werktrajecten (KOC).
- Campagnes zoals 'Denk eens aan iets anders!' van SVGB om beroepen onder de aandacht te laten komen; in de vorm van nieuwsbrieven, mogelijkheid voor leerlingen om mee te lopen met bedrijven.
- Het organiseren van decanendagen.
- En de eerder genoemde VMBO-Carrousel waardoor leerlingen in relatief korte tijd (geen stages) kennismaken met zo veel mogelijk beroepen en werkvelden (OVDB, later ook andere kenniscentra).

Toch wordt door respondenten van de zijde van zowel onderwijs, als COLO en Kenniscentra, aangegeven dat we nog vrij ver afstaan van de situatie dat onderwijs en praktijk zodanig met elkaar in verband zijn gebracht, dat sprake is van effectief LOB. Het blijft een grote opgave om de samenwerking effectief en efficiënt vorm te geven.

Scholen hebben te maken met een complexe arbeidsmarkt waardoor het veel tijd en moeite kost om contacten met het bedrijfsleven tot stand te brengen en te onderhouden. Met name de vmbo scholen ervaren problemen om bij individuele bedrijven binnen te komen of met hen samen te werken. Scholen hebben niet de goede contacten (en onvoldoende tijd deze contacten te maken en te onderhouden) en bedrijven zijn snel geneigd om een verzoek tot stage of presentatie op school te weigeren, omdat dit veel werk zou kosten.

Bedrijven worden geconfronteerd met een groot aantal onderwijsinstellingen (en onderdelen daarvan) die stages, gastdocenten en andere vormen van samenwerking vragen. De begeleiding van leerlingen in het bedrijf vergt steeds meer tijd van ondernemers. Zo besteden zij gemiddeld 25 volle werkdagen per jaar aan het begeleiden van een BBL-leerling en zo'n 16 werkdagen per jaar aan de begeleiding van stagiairs, omgerekend op jaarbasis (aldus een recent onderzoek van MKB Nederland en VNO-NCW³⁶).

Ook aan informatiemateriaal voor scholen over de arbeidsmarkt, over branches en over beroepen is geen tekort.

³⁶ VNO-NCW, MKB Nederland, Praktijkleren in het mkb (december 2006)

Zoals een decaan tijdens het onderzoek het uitdrukte: 'We ontvangen stapels informatie en stellen dat vanzelfsprekend ook zeer op prijs, maar het is te veel en het is te lastig om dat materiaal vervolgens naar docenten, mentoren en leerlingen toe effectief te gebruiken.' De Kenniscentra die wij hebben gesproken geven aan dat de effectiviteit van het inzetten van hun instrumenten (uiteraard) afhangt van de manier waarop scholen daar mee omgaan en deze instrumenten kunnen inbedden in hun onderwijs.

Kenniscentra wijzen erop dat onderwijsvernieuwing en effectief LOB niet alleen gelegen zijn in het 'snel en fors verhogen van het aandeel stages in het onderwijs'. Voor de leerlingen biedt enkel het verhogen van het aandeel stages niet de verbetering die nodig is om LOB effectiever te maken. Bovendien zou het bedrijfsleven dat extra aandeel stages niet eens aankunnen op korte termijn. De stages en andere manieren om leerlingen in contact te brengen met de praktijk kunnen beter en effectiever benut worden. Bemiddeling tussen vraag en aanbod, zoals onder andere door de Kenniscentra wordt uitgevoerd bij Kom in het Leerbedrijf en de VMBO Carrousel, is voor dit probleem een effectieve oplossing.

4.6 STAND VAN ZAKEN: CONCLUSIE

Vanuit de theorie is in hoofdstuk 2 een beeld geschetst over effectief LOB. Het gaat dan om de verschillende onderdelen van een loopbaangerichte leeromgeving (dialoge, vraaggericht onderwijs en praktijkervaring), duurzame begeleiding, instrumenten, beïnvloedingsfactoren en differentiatie van het aanbod. Het is van belang de verschillende facetten in samenhang in te voeren. Ook is het effectief wanneer LOB niet enkel een apart vak is, dat naast het reguliere onderwijs wordt gegeven.

'We moeten ons afvragen waarom er niet veel gedaan wordt binnen het onderwijs met de vele instrumenten die de laatste jaren zijn ontwikkeld. Is LOB wel gelegen in het ontwikkelen van instrumenten?'

In zowel de vmbo- als mbo-praktijk blijkt dat LOB niet of nauwelijks geïntegreerd in het onderwijs wordt aangeboden. Volgens de scholen die hebben meegewerkt aan dit onderzoek slagen zij en andere scholen er voorlopig nog onvoldoende in om invulling te geven aan effectief LOB zoals het zou moeten op basis van de in hoofdstuk 2 genoemde inzichten. Wel is duidelijk dat scholen over het algemeen in meer of mindere mate initiatieven ontplooiën, al dan niet systematisch gericht op een meer integrale invoering van LOB. Er zijn voorbeelden te vinden van scholen die projectmatig de leerlingen proberen meer in contact te brengen met een praktijkgerichte omgeving en/of van een omgeving waarin getracht wordt reflectie en dialoog centraal te stellen. In andere gevallen hebben scholen een onderwijsconcept dat contextrijk is of bijvoorbeeld is ingericht door middel van een werkplekkenstructuur. Dergelijke concepten dragen fors bij aan het ontwikkelen van een effectieve leerloopbaan van een leerling.

5. ANALYSE EN OPLOSSINGSRICHTINGEN

5.1 INLEIDING

In de vorige hoofdstukken is een beschrijving gegeven van uit vakliteratuur en eerder onderzoek gedestilleerde kenmerken van effectief LOB enerzijds en de praktijk in het vmbo en mbo anderzijds. Op basis daarvan luidt de conclusie, dat er sprake is van een kloof tussen theorie en praktijk. Door Kuijpers, Meijers en Bakker is in het onderzoek ‘Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo’ (september 2006) de volgende conclusie getrokken:

‘De slotconclusie die (...) getrokken moet worden, is dat er slechts op zeer geringe schaal sprake is van een goed ontwikkelde LOB-praktijk binnen zowel het vmbo als het mbo. Het grootste deel van de door ons onderzochte groepen blijkt een matige tot ronduit zwakke leeromgeving te kennen op het gebied van loopbaanontwikkeling.’

Ons onderzoek wijst in dezelfde richting. De rode draad van de documentenstudie, de interviews en de expertmeeting is, dat de praktijk worstelt met de implementatie van onderwijsvernieuwing in het algemeen en dat ook effectief LOB niet goed van de grond komt in het vmbo en mbo.

Tijdens gesprekken met de vertegenwoordigers van het vmbo en mbo (bestuurders en mentoren) en van de Kenniscentra is gevraagd naar hun visie op oorzaken waarom scholen er niet of slechts gedeeltelijk in slagen om te werken langs de lijnen van effectief LOB. Ook is gevraagd naar hun visie op oplossingen en randvoorwaarden, daarbij ook verwijzend naar een aantal goede praktijkvoorbeelden, zoals genoemd in het vorige hoofdstuk. De opvattingen van de geïnterviewde scholen en andere experts en de veertien workshops met circa 300 deelnemers over studie- en beroepskeuzeoriëntatie in het vmbo van de Taskforce Jeugdwerkloosheid (Campagne Kiezen moet (je) kunnen, 2007) hebben belangrijke input geleverd voor onderstaande analyse en oplossingsrichtingen. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen externe en interne factoren.

5.2 EXTERNE FACTOREN

5.2.1 Wettelijke kaders: prikkels en prioriteiten

De wettelijke kaders prikkelen de scholen onvoldoende om effectief LOB te ontwikkelen. Er zijn bijvoorbeeld geen afspraken met scholen over de resultaten of inspanningen met betrekking tot LOB binnen het onderwijs, de financiering van LOB valt binnen de lump sum en scholen maken hun eigen afwegingen en prioriteiten met betrekking tot de plaats van LOB in het onderwijs.

Kijken we naar de bekostiging, dan worden scholen vooral geprikkeld om in eerste instantie te sturen op onderwijsresultaten en instroom van deelnemers en minder op de invulling van de (leer)loopbaan en de keuzes van de leerlingen die consequenties hebben voor hun loopbaan na school. De nadruk op rendement (die in het kader van voortijdig schoolverlaten uiteraard een goede prikkel is) kan ertoe leiden dat scholen kiezen voor een veilige en min of meer standaard invulling van het onderwijs, waarin effectief LOB in de zin van ‘basis en bagage voor de toekomst’ geen prioriteit heeft.

Voor het vmbo geldt dat met de leerling zo snel mogelijk wordt toegewerkt naar het diploma, waarbij er geen prikkel is om maximaal bij te dragen aan een effectieve oriëntatie op het vervolgonderwijs op het mbo en op de loopbaan daarna.

De keuzemomenten die wettelijk zijn vastgelegd zijn vaak leidend voor de invulling van LOB door de vmbo-scholen. De scholen werken toe naar ieder keuzemoment. Dit leidt er vaak toe dat scholen gefragmenteerd LOB aanbieden en er geen doorlopende aandacht is voor LOB. In de meeste vmbo-scholen heeft dit er bijvoorbeeld toe geleid dat alle leerlingen in het tweede jaar de sectorkeuze moeten maken. Flexibiliseren binnen de wettelijke kaders is wel mogelijk, maar – zoals een vertegenwoordiger van Talentstad in Zwolle (VMBO Select, modulair opgezette bovenbouw) aangaf – alleen in beperkte mate in verband met de wettelijke eisen.

Bij de instroom in het mbo kan het gevolg zijn dat de leerlingen nog niet goed weten wat ze willen en toch instromen in een opleiding, waardoor de kans groot is dat zij in het eerste jaar uitvallen wegens motivatieproblemen. De intake op een ROC is dan ook een belangrijk moment, zowel wat betreft het in kaart krijgen van de motivatie en competenties van de deelnemer om een goede keuze voor een opleidingsrichting te maken, als ook wat betreft de inschatting van de toekomstige mogelijkheden van de jongere bij die opleidingskeuze op de arbeidsmarkt.

Het huidige wettelijke onderscheid tussen vmbo en mbo leidt er daarnaast toe, dat beide scholen zich niet verantwoordelijk voelen voor de leerling in de overbruggingsperiode van het vmbo naar het mbo. De wetgeving heeft hierdoor in de praktijk geleid tot een gat tussen het vmbo en het mbo: het vmbo is wettelijk klaar met de leerling, zodra deze geslaagd is en het mbo is nog niet verantwoordelijk als de leerling nog niet is ingeschreven. Dit is een onwenselijke situatie, aangezien het mbo, juist door de wettelijke kaders die gesteld zijn voor het middelbaar beroepsonderwijs, een logisch vervolg zou moeten zijn van vmbo. In dit onderzoek is eerder al aangegeven dat veel jongeren in de overgangperiode uitvallen.³⁷ Daarnaast geeft de huidige wetgeving voor het mbo geen adequate prikkel om bijvoorbeeld bij de intake van deelnemers kritisch te kijken naar de motivatie en onderbouwing van de eerder gemaakte keuzes.

Het merendeel van de respondenten heeft aangegeven de oplossing voor de gebrekkige prikkels niet te zoeken in het vastleggen van verplichtingen en landelijke normen over hoe LOB uit te voeren bij de instellingen. Dit in verband met de grote verscheidenheid van de inrichting van het onderwijs tussen scholen. Anderzijds wordt LOB op dit moment zowel in het landelijke beleid als bij (managers van) onderwijsinstellingen te weinig gezien als prioriteit.

Binnen deze uitgangspunten is een aantal oplossingsrichtingen te formuleren:

³⁷ Per 1 augustus 2007 geldt de kwalificatieplicht. Alle leerlingen blijven volledig leerplichtig tot het einde van het schooljaar waarin ze zestien jaar worden. Na de beëindiging van de volledige leerplicht gaat de kwalificatieplicht gelden voor die jongeren die nog geen 18 jaar zijn, nog geen startkwalificatie hebben behaald; en de volledige leerplicht achter de rug hebben. De bedoeling is dat ze minstens een havo-, vwo- of mbo2-diploma halen. Deze uitbreiding van de huidige leerplicht is een middel om schooluitval van jongeren te voorkomen en hen een degelijke positie te geven op de arbeidsmarkt.

Oplossingsrichting

Om LOB meer op de kaart te krijgen en de onderwijsinstellingen te prikkelen de relatie onderwijs-arbeidsmarkt uit te bouwen kan worden gedacht aan:

- het opnemen van effectief LOB op de kwaliteitskaarten van de onderwijsinspectie. Dit betekent dat LOB meetbaar gemaakt wordt aan de hand van een aantal indicatoren (bijvoorbeeld zowel het resultaat op het opvolgende onderwijs of op de arbeidsmarkt als het proces van LOB op de scholen, de keuzemogelijkheden voor jongeren, de mate van integratie van arbeidsmarkt in het onderwijs etc.);
- op basis van de indicatoren voor effectief LOB benchmarken tussen scholen. Op dit moment worden er op meerdere indicatoren, zoals rendement, al benchmarks uitgevoerd of worden data verzameld waarvan voor een benchmark LOB gebruik is te maken (bijvoorbeeld de mbo-benchmark of ROA-onderzoeken). LOB indicatoren daaraan toevoegen biedt interessant materiaal voor de scholen om hun eigen effectiviteit te kunnen verbeteren, te leren van andere scholen etc.

Ten behoeve van het verbeteren van LOB op de onderwijsinstellingen is informatie nodig over de resultaten van het gevoerde LOB beleid. Hierbij kan onder meer worden gedacht aan het introduceren van een verplichting voor het opvolgend onderwijs (mbo) om te zorgen voor feedback naar het voorliggend onderwijs (vmbo) over hun ex-leerlingen. Of andersom, voor het voorliggend onderwijs een soort 'volgplicht' introduceren van een half jaar, op het opvolgend onderwijs. Het gaat hierbij in ieder geval om het meten van de effectiviteit van het eigen LOB om daaruit lessen te kunnen trekken voor verbetering ervan in de toekomst.

5.2.2 Onderwijsvernieuwing

Een veelgenoemde oorzaak waarom LOB niet van de grond komt in het vmbo en mbo is de snelheid waarmee en de wijze waarop ingrijpende onderwijsvernieuwingen worden doorgevoerd. Dit heeft grote impact op het onderwijs. Docenten, mentoren, decanen en management op het vmbo en het mbo hebben mede daardoor veel op hun bordje. Scholen zijn op dit moment nog volop bezig de onderwijsvernieuwingen zoals de invoering van competentiegericht onderwijs op het mbo te implementeren. In dit verband is het, door de manier waarop de nieuwe onderwijsontwikkelingen wettelijk zijn vormgegeven, met een grote verantwoordelijkheid en vrijheid voor de scholen, voor het onderwijs soms moeilijk te bepalen wat de prioriteiten zijn en hoe effectief LOB daarbinnen vorm kan krijgen. Op het vmbo leiden nieuwe ontwikkelingen zoals de werkplekkenstructuur, de ontwikkeling van leerwerktrajecten en onderwijsconcepten zoals het nieuwe leren tot grote veranderingen in de organisatie.

Een bijkomend effect van opeenvolgende onderwijsvernieuwingen is dat volgens respondenten, met name op het niveau van mentoren en docenten, 'verandermoeheid' is ontstaan door het grote aantal vernieuwingen maar ook eerdere bezuinigingen binnen het onderwijs.

Kortom, LOB is niet de enige vernieuwing waar het onderwijs mee te maken heeft.

In dit verband kan overigens worden geconstateerd, dat onderwijsvernieuwing in het algemeen en competentiegericht onderwijs in het bijzonder een dubbele rol spelen bij de invoering van LOB in het vmbo en mbo.

Aan de ene kant is dit een van de majeure onderwijsvernieuwingen die hebben geleid tot de genoemde verandermoeheid en het genoemde managementvraagstuk van prioriteitstelling en toerusting. Aan de andere kant is de invoering van competentiegericht onderwijs juist een belangrijke bijdrage aan de invoering van effectief LOB. Het gaat, met andere woorden, dus om de wijze waarop de vernieuwing wordt ingevoerd en gefaciliteerd. In paragraaf 4.3 wordt hier nader op ingegaan.

5.3 INTERNE FACTOREN

5.3.1 Visie en implementatie

Het beeld van het vmbo en mbo is dat relatief weinig scholen een visie hebben geformuleerd op LOB of een visie hebben vertaald naar doelstellingen en activiteiten voor leerlingen, mentoren en docenten. Het start met definitieproblemen: het bestuur van scholen blijft steken in het benoemen van termen. Bovendien is LOB zo veranderd dat scholen niet meer goed weten wat het nu precies inhoudt en welke eindtermen (doelstellingen) er mee gemoeid zijn. De output is niet duidelijk, de input en throughput ook niet. Er wordt nauwelijks gedifferentieerd tussen leerwegen, studierichtingen en leerlingen.

Hiermee blijkt LOB te willekeurig een invulling te krijgen, afhankelijk van de inzet en motivatie van docenten en decanen. In het management is LOB vaak geen prioriteit waardoor er niet of nauwelijks sprake is van visie op LOB. Als gevolg hiervan zijn taken en verantwoordelijkheden niet goed belegd binnen een school, wat leidt tot een versnipperd aanbod van LOB - activiteiten. Bij het bepalen van strategie en visie ten aanzien van LOB ligt de uitdaging om duidelijke verantwoordelijkheden te beleggen, kaders te stellen.

De vormgeving van LOB staat of valt volgens respondenten met kunnen differentiëren naar kenmerken en behoefte van leerlingen. Respondenten geven bijvoorbeeld aan dat niet iedere leerling behoefte heeft aan een snuffelstage, omdat hij of zijn misschien allang weet wat hij wil worden en juist verdieping zoekt. Geen leerling is hetzelfde en uit onderzoek blijkt dat leerlingen van de meer theoretische leerwegen andere behoeften hebben dan leerlingen van de praktijkgerichte leerwegen. Het is aan scholen (en in zekere mate ook bedrijven) om flexibel te zijn en het belang van de leerling voorop te stellen.

Zoals ook door meerdere respondenten werd aangegeven, is het belangrijk in het oog te houden dat het onmogelijk is een blauwdruk te maken voor LOB op het vmbo of het mbo. Scholen hebben de ruimte om LOB naar eigen inzicht in te richten en het is dan ook belangrijk om uit te zoeken op welke manier LOB het beste aansluit bij de specifieke behoeften van de leerlingen op die school. De ligging van de school, relatie van de school ten opzichte van de regionale arbeidsmarkt en de samenstelling van het leerlingenbestand zijn variabelen die invloed kunnen hebben op de wijze waarop LOB effectief vormgegeven kan worden. Het implementeren van 'effectief LOB' zoals beschreven in de theorie van hoofdstuk 2 bevat een groot aantal aspecten waaraan moet worden voldaan voordat LOB echt effectief binnen het primaire proces van het onderwijs is geïntegreerd. Kortom: het is een groeimodel waaraan scholen op verschillende manieren en in verschillende fasering kunnen vormgeven.

In hoofdstuk 3 is een aantal succesfactoren weergegeven om stappen te zetten op weg naar effectief LOB; waarom is het de 'goede praktijkvoorbeelden' wel gelukt om daadwerkelijk stappen te zetten? In de kern gaat het om:

- Prioriteren: middelen en mensen vrijmaken (bijvoorbeeld waarborgen inbouwen dat goede begeleiding van zorgleerlingen niet ten koste gaat van goede LOB voor alle leerlingen/deelnemers, randvoorwaardelijk (tijd, middelen) zorgen dat excursies of praktijkopdrachten ook echt georganiseerd kunnen worden).
- Visie formuleren: welke invulling van LOB past het beste bij de uitgangspunten en situatie van de school?
- Organiseren van verantwoordelijkheden, doelen, methodiek, taakomschrijvingen van docenten, mentoren en decanen, beslag in het curriculum etcetra..
- Deskundigheidsbevordering organiseren, evenals het steeds op peil houden van de kennis over de arbeidsmarkt van alle sectoren.
- Zorgen voor sturingsinformatie, zodat de realisatie van de doelen gemeten kan worden.

Scholen monitoren op dit moment nauwelijks hoe effectief LOB is op hun school. Dit geldt voor vmbo's op hun eigen school en op het vervolgonderwijs van hun leerlingen en voor mbo's op hun eigen mbo en tijdens het vervolgtraject. Uit vele onderzoeken blijkt dat leerlingen op verschillende vlakken ontevreden zijn over LOB op hun school. Door dergelijke informatie kan een school erachter komen welke onderdelen van het LOB onvoldoende functioneren of opgepakt zouden moeten worden. Op deze wijze kan een school een eigen effectief LOB ontwikkelen.

Aangegeven is door de respondenten dat met name aan de capaciteiten en kwaliteiten moet worden gewerkt binnen de onderwijsinstellingen om LOB op een effectieve manier te organiseren binnen het primaire proces (visie ontwikkeling, vertaling van visie naar doelstellingen, sturen op LOB, beslag in het curriculum, de rol van de mentoren, decanen en docenten naar leerlingen en het bedrijfsleven).

Diverse respondenten en de deelnemers aan de expertmeeting hebben (bijna unaniem) aangegeven dat het vraagstuk van de benodigde kwaliteitsslag LOB niet geïsoleerd kan worden gezien van de brede ontwikkelingen/vernieuwingen binnen het onderwijs. In het mbo en vmbo lopen al een aantal landelijke acties (of zijn aangekondigd), die gericht zijn op verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Zo heeft OCW wat betreft het mbo in haar beleidsreactie op de risicoanalyse herontwerp mbo diverse maatregelen aangekondigd, waaronder het maken van afspraken met onderwijsinstellingen over het tempo en de realisatie van het invoeren van competentiegericht onderwijs. Ook op het vmbo lopen al diverse landelijke acties, waaronder die onder regie van de Adviesgroep vmbo. De Adviesgroep stelt zich mede tot doel om scholen bewust te maken van de noodzaak van aandacht voor loopbaanbegeleiding. De adviesgroep ontwikkelt strategische scenario's zodat scholen hun programmering kunnen afstemmen op verschillende actuele thema's.

Oplossingsrichting

Een landelijke kwaliteitsimpuls LOB met een meerjarig karakter, waarbij het accent ligt op het kunnen organiseren van LOB binnen het primaire proces, inclusief scholing en training van docenten en mentoren. Als mogelijke invulling is bijvoorbeeld genoemd, dat onderwijsinstellingen kunnen intekenen op een landelijk gefaciliteerd, gedifferentieerd aanbod voor management, docenten, decanen en mentoren bij meerdere aanbieders.

Bij het aanbod aan de scholen is het zaak rekening te houden met lessen uit eerdere implementatieprojecten en campagnes als 'Kiezen moet (je) kunnen' van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Zo moet niet worden volstaan met het sturen van voorlichtingsmateriaal naar scholen, is het zaak om echt 'het land in te gaan' voor advies en met bijvoorbeeld een trainingsaanbod en moet worden voorkomen dat het niet blijft bij een eenmalige actie: zorg voor een goede follow up, voor 'frapper toujours' en voor het snel en zichtbaar oppakken van signalen over verbeterpunten in het aanbod.

Het geïntegreerd implementeren van alle aspecten van effectief LOB zoals beschreven in de theorie van hoofdstuk 2 is een incrementeel proces, een groeimodel. Een aantal facetten goed implementeren en uitbouwen binnen de verschillende sectoren van een onderwijsinstelling is een goede start. In hfst. 3 zijn de factoren weergegeven voor het succesvol uitbouwen van goede initiatieven. Het uitdragen van goede voorbeelden en succesfactoren, zoals deze specifiek voor LOB in dit rapport zijn genoemd, is hoe dan ook als eerste aanzet in de richting van geïntegreerd LOB aan te raden.

5.3.2 Uitvoering: docenten, mentoren, decanen

Docenten, mentoren en decanen op het vmbo en het mbo hebben veel op hun bordje. Ze worden geconfronteerd met de eerder genoemde onderwijsvernieuwingen, worden geacht de veelheid aan ontwikkelingen binnen bedrijven en branches te volgen en te kennen en moeten er ook nog voor zorgen dat zij hun leerlingen kennen en effectief kunnen coachen (de huidige generatie stelt andere eisen aan coaching dan voorheen). Daarnaast moeten docenten op het vmbo en het mbo op de hoogte zijn en blijven van de ontwikkelingen en leerlijnen in het voorgelegde en opvolgend onderwijs.

Docenten en mentoren moeten dan ook vaak nog wennen aan hun nieuwe rol ten opzichte van hun rol in het 'traditionele' onderwijs. In de praktijk is de situatie ontstaan dat docenten LOB overlaten aan de mentoren en decanen en zichzelf grotendeels toeleggen op het lesgeven, terwijl juist de belangrijkste elementen van LOB plaatsvinden in de (contextrijke) leeromgeving waarbij in het kader van de begeleiding (reflectie en dialoog) de docenten een cruciale rol spelen.

Uit de gehouden interviews en de gesprekken tijdens de workshops blijkt dat docenten en mentoren vaak wel proberen de coachingsrol op zich te nemen, maar hier niet goed in weten te slagen. Dit komt in sommige gevallen door de twijfel die docenten en mentoren hebben ten aanzien van de zin en slagingskans van LOB: zijn jongeren niet vaak gewoon te jong om principes als de reflectieve dialoog op toe te passen? Een andere reden is, dat docenten en mentoren praktische handvatten missen. De meest genoemde reden is echter dat er teveel is bezuinigd op onderwijs en omliggende faciliteiten.

Diverse geïnterviewden spraken in termen van ‘Een inhaalslag op scholing van personeel op alle aspecten is noodzakelijk’ en ‘ernstig achterstallig onderhoud’ (bijvoorbeeld de omslag van docent naar coach, organiseren van LOB in het curriculum, op een creatieve manier contextrijk leren kunnen verzorgen, contacten kunnen benutten uit het bedrijfsleven binnen het onderwijs, kennis over de arbeidsmarkt vergroten bij vakdocenten etc.) Bovendien werd door een andere respondent aangegeven dat al vanuit de docentenopleiding te weinig wordt geïnvesteerd in het bewustzijn waarvoor je als docent aan het opleiden bent. Het draait te veel om op zichzelf staande vakken en niet om het stap voor stap toevoegen van meerwaarde (inclusief zelfbeeld en kennis van beroepen) aan de leerloopbaan van de jongere die je als docent begeleidt.

Oplossingsrichting

In lijn met de oplossingsrichting in het vorige kader: effectief LOB kan niet worden losgezien van het primaire proces binnen de scholen. Docenten en mentoren spelen daarin een sleutelrol. Specifieke aandacht in de genoemde kwaliteitsslag LOB moet dus, aldus diverse respondenten, uitgaan naar de scholing van docenten en mentoren.

Mits ook dit fundament van de noodzakelijke kwaliteitsimpuls inclusief de scholing van docenten en mentoren wordt gelegd, kan het – aldus de respondenten en de deelnemers aan de expertmeeting - van belangrijke toegevoegde waarde zijn om een zelfreflectie-instrument te ontwikkelen, dat scholen helpt om zichzelf over LOB de juiste vragen te stellen en om de juiste invulling en implementatieacties te kiezen. Genoemde toegevoegde waarde is gelegen in:

- De inhoudelijke samenhang: met het zelfreflectie-instrument worden – als de leerling als uitgangspunt wordt genomen - wederzijdse afhankelijkheden in kaart gebracht. Het instrument dient als basis voor het gesprek tussen onderling afhankelijke actoren (bijvoorbeeld onderbouw-bovenbouw, manament-decanen-mentoren-docenten, vmbo-mbo, onderwijs-arbeidsmarkt). Het analysemodel geeft dus inzicht in het (ontbreken van) probleemeigenaarschap in de instelling ten aanzien van LOB en hoe dit op te lossen.
- De wijze waarop de theorie over effectief LOB, de lessen en ervaringen uit de diverse praktijkvoorbeelden en de arbeidsmarktaspecten op verschillende niveaus binnen en tussen scholen praktisch toepasbaar worden gemaakt.
- Het stimulerende, tot actie aanzettende karakter: scholen (en daarbinnen de diverse rollen) worden praktisch ondersteund bij de tijdens het onderzoek terugkerende vragen ‘waar moet ik beginnen’, ‘doen we de juiste dingen’ en ‘hoe kom ik van een geïsoleerde actie tot geïntegreerd LOB?’.

Met andere woorden: genoemd zelfreflectie-instrument heeft het karakter van een integraal analyse- en actiemodel, met de leerlingen en dus een doorlopende leerloopbaan als uitgangspunt.

Het alleen ontwikkelen van genoemd analyse- en actiemodel, zonder het fundament van bovengenoemde kwaliteitsimpuls in het onderwijs, heeft geen zin. Alleen de koplopers worden ermee bereikt, de mainstream van het onderwijs heeft te veel last van het ontbreken van de basisrandvoorwaarden om zinvol met het model aan de slag te kunnen gaan.

Oplossingsrichting

Het ontwikkelen van, een analyse- en actiemodel voor scholen, mits ingebed in een bredere kwaliteitsimpuls LOB (zie de vorige oplossingsrichting), waarmee zij op weg worden geholpen bij het systematisch invoeren van LOB. Het analyse- en actiemodel is een instrument om in dialoog tussen mentoren, decanen, docenten en management te reflecteren op het LOB binnen de eigen instelling aan de hand van de aspecten uit de theorie. Dit model wordt per instelling gevoed door bijvoorbeeld: kengetallen vanuit opvolgend onderwijs, leerlingtevredenheidsmetingen, kengetallen vanuit de regionale arbeidsmarkt (prognoses, aantal stageplaatsen etc.). Op basis daarvan reflecteert de instelling op de eigen effectiviteit van LOB en analyseert welke aspecten op de school verbeterd zouden kunnen worden (bijvoorbeeld praktijkgerichtheid, reflectie etc.). De school kan daarop haar visie, beleid, prioriteit, rolverdeling of samenwerkingsrelaties gaan verbeteren.

Inspiratiebron voor verbeteracties zijn de goede voorbeelden van andere scholen en de eerder genoemde succesfactoren voor implementatie. Deze vormen een belangrijk aspect van het analyse- en actiemodel.

5.4 SAMENWERKING

5.4.1 Samenwerking vmbo-mbo

Het vmbo is bedoeld als voorbereiding op het mbo, waarbij de gedachte is dat scholen de aansluiting verzorgen door middel van een doorlopende leerlijn. In de praktijk is er veelal sprake van een duidelijke cesuur en ontwikkelen beide schoolsoorten zich relatief onafhankelijk van elkaar.

Door te weinig afstemming is er bijvoorbeeld op het vmbo weinig bruikbare kennis over de opleidingen binnen het mbo. Ook leerlingen hebben hier moeite mee en weten vaak niet wat hen te wachten staat op het ROC. Respondenten uit het mbo concluderen dat er te weinig contact is tussen scholen en dat er meer moet worden gedaan aan kennisdeling en informatie-uitwisseling.

Een concreet moment waarop dit manifest wordt is bijvoorbeeld de intake van een vmbo-leerling op het mbo, waarbij het mbo vaak geen goede inschatting maakt van het niveau, de competenties van de leerling en de kwaliteit van de keuze die de leerling heeft gemaakt.

Een leerling heeft bij de overstap van het vmbo naar het mbo vaak nog een beperkt beroepsbeeld en is zich te weinig bewust van het arbeidsmarktperspectief binnen bepaalde sectoren. Het is aan het mbo om bij de intake ook een realistisch beeld te geven van de vraag op de arbeidsmarkt.

Oplossingsrichting:

Er zijn meerdere mogelijkheden om de cesuur tussen vmbo en mbo te minimaliseren op het gebied van effectief LOB. Gedacht kan worden aan het uitbouwen van de volgende initiatieven/instrumenten:

- samenwerkingsprojecten waarbij de leerling in de bovenbouw van het vmbo al substantieel met het mbo te maken heeft. In Den Bosch (Sectorwerkstuk) maken leerlingen van het vmbo bijvoorbeeld hun sectorwerkstuk al op het mbo (geïntegreerd in de lessen op het vmbo) en in Groningen (Reitdiepproject³⁸) volgen leerlingen van het vmbo een programma van praktijksimulaties op het mbo. Beide voorbeelden staan in de bijlage;
- mentoring: bijvoorbeeld leerlingen van het mbo mentor laten zijn voor een vmbo-leerling (IMC-Rijswijk)
- niveau 1 en 2 opleidingen van het mbo op het vmbo aanbieden
- uitwisselen van docenten tussen het vmbo en mbo
- versterken van de intake op het mbo door bijvoorbeeld:
 - de kwaliteit van de keuze van de jongeren te toetsen, bovenop de toets die al uitgevoerd wordt bij de intake op niveau en competenties (zie hiervoor ook het nog te publiceren onderzoek 'Vraagombuiging' van de Taskforce Jeugdwerkloosheid)
 - het portfolio-instrument, ervan uitgaande dat dit op het vmbo wordt gebruikt conform de potentie die dit instrument heeft en mits het mbo er ook daadwerkelijk gebruik van maakt en daarop voortborduurde (doorlopende leerlijnen)

5.4.2 Samenwerking onderwijs-bedrijfsleven

In paragraaf 3.5 is (mede op basis van recent onderzoek van MKB Nederland en VNO-NCW) geconcludeerd dat bedrijfsleven en onderwijs effectiever en efficiënter moeten samenwerken om te komen tot een betere kwaliteit van LOB. Overigens niet alleen met het oog daarop, maar ook in verband met de (komende) tekorten op de arbeidsmarkt en de belasting van bedrijven door begeleiding van leerlingen. Belangrijk is in dit verband, dat MKB Nederland en VNO-NCW hebben aangegeven daarin te willen investeren:

- MKB-Nederland en VNO-NCW vinden dat ook bedrijfstukken meer aandacht moeten besteden aan de promotie van beroepen. Bedrijfstukken zouden beter moeten aangeven welke perspectieven jongeren hebben en met name in de tekortsectoren duidelijk moeten maken dat jongeren daar zeer goede perspectieven hebben op het vinden van een vaste betrekking en een goede loopbaan.

³⁸ Deze samenwerking tussen het vmbo en mbo heeft voor de vmbo TL-leerlingen geleid tot een reductie van de uitval op het mbo van 30% naar 6%.

- Ook is door genoemde werkgeversorganisaties aangekondigd dat zij samen met de Mbo raad en COLO de knelpunten rond praktijkleren en de begeleiding van leerlingen zullen bespreken
- Om de samenwerking onderwijs-bedrijfsleven een nieuwe impuls te geven, bundelen MKB-Nederland en VNO-NCW op regionaal niveau de krachten en vanuit de vraagzijde wordt geïnventariseerd op welke punten de samenwerking onderwijs bedrijfsleven verbeterd kan worden
- Tot slot is gewezen op de potentie van een veelbelovend initiatief vanuit de sectorale Kenniscentra. Deze intermediairs tussen onderwijs en arbeidsmarkt hebben met 34 grote gemeenten afspraken gemaakt, om samen met scholen en CWI sectoroverstijgende loketten te realiseren, die moeten zorgen voor voldoende leerbanen in het kader van de campagne tweede kans beroepsonderwijs. De 1.000 opleidingsadviseurs van de Kenniscentra zullen hier als uitvoerders nauw bij betrokken worden. MKB-Nederland en VNO-NCW zien in deze ontwikkelingen ook mogelijkheden om met name de regionaal opererende adviseurs een schakelfunctie te laten vervullen tussen scholen en bedrijfsleven, daar waar het gaat om kennis van ontwikkelingen in branches en personele gevolgen daarvan, zodat vraag en aanbod beter op elkaar worden afgestemd

Enerzijds is er nog veel winst te behalen in het effectiever bundelen van de kennis die er is van de arbeidsmarkt en de arbeidsmarktontwikkelingen, anderzijds is er veel winst te behalen in de invulling van de praktijkmomenten en de manier waarop gereflecteerd wordt op de ervaringen. Scholen zijn vrij om te kiezen voor de meest effectieve invulling van hun samenwerking met bedrijven en branches. Per branche kan het ook verschillend zijn welke keuzes het meest voor de hand liggen. In veel gevallen is dit het Kenniscentrum, maar branches kunnen ook over een andere infrastructuur beschikken, die voor scholen interessant is om bij aan te haken. Hun activiteiten kunnen scholen ontlasten bij het organiseren van bedrijfsbezoeken, hun informatie kan leerlingen ondersteunen bij het maken van keuzes.

In ieder geval is belangrijk, dat de positie van de Kenniscentra breder kan worden benut dan hun wettelijke taakopdracht is³⁹. Zij hebben de facto een positie, die de stap naar het effectief vervullen van de brugfunctie tussen scholen en bedrijven tot een logische maakt. Dit sluit bovendien aan bij de ambitie van de Kenniscentra zelf om meer als regionale gesprekspartner op het brede terrein van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt te fungeren. Kenniscentra kunnen met hun bestaande aanbod nog beter aansluiten bij de vraag van de leerlingen binnen het onderwijs en de vraag van de arbeidsmarkt, als de samenwerking op de inhoud tussen Kenniscentra en onderwijs verstevigd zou worden op het gebied van LOB.

³⁹ Volgens de wet hebben Kenniscentra tot taak het werven, erkennen en ondersteunen van leerbedrijven en het ontwikkelen en het onderhouden van de landelijke kwalificatiestructuur met kwalificatiedossiers.

De genoemde initiatieven van MKB Nederland en VNO-NCW en ook de door hen onderschreven actieve rol van de Kenniscentra vormen kansrijke aangrijpingspunten voor het versneld komen tot effectief LOB in het vmbo en mbo. Door Colo is aangegeven, dat bemiddeling door de Kenniscentra mogelijk is door:

- Het faciliteren van contacten met bedrijven. Opleidingsadviseurs kunnen scholen een deel van de organisatie uit handen nemen. Dit gebeurt al in projecten als 'Kom in het leerbedrijf' en 'VMBO Carrousel'
- Beschikbaar stellen van arbeidsmarktinformatie zoals bijvoorbeeld via stagemarkt.nl (meerdere websites zijn genoemd in hoofdstuk 2)
- Opstellen van beroepsprofielen voor leerlingen zodat zichtbaar wordt wat een bepaald beroep precies inhoudt

Vanzelfsprekend laat dit onverlet dat scholen zelf verantwoordelijk zijn voor hun contacten met de beroepspraktijk. Een faciliterende brugfunctie van bijvoorbeeld de Kenniscentra kan echter van grote waarde zijn bij het vergroten van de effectiviteit en efficiency ervan. Alles staat of valt vervolgens met de prioriteit die de school toekent aan de samenwerking met bedrijven.

Oplossingsrichting

Het bestaande aanbod van tal van instrumenten die de Kenniscentra reeds hebben ontwikkeld kan beter beslag krijgen binnen het LOB van de onderwijsinstellingen. Daarmee kan de match tussen leerling en arbeidsmarkt beter faciliteerd worden.

Een vervolgtraject met OCW, scholen, Kenniscentra, COLO en het georganiseerde bedrijfsleven zou moeten concretiseren op welke wijze scholen zijn te faciliteren bij het leggen van contacten met werkgevers, welke rol Kenniscentra en andere organisaties (zoals brancheorganisaties) daarbij kunnen spelen, en welke randvoorwaarden daarbij noodzakelijk zijn.

Hierbij kan gebruik gemaakt worden van ervaringen van goede praktijkvoorbeelden.

BIJLAGES

Bijlage I: goede praktijkvoorbeelden

- Op het **Interconfessioneel Makeblijde College te Rijswijk (IMC Rijswijk)** en het **Hooghuis Lyceum in Oss** wordt gewerkt met mentoring en coaching door leerlingen. Dit houdt in dat leerlingen leren van leerlingen die een fase verder zijn in het keuzeprocess. De bovenbouwleerlingen worden tutores of leerling-mentoren genoemd. Leerlingen voeren dialoog met tutores en leerling-mentoren en maken opdrachten die passen bij een vervolgfase, zoals het maken van opdrachten tijdens de onderbouw binnen een specifieke sector. Deze vorm van oriëntatie levert de leerlingen ervaring op die hen een goed beeld geeft van zichzelf en van de praktische gevolgen van een bepaalde keuze. Op hun beurt krijgen de tutores of de leerling-mentoren een beter beeld van hun gemaakte keuze, doordat ze worden gedwongen tot zelfreflectie. Dit leidt ofwel tot een bevestiging van de gemaakte keuze, of juist tot het inzicht dat de keuze geen goede is geweest.
- Het **Emma College in Hoensbroek** maakt een onderscheid in LOB bij een kleine groep leerlingen die motivatie- en gedragproblemen heeft. Het programma is erop ingericht de leerlingen veel stage te laten lopen, in het vierde jaar twee dagen per week. Op de stage vindt eens per maand een intensief evaluatiegesprek plaats met de praktijkopleider. De stagebegeleider en de mentor worden vrijgeroosterd tijdens de stage en gaan naar het bedrijf om met de leerling zijn ervaringen te bespreken en ook tussen leerlingen onderling uitwisseling te laten plaatsvinden. Ook kan de leerling beter reflecteren met de ouders, omdat zij regelmatig op de hoogte worden gehouden van de vorderingen (tijdens stages).
- Een vorm van praktijkervaring die bijdraagt aan het beroepsbeeld van leerlingen is de **VMBO-Carroussel** (onder andere het Dollard College te Winschoten), waarbij leerlingen binnen de zorgsector en een aantal andere sectoren beroepenervaring opdoen bij een reeks bedrijven. Binnen de bedrijven doen zij verschillende opdrachten. Scholen kunnen aansluiten bij de Carroussel, die is opgezet door **Kenniscentra** zoals de OVDB. De Kenniscentra nemen de volledige coördinatie van de Carroussel op zich, zodat dit geen belasting vormt voor de scholen én de bedrijven. De bedrijven kunnen zelf de opdrachten vormgeven, waardoor de leerlingen de juiste beroepsgerichte ervaring opdoen. Werkgevers zijn erg enthousiast over deze formule omdat dit hen enerzijds veel werk scheelt in tijd en energie en anderzijds, doordat zij meer invloed hebben op de inhoud van de activiteit.
- Het **Kandinsky college in Nijmegen**, dat het Leerwerkhuis heeft geïntroduceerd. Hiermee wordt zowel de praktijk binnen de school als buiten de school aangeboden. In het Leerwerkhuis zijn praktijkomgevingen nagebootst waar leerlingen ervaring op kunnen doen. Daarnaast doen de leerlingen aan werkveldoriëntatie binnen bedrijven in verschillende sectoren, waardoor zij een duidelijk beroepenbeeld krijgen. Na de sectorkeuze lopen zij meerdere stages. De wijze waarop het Kandinsky College de praktijkgerichte leeromgeving heeft georganiseerd is door middel van invoering van flexibel onderwijs. Dit voorkomt dat de praktijkervaringen in de lessen worden geïntegreerd, terwijl mentoren over het algemeen weinig tijd voor echte praktijkbezoeken kunnen vrijmaken. Tijdens de praktijkervaringen door leerlingen, zoals de stages, worden zij gevolgd door loopbaanbegeleiders.

Deze loopbaanbegeleiders zijn per sector verschillend maar hebben wel echte kennis van de praktijk, zoals intercedenten. De mentor kan door deze verantwoordelijkheidsverdeling meer de rol van coach aannemen.

- Het **Johan de Witt College in Den Haag** heeft een Onderwijs Service Punt ingesteld. Het OSP heeft een intermediairfunctie tussen bedrijfsleven en de school door contacten te leggen met het bedrijfsleven en oriënterende activiteiten te organiseren zoals contactmiddagen en stages.
- Bij **Talentstad in Zwolle**, een samenwerkingsverband tussen het Thomas a Kempis College, het Agnieten College en het ROC Landstede, is het onderwijs geflexibiliseerd om leerlingen breder op te kunnen leiden zodat zij met meerdere beroepenvelden te maken krijgen. Het onderwijs is op flexibele wijze ingedeeld in modules. Leerlingen hebben de mogelijkheid om vakken in verschillende modules te kiezen en hoeven dus niet vakken te volgen binnen één sector. Dit alles is georganiseerd binnen de school. Zij organiseren dus zelf hun onderwijs en kunnen ervaring opdoen en kennis verwerven door het volgen van de vakken die zij interessant vinden. Dit verbetert ook het beroepsbeeld. De leerlingen doen uiteindelijk examen in een breed intersectoraal programma (ISP). Docenten krijgen in deze formule meer de rol van coach.
- Het **Reitdiepproject in Groningen (Reitdiep College)** is zeer praktijkgericht doordat leerlingen op het mbo ervaring opdoen in de verschillende sectoren. De oriëntatie vindt plaats voordat zij een sectorkeuze moeten maken op het mbo. De praktijksimulaties vinden plaats binnen alle sectoren, die op hun beurt weer in verschillende beroepskolommen zijn onderverdeeld. Hierdoor krijgen ze een breed inzicht in de beroepen en de opleidingen die achter de sectoren schuil gaan. Door leerlingen praktijksimulaties te geven, die op het mbo worden uitgevoerd en worden georganiseerd binnen alle onderdelen van de sectoren, kunnen leerlingen hun sectorkeuze op reële verwachtingen stoelen. Dit wordt nog eens versterkt door een intensieve begeleiding en door reflectie. Vele vmbo-scholen in de regio Groningen zijn aangesloten bij het Reitdiepproject.
- Op locatie **Schuttersveld van het Stedelijk Lyceum in Enschede** wordt doorlopend aandacht besteed aan keuzebegeleiding. De decaan stelt een handboek op waarmee leerlingen door de jaren heen door het keuzeproces wordt geleid. Verder is oriëntatie als apart kerndeel in de examenprogramma's van alle vakken opgenomen. Het Stedelijk Lyceum werkt met onderwijs in de vorm van werkplekkenstructuur.
- Bij het **Sectorwerkstuk in Den Bosch** worden de docenten van het mbo op het Koning Willem I College betrokken bij het keuzeproces van de vmbo-leerling, doordat zij de lessen geven aan de vmbo-leerlingen in de vorm van het sectorwerkstuk. Het sectorwerkstuk vormt een verplicht onderdeel leerlingen van de gemengde en theoretische leerweg in leerjaar 4. Vele vmbo-scholen in de regio Den Bosch zijn aangesloten bij het project.
- Het **Alfa College in Groningen** geeft LOB op een vraaggerichte wijze vorm. Het onderwijs is georganiseerd door middel van horizontale programmering waardoor leerlingen moeten kiezen voor de lessen. Daarmee nemen zij zelf de verantwoordelijkheid voor het onderwijs. Daarnaast kiezen leerlingen een eigen coach die het proces begeleidt. Reflectie komt uitvoerig aan bod.

Gedurende vijf lessen per week hebben leerlingen intervisie in een coachgroep met een coach die met hen reflecteert op het gedrag van de leerling, onder meer door gebruik te maken van een inspiratiekaart en een levenswiel. Daarnaast voeren leerlingen vier individuele gesprekken per jaar. Naast de docentrol van coach is er de inhoudelijke rol van vakmeester. Door contact tussen de coach en de vakmeester is er tijdens de reflectie ook aandacht voor werksituaties en de keuzes in het leerproces.

- Op het **ROC van Twente** is de eerstelijns begeleiding van leerlingen belangrijk. Mentoren worden gesteund door loopbaandeskundigen die de leerling kunnen opvangen als er een keuzeprobleem is en vervolgens de leerlingen kunnen doorverwijzen naar een oriëntatietraject. Het is echter wel afhankelijk van de individuele begeleiding van de eerstelijns mentoren in welke mate de leerling goed wordt begeleid. Ook wordt op het ROC van Twente gewerkt met praktijkassessments binnen het project Assessment dat wordt doorlopen door leerlingen die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt en dreigen uit te vallen. De assessments worden binnen bijna alle sectoren doorlopen. Hiermee kan de leerling zijn competenties koppelen aan de praktijk en een beroepsbeeld creëren.
- Op het **Albeda College in Rotterdam** is het orientatietraject voor leerlingen die door een verkeerde keuze dreigen uit te vallen binnen het zogenaamde Loopbaanpunt zeer vraaggericht ingesteld. Dit alles vindt plaats aan de hand van een actie- of te wel persoonlijk ontwikkelplan en daarbinnen werkt de leerling met een persoonlijk rooster dat samen met de loopbaanbegeleider wordt opgesteld. In afstemming met de leerling wordt een op maat traject opgesteld waarmee de leerling bewust wordt wat zijn competenties zijn en wat hij leuk vindt. Alle ervaringen worden zorgvuldig gereflecteerd.
- Het project '**Xtreme learning**' voor een specifieke groep leerlingen van het **Friesland College** is in hoge mate vraaggericht. Het onderwijs is totaal anders georganiseerd en wel vanuit de praktijk naar de theorie en vanuit de leervraag naar het lesaanbod. Daarbij vormt loopbaanontwikkeling uitgangspunt van het leren. De rollen van de coach en de vakspecialist zijn gescheiden zodat docenten niet beide rollen hoeven aannemen. Het Friesland College ervaart dat docenten het als lastig ervaren om tegelijkertijd docent en mentor te zijn.
- Op het **ID college** wordt het project 'productief leren' uitgevoerd waarbij een groep leerlingen van niveau 1 tot en met 4 projecten kiezen op basis van hun competenties. Leerlingen gaan aan de slag met het onderzoeken welke competenties ze nog moeten ontwikkelen in relatie tot het beroepsprofiel. De projecten die de leerlingen doen spelen zich in concrete beroepssituatie met steeds andere opdrachtgevers en in een andere setting. Meestal vinden de projecten plaats binnen de school, maar soms ook in het bedrijf.
- Het **ROC ter AA in Helmond** tracht de leerling zoveel mogelijk in aanraking te laten komen met de mogelijke opleidingen. Leerlingen die dreigen uit te vallen wegens een keuzeprobleem, worden zij doorgeleid naar het Trajectbureau. Tijdens het traject dat de leerling doorloopt is het mogelijk om ervaring op te doen bij opleidingen op andere scholen die niet binnen het arrangement van de school vallen. Daarnaast is er een intercedent arbeid die op het bedrijfsverzamelgebouw (het Werkplein) zit, samen met het CWI en andere partijen. Deze persoon kan leerlingen begeleiden in hun vragen m.b.t. de arbeidsmarkt.

- Meerdere ROC's, maar ook vmbo-scholen in Amsterdam hebben zogenaamde **Meetingpoints** opgericht. Dit is een dienstverlenend leerbedrijf in de school dat samenwerkt met bedrijven, instellingen en de buurt om netwerken aan te gaan. De scholen geven aan welke stages zij nodig hebben, het Meetingpoint matcht tussen de scholen en het bedrijfsleven in de regio. Ook acquireert het Meetingpoint stageplaatsen.
- Een voorbeeld van een school waar praktijkervaringen centraal staan in plaats van de theorie, is het **Helicon in Velp**. Leerlingen lopen veelvuldig stage, in het eerste jaar twee keer vier weken, in het tweede jaar 18 weken en in het derde jaar 13 weken. Daarbij komen zij met zoveel mogelijk branches in aanraking. De school organiseert dergelijk onderwijs door vakken te thematiseren op basis van de beroepspraktijk. Ook reflectie op school is een belangrijk onderdeel van het praktijkgericht leren. Leerlingen moeten bovendien hun eigen stageadres organiseren waardoor zij hiervoor eigen keuzes kunnen maken. Ook is het onderwijs zo ingericht dat de leerlingen flexibel om kunnen gaan met het vaste programma, waardoor ze zelf kunnen sturen.
- Op het **Da Vinci College** werkt men met signaleringsformats voor risicoleerlingen. Al bij de intake wordt aan de hand van dit format bijgehouden of de leerling een risicoleerling is die een verkeerde opleidingskeuze heeft gemaakt. Door het format hebben mentoren meer houvast en hangt signalering in mindere mate af van de competenties en insteek van de mentor.
- De 'Blijf in Beeld' actie van het **ROC West-Brabant in Breda**. Deze actie is vergelijkbaar met de 'zomeractie' van de Taskforce Jeugdwerkloosheid. In samenwerking met ROC's en vmbo-scholen is een plan opgesteld om jongeren tijdens de zomerperiode, na afronding van het vmbo, te volgen. Hiermee wordt voorkomen dat jongeren die twijfelen over hun keuze tijdens de zomervakantie uitvallen en gaan werken. Alle vmbo-leerlingen die examen hebben gedaan (het gaat in dit geval alleen om leerlingen uit de stad Breda, krijgen een kaart toegestuurd, waarop ze moeten aangeven welke opleiding ze gaan doen. Hierdoor ontstaat een overzicht, waaruit blijkt welke opleidingen de leerlingen gaan doen en bij welk ROC ze dat gaan doen. De opgegeven antwoorden worden gecontroleerd door de leerplichtambtenaar, door middel van contact met de opgegeven ROC's. Met leerlingen die niet ingeschreven blijken te zijn, wordt contact opgenomen en eventueel trajectbegeleiding afgesproken.

BIJLAGE II: BUITENLANDSE VOORBEELDEN

Het gaat in dit onderzoek te ver om uitgebreid in te gaan op internationale aspecten van LOB-beleid in andere landen. We kunnen wel ingaan op de meest interessante thema's als het gaat om het belang voor Nederland en op de 'koplopers' in internationaal opzicht. De OESO heeft veel onderzoek gedaan naar de internationale aspecten van LOB. Het onderstaand is dan ook voor een belangrijk deel gebaseerd op onderzoeken van de OESO.⁴⁰

Opleiding voor docenten en mentoren

De OESO constateert dat in de meeste landen LOB wordt uitgevoerd door mensen die dit niet als hun primaire vak beschouwen. In veel gevallen wordt LOB naast andere taken gedaan. Er mist in vrijwel alle landen een gedegen opleiding om mensen te scholen, zodat zij zich het vak van loopbaanbegeleider eigen kunnen maken. Er bestaan wel cursussen, trainingen en belangenverenigingen waar ervaringen worden uitgewisseld, maar een echte opleiding bestaat volgens de OESO alleen in Duitsland en Engeland. Daar kan een opleiding gevolgd worden tot specialist in LOB.

Centralisatie van het aanbod van materiaal

De OESO benadrukt in de onderzoeken het belang van goed informatiemateriaal. Zij concludeert dat in veel gevallen de informatievoorziening over LOB 'gefragmenteerd en ondoorzichtig' is. Te veel partijen zijn bezig met het ontwikkelen en publiceren van allerlei materiaal, terwijl er geen coördinatie is. Hierdoor is het materiaal vaak niet compleet, omdat het vanuit één gedachte of doelstelling is geschreven. Brancheverenigingen richten zich op één branche, de arbeidsmarkt heeft te weinig oog voor de didactische component en het onderwijs heeft te weinig aandacht voor de relatie met de arbeidsmarkt. Het materiaal is hierdoor incompleet en niet op elkaar afgestemd. In Frankrijk wordt dit opgelost door dit werk uit te besteden aan gespecialiseerde en gecentraliseerde bureaus. Deze 'verzamelen, organiseren, verbinden, systematiseren en distribueren loopbaaninformatie'.

LOB uitbesteden aan specialisten

In Denemarken is zelfs gekozen voor het volledig uitbesteden van LOB aan gespecialiseerde bureaus, de 'guidance centres'. Voorheen was LOB in Denemarken een aangelegenheid van de scholen zelf en werd het uitgevoerd door het onderwijzend personeel. De Deense overheid heeft in 2004 de wetgeving veranderd en een 'wet op loopbaanbegeleiding' opgesteld. In deze wet is bepaald dat LOB in handen moet komen te liggen van gespecialiseerde centra's, die LOB als primaire focus hebben en waar professionals werken. Er zijn zogenaamde 'jeugdcentra' die zich richten op jongeren tot 15 jaar, de leeftijd waarop het verplichte basisonderwijs stopt. Gedurende deze jaren zijn scholen gedeeld verantwoordelijk voor het verstrekken van informatie over beroepen. De jeugdcentra dienen hierbij als een coördinerend en aanvullend orgaan. Bij de overgang van het basis naar het voortgezet onderwijs hebben de jeugdcentra de volledige verantwoordelijkheid voor de begeleiding van de jongeren. Vanaf het zesde leerjaar, jongeren zijn dan ongeveer 12 jaar, wordt er in de jeugdcentra in samenwerking met de jongeren een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld.

⁴⁰ OECD, Career guidance. A handbook for policy makers (2004) en Career guidance and public policy: Bridging the gap (2004)

Dit persoonlijke dossier wordt gebruikt tot aan de overgang naar het voortgezet onderwijs. De jeugdcentra werken nauw samen met de scholen en komen vaak naar de scholen toe, om dicht bij de onderwijsomgeving van de jongere te kunnen opereren. Zij onderhouden tevens contacten met het bedrijfsleven, zodat er ook korte stages en meeloopdagen kunnen worden opgenomen in het programma. De jeugdcentra worden aangestuurd vanuit de gemeenten, maar vallen onder de wet en regelgeving van de nieuwe wet op LOB. Na de overgang naar het voortgezet onderwijs wordt de taak van de jeugdcentra overgenomen door de zogenaamde regionale centra. Deze centra focussen met name op de overgang naar hoger onderwijs.

Het ontwikkelen van kwaliteitsstandaarden

Volgens een onderzoek van Bom, Meijers en Van der Vegt is het Verenigd Koninkrijk ver in de ontwikkeling van keurmerken en kwaliteitsstandaarden op het gebied van LOB.⁴¹ Hoewe Engeland het verst lijkt te zijn in de ontwikkeling van een systeem van kwaliteitsstandaarden lijkt de samenwerking tussen de betrokken partijen te ontbreken. Hierdoor is er soms weinig samenhang tussen de keurmerken en standaarden. Ook ontbreken kwantitatieve gegevens die de werking ervan ondersteunen en bewijzen.

Stand van zaken internationale ontwikkelingen

De genoemde thema's hebben allen – in meer of minder directe mate – betrekking op het centraliseren van LOB. De centralisatie beoogt het professionaliseren van LOB door de invoer van opleidingen, gespecialiseerde bureaus en kwaliteitsstandaarden. De maatregelen die in het buitenland zijn genomen zijn gericht op het effectiever maken van LOB, maar ook op het aanbrenge van meer eenheid en transparantie. Dit vraagt in alle gevallen een zekere sturing en regie van de overheid.

⁴¹ Bom, Meijers, Van der Vegt, Loopbaanoriëntatie- en begeleiding in de BVE- sector. Over de beschikbaarheid en de wenselijkheid van kwaliteitsindicatoren en een kwaliteitsstandaard- of keurmerk.

BIJLAGE III: RESPONDENTEN INTERVIEWS

1. P. Boekhoud, Albeda College
2. I. Schreuder, Albeda College
3. R. Franken, ROC West-Brabant/ Markiezaat College
4. J. van der Linden, Markiezaat College
5. E. Vos, Friesland College
6. K. Veling, Johan de Witt College
7. J. Korving, Johan de Witt College
8. A. Seuters, RGS Stad en Esch
9. P. Apperlo, RGS Stad en Esch
10. D. Plantinga, RGS Stad en Esch
11. G. Boersema, OVDB
12. W. Seignette, Fundeon/COLO
13. H. van Oostrom, Ecabo
14. J. de Weger, Ministerie OCW
15. I. Riedijk, MBO-Raad
16. G. Veneboer, COLO
17. T. Beijer, NVS-NVL
18. W. Roorda, Ministerie SZW
19. A. de Boer, Ministerie SZW
20. T. Balk, Balk Consultancy
21. T. Hut, Adviesgroep VMBO

BIJLAGE IV: DEELNEMERS EXPERTMEETING

- I. Schreuder, Albeda College
- C. Reuvers, Albeda College
- G. Bulterman, Varias College/Johan de Witt College
- E. Mouttahid, Varias College/ Johan de Witt College
- H. Beurskens, JOB
- G. Veneboer, COLO
- P. Adams, NVS-NVL
- C. Rijper, CWI
- T. van Ham, CWI
- W. Roorda, Ministerie SZW
- I. Riedijk, MBO-Raad
- F. de Haan, RWI
- J. van der Veen, RWI
- H. Jansen, RWI

BIJLAGE V: BRONNENLIJST

- ROA, *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2010*, (November 2005)
- P. Sikkema, *Jongeren op weg naar opleiding en werk; Quick Scan voor de Taskforce Jeugdwerkloosheid*, (oktober 2004)
- T. Traag, *Dertigers op de arbeidsmarkt. De bepaling van lange termijn effecten van onderwijs met behulp van een koppeling van het SLvo en het Sociaal Statistisch Bestand*. ROA, (januari 2006)
- Kenniscentrum Handel, *Het kiezen voor een mbo-opleiding*, (juni 2004)
- F. Meijers, M. Kuijpers & J. Bakker, *Krachtige, loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het?* (september 2006)
- F. Meijers, M. Kuijpers & J. Bakker, *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. (februari 2006)
- F. Meijers, *De loopbaan de klos? Loopbaanoriëntatie en –begeleiding in het beroepsonderwijs*, (2005)
- J. Neuvel, W. van Esch, *De doorstroom van vmbo naar mbo. Een onderzoek naar de doorstroomregeling en de relatie tussen het beroepsperspectief en de beroepsopleiding in het mbo*. (CINOP, mei 2005)
- OCW ‘Aanval op de uitval’, Project Voortijdigschoolverlaten OCW, Deelproject Quick Wins and Good Practice,
- OESO (OECD), *Career guidance and public policy: Bridging the gap*, (2004)
- OESO (OECD), *Netherlands Country Note (OECD review of career guidance policies)*, (juni 2002)
- SLO, *Doorlopende leer- en zorglijnen vmbo-mbo*, (augustus 2005)
- A. Oomen, *Standaarden voor decanen in het voortgezet onderwijs*, (APS, November 2002)
- CINOP, *Loopbaanoriëntatie- en begeleiding in de BVE-sector*, (2003)
- CINOP, *De doorstroom van vmbo naar mbo*, (mei 2005)
- SLO, *Werken aan LOB in de nieuwe onderbouw van het vmbo: een mogelijke aanpak*, (2006)
- W. Evers, *Succesvol kiezen*, (ROC Twente, 2006)
- G.J. Harms, H. Kuyper, M.P.C. van den Werf, *Vmbo-leerlingen in het vierde leerjaar: over werk, school, leren en omgaan met vrienden*, (2005)
- P. den Boer, K. Mittendorff, T. Sjenitzer, *Beter kiezen*, (augustus 2004)
- The Danish Ministry of Education, *Guidance in Education - a new guidance system in Denmark*
- Berenschot, *Kiezen moet je kunnen*, (Taskforce jeugdwerkloosheid, 2007)
- Berenschot, *Vraagombuiging bij ROC's*, (Taskforce jeugdwerkloosheid, 2007)