

Het opleidingsaanbod LOB van  
tweedegraads lerarenopleidingen en de  
veranderende rol van de docent bij LOB:  
match of mismatch?

Afstudeeronderzoek  
uitgevoerd door Loes  
Evers

## **Persoonlijke gegevens**

Afstudeerkandidaat: Loes Evers

## **Gegevens afstudeerorganisatie**

Naam afstudeerorganisatie: CINOP

Adres: Stationsplein 14

Postcode en plaats: 5211 AP 's Hertogenbosch

Opdrachtgever: Eva-Maria Ternité en Karien Coppens

## **Gegevens school**

Onderwijsinstelling: Saxion Hogeschool

Academie: Mens en Arbeid

Opleiding: Human Resource management

Uitstroomrichting: Human Talent Development

Adres: Handelskade 75

Postcode en plaats: 7417 DH Deventer

Eerste begeleider: Jouke Post

Tweede begeleider: Marie-Louise Rickhoff

## Voorwoord

Gedurende de afgelopen vier maanden heb ik mijn afstudeeronderzoek bij CINOP uitgevoerd. In dit onderzoek heb ik onderzoek gedaan naar de vraag: 'In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) te geven volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017). Deze periode heb ik als een mooi en leerzaam ervaren. Mijn dank gaat uit naar Eva-Maria Ternité en Karien Coppens, mijn praktijkbegeleiders die mij hebben begeleid gedurende het onderzoek. Jullie positieve houding en enthousiasme heeft mij ontzettend geholpen. Ook Ivette Kleijngeld van Expertisepunt LOB wil ik bedanken voor het meedenken in mijn onderzoek. Daarnaast wil ik Marinka Kuijpers en Douwe Beijaard bedanken voor de waardevolle toevoegingen aan mijn onderzoek. Jouke Post, jouw positieve en rustige begeleiding heeft een goede invloed op mij gehad, dank daarvoor! Marie-Louise, bedankt dat jij ook altijd voor mij klaar stond! Tot slot wil ik mijn vriend Damian en mijn moeder bedanken, voor het zijn van mijn rots(en) in de branding!

## Samenvatting

Door de globalisering van de wereldeconomie, de snel veranderende technologieën en maatschappelijke en demografische ontwikkelingen verandert de samenleving van een industriële maatschappij naar een informatie- of kennismaatschappij (Van Vianen, 2013). Dit heeft ervoor gezorgd dat de arbeidsmarkt de afgelopen jaren onvoorspelbaarder en dynamischer is geworden. Jongeren komen terecht op een dynamische arbeidsmarkt, die een bepaalde wendbaarheid van de jongeren vraagt (Kuijpers, 2018). Daarom is het essentieel dat jongeren leren hoe ze keuzes kunnen maken en zij hebben hier, net als bij andere leerstof, begeleiding bij nodig (Kuijpers, 2018). Daarmee ontstaat er ook een uitdaging voor de (vak)docenten, want zij moeten in die loopbaanoriëntatie en -begeleiding van jongeren voorzien. Dit maakt dat ook (startende tweedegraads) docenten over de juiste kennis en vaardigheden moeten beschikken om jongeren hierin te begeleiden (Rijksoverheid, 2016)

Binnen dit onderzoek is de volgende hoofdvraag onderzocht: 'In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om LOB te geven volgens het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017). In dit raamwerk staan rolbeschrijvingen en de bijbehorende (en gewenste) deskundigheid van professionals in het onderwijs omschreven. In dit onderzoek wordt door middel van twee deelvragen onderzocht in hoeverre docenten binnen hun tweedegraads opleiding worden toegerust om LOB te geven en in hoeverre hun werkomgeving ondersteuning biedt om deze LOB ook daadwerkelijk volgens het raamwerk te geven. De deelvragen zijn:

**Deelvraag 1:** In hoeverre sluit het verkregen onderwijs in LOB van de startende tweedegraads docent aan bij het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* en in hoeverre is dit noodzakelijk (Euroguidance, 2017)?

**Deelvraag 2:** 'In hoeverre ervaren startende docenten dat hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB te geven volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*'?

Uit dit onderzoek is gebleken dat het verkregen onderwijs in LOB van de startende tweedegraads docenten weinig tot niet aansluit bij het raamwerk, omdat zij bijna geen vakken volgen waarmee zij worden voorbereid op de rol, zoals beschreven in het raamwerk. Daarnaast is gebleken dat er nog winst te behalen valt als het gaat om de werkomgeving van startende tweedegraads docenten. LOB is niet altijd goed geïntegreerd binnen onderwijsinstellingen. Dit blijkt uit het feit dat docenten weinig kennis hebben van de visie, hun rol en de mogelijkheden tot ontwikkeling betreffende LOB.

Er zijn drie aanbevelingen gedaan om bovenstaande aspecten te optimaliseren, namelijk:

- Aanbeveling 1: Het herzien en herindelen van het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)
- Aanbeveling 2: Het opnemen LOB-competenties in het competentieprofiel van de lerarenopleiding en het opnemen van lessen en modules met betrekking tot LOB, in het opleidingsprogramma van tweedegraads docenten-in-opleiding
- Aanbeveling 3: Ontwerp een LOB-tool

## Inhoudsopgave

Afstudeeronderzoek uitgevoerd door Loes Evers.....	0
Voorwoord .....	2
Samenvatting .....	3
Figuren- en tabellenlijst .....	7
Verklarende woordenlijst .....	7
Hoofdstuk 1: Probleemanalyse.....	8
1.1 Contextoriëntatie .....	8
1.1.1 Positie organisatie binnen de sector .....	8
1.1.2 Ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie .....	9
1.1.3 Veranderingen bij het lerarenberoep.....	9
1.1.4 Loopbaanoriëntatie en –begeleiding: een grote verandering .....	10
1.1.5 Wet- en regelgeving LOB .....	11
1.1.6 Recente interne ontwikkelingen als reactie op externe ontwikkelingen.....	11
1.1.7 Invloed/relatie van maatschappelijke sector- en organisatieontwikkelingen op/met het managementprobleem .....	12
1.2 De probleemoriëntatie.....	12
1.2.1 Verkenning van de thematiek .....	13
1.2.3 Resumé .....	14
1.3 Probleemstelling .....	14
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader .....	15
2.1 Beroepsbeeld van de leraar .....	15
2.2 De ontwikkeling van startende docenten .....	15
2.2.1 Systematische begeleiding .....	16
2.2.2 De 4 fases van ontwikkeling .....	17
2.3 Loopbaanoriëntatie en –begeleiding: een verandering.....	18
2.3.1 Professionalisering.....	18
2.4 Professional Learning Community .....	19
2.5 Handvatten voor professionalisering LOB .....	19
2.5.1 Raamwerk Groot Brittannië .....	20
2.5.2 Verantwoordelijkheid docenten LOB: Raamwerk LOB voor jongeren .....	21

2.5.3 Visie en beleid.....	21
2.5.4 Oriëntatie en begeleiding.....	22
2.5.5 Organisatie.....	24
2.5.6 Samenwerking.....	24
2.6 De rol van de coördinator en beleidsmaker LOB bij begeleiding docenten.....	24
2.6.1 Visie en advies voor beleid.....	24
2.6.2 Oriëntatie en begeleiding.....	25
2.6.3 Organisatie.....	25
2.6.4 Samenwerking.....	25
2.7 Het conceptueel model.....	26
Hoofdstuk 3: Methode.....	28
3.1 Onderzoeksmethode.....	28
3.2 Populatie.....	28
3.3 Onderzoeksinstrument.....	29
3.3.1 Onderzoeksinstrument deelvraag 1.....	29
3.3.2 Onderzoeksinstrument deelvraag 2.....	30
3.3.3 Voorbereiding interviews.....	31
3.4 Procedure en data-analyse.....	31
Hoofdstuk 4: De resultaten.....	32
4.1 Indeling resultaten.....	32
4.2 Resultaten deelvraag 1.....	32
Categorie 1: Visie en advies voor beleid.....	32
Categorie 2: Activiteiten.....	33
Categorie 3: Organisatie.....	34
Categorie 4: Samenwerking.....	35
4.3 Resultaten deelvraag 2.....	35
Categorie 1: Duidelijke LOB-visie vanuit onderwijsinstelling.....	35
Categorie 2: Betrokkenheid (startende docenten) bij LOB-beleid.....	36
Categorie 3: Rolomschrijving.....	36
Categorie 4: Professionalisering LOB (rekening houdende met ontwikkelingsfase van startende docent).....	36
Hoofdstuk 5: Conclusies.....	37
5.1 Conclusies deelvraag 1.....	38

5.2 Conclusies deelvraag 2 .....	39
5.3 Conclusie hoofdvraag.....	40
5.4 Discussie .....	40
Hoofdstuk 6: Aanbevelingen.....	42
6.1: Aanbeveling 1 & 2 .....	42
6.1.2 Toelichting aanbeveling 1.....	42
6.2.2 Toelichting aanbeveling 2.....	44
6.4 Toelichting aanbeveling 3 .....	46
Literatuurlijst.....	48
Bijlagen.....	51
Bijlage A: Visualisatie.....	51
Bijlage B: Interviewinstrument deelvraag 1.....	52
Bijlage C: Interviewinstrument deelvraag 2.....	55
Bijlage D: Tabellen ter verduidelijking onderzoekspopulatie .....	56

## Figuren- en tabellenlijst

Tabel 1: gewenste vakken in 2e graads lerarenopleidingen .....	34
Tabel 2: indicatieve kosten nieuw raamwerk.....	43
Tabel 3: indicatieve kosten LOB-competenties- en modules .....	45
Tabel 4: indicatieve kosten online academy.....	47
Tabel 5: Aantal jaren werkervaring.....	56
Tabel 6: onderwijsinstellingen deelnemers.....	56
Tabel 7: opleidingsachtergrond deelnemers .....	57
Tabel 8: leeftijd deelnemers .....	57
Figuur 1: Begeleiding van docenten .....	16
Figuur 2: Weergave Gatsby Benchmarks.....	20
Figuur 3: Loopbaancompetenties Kuijpers .....	23
Figuur 4: visualisatie.....	51
Figuur 5: interviewformat categorie 1.....	52
Figuur 6: interviewformat categorie 2.....	52
Figuur 7: interviewformat categorie 3.....	53
Figuur 8: interviewformat categorie 4.....	54
Figuur 9: Interviewformat categorie 5.....	54
Figuur 10: interviewformat deelvraag 2 .....	55

## Verklarende woordenlijst

CEDEFOP: European Centre for the Development of Vocational Training  
ECBO: Expertisecentrum Beroepsonderwijs  
LIO: Leraar in opleiding  
MBO: Middelbaar beroepsonderwijs  
NRO: Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek  
OECD: Organization for Economic Cooperation and Development  
VO: Voortgezet onderwijs



# Hoofdstuk 1: Probleemanalyse

## 1.1 Contextoriëntatie

‘Stichting CINOP realiseert gefundeerde, integrale en toepasbare oplossingen voor complexe onderwijs- en arbeidsmarkt vraagstukken’ (CINOP, 2019). CINOP is een toonaangevend en strategisch partner in leren en zet zich in voor een optimale deelname van iedereen aan de samenleving, vandaag en morgen. De organisatie is gespecialiseerd in vraagstukken rondom flexibilisering, arbeidsmarktleren en professionalisering. (CINOP, 2019). CINOP is een maatschappelijke onderneming; er wordt niet gestreefd naar winstmaximalisatie, maar naar voldoende opbrengsten om continuïteit en innovatie voor haar klanten te waarborgen. Met een team van 150 gedreven professionals levert CINOP expertise met impact. Door de kracht in verbinding realiseert de organisatie, samen met organisaties in onderwijs, overheid en bedrijfsleven, dat alle mensen kansen hebben om zich persoonlijk te ontwikkelen en zo een bijdrage kunnen leveren aan de maatschappij (CINOP, 2019). Het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) en Expertisecentrum handicap + studie (h+s) zijn ook onderdeel van CINOP. ‘Ecbo ontwikkelt, verzamelt en verspreidt kennis over en voor het beroepsonderwijs. H + S ontwikkelt en implementeert samen met stakeholders innovatieve en praktische oplossingen voor inclusiever onderwijs’ (CINOP, 2019).

### 1.1.1 Positie organisatie binnen de sector

CINOP is werkzaam in de beroepsonderwijskolom en haar klanten zijn zeer divers. CINOP werkt onder andere voor:

- onderwijsinstellingen, van voortgezet onderwijs, mbo, hbo tot universiteit;
- sectororganisaties, zoals de MBO Raad, vakbonden en brancheverenigingen, ministeries en gemeenten;
- bedrijven met complexe onderwijs- en arbeidsmarkt vraagstukken.

Ecbo (het expertisecentrum beroepsonderwijs van CINOP) verricht onafhankelijk onderzoek en zorgt voor kennisverspreiding. Opdrachtgevers van ecbo zijn onder andere de ministeries van OCW en SZW, diverse onderwijsinstellingen en organisaties en platforms die beroepsonderwijs, volwasseneneducatie en arbeidsmarkt tot hun werkterrein rekenen. Ook werkt CINOP voor onder andere organisaties betrokken bij beroepsonderwijs zoals bijvoorbeeld het NRO, de MBO Raad, BVMBO, Commissie Examens en diverse brancheorganisaties. Internationaal draagt CINOP bij aan de studies van het beroepsonderwijs voor CEDEFOP, OECD en de EC.

CINOP zet zich naast haar landelijke activiteiten ook in voor het bevorderen van internationale mobiliteit en Europese leermogelijkheden voor jongeren, volwassenen en professionals in het beroepsonderwijs (Publieke Programma’s). Door de kennis en ervaring rondom het ontwikkelen van onderwijs is CINOP bovendien betrokken bij kennistransfer naar landen waar scholing van jongeren en volwassenen nog in de steigers staat (CINOP Global) (CINOP, 2019).

### 1.1.2 Ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie

Loopbanen zijn veel minder voorspelbaar dan dertig jaar geleden (Arthur et al., 2005; Pryor and Bright, 2011). Dit komt door de globalisering van de wereldeconomie, de snel veranderende technologieën en maatschappelijke en demografische ontwikkelingen (Van Vianen, 2013). Het is duidelijk dat onze samenleving verandert van een industriële maatschappij naar een informatie- of kennismaatschappij. De term kennismaatschappij refereert aan de wijze waarop onze economie is georganiseerd. Deze terminologie stelt dat 'kennis' de grondstof is van de kennissamenleving (Anderson, 2008). Reich signaleerde in 1992 al dat er in de kennissamenleving een verschuiving zal optreden in het soort banen waarvoor vraag is op de arbeidsmarkt. Hij wees in dit verband op een toenemende 'behoefte aan kenniswerkers en mensenwerkers en een afnemende behoefte aan routinematige functies, zoals productiewerk'. Om jongeren goed voor te bereiden op deze dynamische arbeidsmarkt moeten zij competenties ontwikkelen waaraan behoefte is in de kennissamenleving. Niet de uitwisseling van informatie an sich is zo belangrijk volgens Levy & Mundane (2006), maar een bepaalde interpretatie van informatie is een belangrijk onderdeel geworden van een grote hoeveelheid banen. Hierbij is niet alleen de verschuiving in het type banen waaraan behoefte is (Reich, 1992), maar ook het besef dat jongeren moeten worden opgeleid voor banen die nog niet bestaan (Fisch & McLeod, 2009; Voogt & Odenthal, 1997). De aanname is dat binnen al deze verschillende banen een aantal kerntaken vergelijkbaar zijn en om andere, nieuwe competenties vragen, de zogenaamde 21st century skills. Deze 'skills' of 'competenties' worden ook wel 'life long learning competencies (OECD, 2004; Law, Pelgrum & Plomp, 2008) en 'key skills' (EU, 2002) genoemd. 'Volgens velen (o.a. OECD, 2004; Europese Commissie, 2002; Voogt & Pelgrum, 2005; Dede, 2010) zouden deze ontwikkelingen ook implicaties moeten hebben voor het onderwijs'. Dit betekent dat het onderwijs voor een uitdaging staat om curricula te ontwikkelen die relevant zijn voor de 21<sup>e</sup> eeuw. Daarmee ontstaat er ook een uitdaging voor de loopbaanoriëntatie en -begeleiding van jongeren, want het opleiden van jongeren tot vakbekwame beroepsbeoefenaars gaat hand in hand met het opleiden van werkenden die zich blijven ontwikkelen (Kuijpers, 2018). Het is hierbij belangrijk dat jongeren leren ontdekken waar ze goed in zijn of willen worden en waar en op welke manier ze hun kwaliteiten en motieven kunnen inzetten. 'Voor het onderwijs betekent dit dat het niet langer voldoende is om jongeren een keuze te laten maken voor een stage, profiel of vervolgopleiding' (Kuijpers, 2018). Jongeren moeten keuzes leren maken, zodat ze voorbereid zijn op een complexe en dynamische arbeidsmarkt. Ze kunnen dit direct uit zichzelf. Ze hebben, net als bij andere leerstof, hier begeleiding bij nodig (Kuijpers, 2018).

### 1.1.3 Veranderingen bij het lerarenberoep

Volgens het beroepsbeeld van leraren in het onderwijs (Snoek et al., 2017) zijn leraren er om kinderen en jongeren te helpen bij het ervaren van nieuwe werelden, om hun mogelijkheden te ontdekken en hun potentieel te ontsluiten. Ook wordt beschreven dat het beroep van leraar belangrijk is, omdat de huidige maatschappij en kenniseconomie vereisen dat jongeren zich kwalificeren, zodat zij daarna goed kunnen functioneren op de arbeidsmarkt. Omdat we in een wereld leven, waarin steeds meer kinderen en jongeren vaste ijkpunten ontberen, hebben leraren en scholen – naast ouders en verzorgers – gedurende langere tijd invloed op de ontwikkeling van jongeren. Daarbij wordt van leraren verwacht dat ze bijdragen aan de twee andere kernopdrachten van het onderwijs, namelijk socialisatie en persoonsvorming. Daarmee spelen leraren een essentiële rol bij het versterken van de maatschappelijke cohesie. Tot slot is het beroep van leraar een complex beroep, omdat de maatschappelijke

ontwikkelingen ertoe leiden dat scholen en leraren steeds veranderen. Er wordt van leraren verwacht dat ze inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omgaan met een steeds grotere diversiteit aan jongeren en met veeleisende ouders. Deze ontwikkelingen vragen om uitstekend opgeleide leraren, die bereid zijn zich verder te willen ontwikkelen en dit ook kunnen, zodat zij goed kunnen inspelen op de veranderende eisen die aan het beroep worden gesteld (Snoek et al., 2017).

#### 1.1.4 Loopbaanoriëntatie en –begeleiding: een grote verandering

In Nederland staat LOB op de politieke agenda. Er zijn stimuleringsprojecten geweest in het vo en mbo, waarna de minister van Onderwijs in een brief (september 2016) haar vervolgaanpak heeft gepresenteerd, waarin ze onverminderd aandacht vraagt voor LOB. Naar aanleiding van deze brief volgde een motie in de Tweede Kamer, waarin werd gevraagd om landelijke normen voor LOB. De minister heeft hier in november 2017 op geantwoord met een brief waarin het belang van goed LOB wordt benadrukt (Rijksoverheid, 2017). Aanvullend op deze laatste brief van de minister hebben de VO-raad en de MBO Raad samen met jongeren- en jongerenorganisaties en decanenverenigingen een LOB-agenda per sector opgesteld voor de kwaliteitsverbetering van LOB. In deze ambitie-agenda's LOB worden de aspecten beschreven die aan de basis staan van goede LOB, namelijk: visie en beleid, activiteiten, kwaliteitsbewaking en professionalisering (Expertisepunt LOB, 2019). Het ministerie geeft aan dat jongeren- en jongerenorganisaties aangeven een grote behoefte te hebben aan kwaliteitsverbetering van LOB in het vo en mbo en dat de studiekeuzecheck in het ho verbeterd zal moeten worden (LAKS, ISO, NVS-NVL, PvdA, VVD, CDA, 2016). Instellingen geven hierbij aan van elkaar te willen leren in kenniskringen. Daarnaast ontvangen ze graag ondersteuning bij de implementatie van LOB in het curriculum (VO-raad, 2014). Verder is er behoefte aan verbinding met de arbeidsmarkt, zodat jongeren vroeg in hun opleiding weten hoe hun toekomstige beroep er uit ziet. Het Ministerie van OCW (2016) voorziet in die behoefte met de volgende actielijnen:

- Actielijn 1: Deskundige LOB
- Actielijn 2: Betere samenwerking bij de onderwijsovergangen
- Actielijn 3: Betere informatie over beroepenveld en vervolgonderwijs

De eerste actielijn 'deskundige LOB' doet een beroep op de professionaliteit van docenten wanneer het gaat om LOB. De juiste loopbaanoriëntatie en -begeleiding (hierna LOB) helpt jongeren loopbaancompetenties ontwikkelen die ze nodig hebben in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. LOB helpt jongeren ook bij het ontdekken van hun talenten en passies. 'Een realistisch beeld van het vervolgonderwijs en het beroepsperspectief verkleint de kans op verkeerde keuzes' (Rijksoverheid, 2017).

Goede loopbaaneducatie- en begeleiding gaat gepaard met een aantal positieve uitkomsten: verbeterde retentie- en studietempo's, verbeterd vermogen van jongeren om over te stappen van school tot verder/hoger onderwijs, opleiding of werkgelegenheid en op langere termijn verbeterd carrièresucces (Hooley, Marriot & Sampson, 2011). Nu de arbeidsmarkt in rap tempo verandert, zal de loopbaanbegeleiding daarop aangepast moeten worden. Door de verschillende ontwikkelingen op de arbeidsmarkt is de rol, inzet en aanpak van professionele beroeps- en loopbaanbegeleiders dus aan stevige veranderingen onderhevig' (Van Vianen, 2013). Waar LOB vroeger iets was tussen de jongere en de decaan, wordt tegenwoordig ook (vakinhoudelijke en startende) docenten en mentoren verwacht dat zij bijdragen aan de begeleiding van de jongere gedurende de loopbaanoriëntatie (Rijksoverheid, 2016).

Daarbij komt dat er op dit moment een lerarentekort is in zowel het VO als in het MBO. In het VO is er voornamelijk een bovengemiddelde vraag naar docenten Nederlands en Engels. Maar er wordt verwacht dat door de krimp die zich nu manifesteert in het primair onderwijs, leraren zullen doorschuiven naar het voortgezet onderwijs en dat daarmee de vraag naar Nederlands en Engels docenten zal worden opgelost. Voor de vakken natuur-, wis- en scheikunde en Duits zal het tekort in het VO blijven bestaan. Over het mbo is nu nog minder te vertellen, omdat de problematiek nog grotendeels moet komen. Volgens Dijkshoorn (2018) is in het mbo lange tijd een beperkt aantal vacatures geweest, maar de vacatures zien ze de laatste jaren toenemen. Het gaat daar meer om veel specialistische functies, zoals metaaltechniek, elektrotechniek etcetera. Dit lerarentekort zorgt er volgens startende leraren in het MBO en VO voor dat je als startende docent vaak ook direct mentor moet worden van een klas en over vaardigheden moet beschikken om deze de juiste LOB te bieden aan jongeren (benchmarkonderzoek, 2019). Dit, terwijl onder andere door J.C. Vonck in zijn boek 'Begeleiding van beginnende docenten wordt gepleit voor goede begeleiding en ontwikkelingsruimte in de eerste jaren van beroepsbeoefening (Burgh en Kramer, 2013).

### 1.1.5 Wet- en regelgeving LOB

Uit de actielijnen van de Rijksoverheid (2016) zijn wetten voortgevloeid. In het vmbo is LOB sinds 2017 een verplicht onderdeel in het examenprogramma geworden met de invoering van profielen. In het onderwijs moet aandacht worden besteed aan de vijf loopbaancompetenties en alle jongeren moeten in het bezit zijn van een loopbaandossier. 'De wijze waarop vmbo-scholen hun LOB aanbieden is vrij, maar moet wel worden vastgelegd in het Programma van Toetsing en Afsluiten (PTA) (Expertisepunt, 2019). Binnen Mbo-opleidingen zijn de kwalificatie-eisen voor Loopbaan en Burgerschap beschreven in de Wet Educatie Beroepsonderwijs. 'Loopbaan- en burgerschapseisen zijn een generieke diploma-eis en onderdeel van elk kwalificatiedossier (Expertisepunt, 2019).' Hierin wordt beschreven dat er in het onderwijs aandacht moet worden besteed aan de vijf loopbaancompetenties. Ook hier is elke opleiding vrij om hier zelf invulling aan te geven, maar moet de wijze waarop zij dit aanbieden wel vastgelegd worden in het examenplan (Expertisepunt, 2019). Waar in het vmbo en het mbo LOB als apart en verplicht onderdeel is opgenomen in het onderwijscurriculum is dit bij HAVO en VWO niet het geval. Wel is voor havo en vwo bij alle examenprogramma's 'oriëntatie op studie en beroep' opgenomen en maakt op deze manier onderdeel uit van het onderwijs (Overheid, 2018).

### 1.1.6 Recente interne ontwikkelingen als reactie op externe ontwikkelingen

EQAVET (onderdeel van CINOP) is het nationaalcoördinatiepunt en zet zich in voor kwaliteitsontwikkeling en –borging in het Nederlandse MBO. Het vormt de schakel tussen Europese beleidsontwikkelingen, nationaal beleid en de praktijk van het Nederlandse mbo. EQAVET heeft de belangrijke taak om verschillende belanghebbenden samen te brengen, te informeren en te activeren. Hierbij ligt de focus op het versterken van kwaliteit in docententeams en het bevorderen van een kwaliteitscultuur binnen teams en de school (EQAVET, 2019). De veranderende rol van docenten/mentoren blijft hier niet onopgemerkt. Omdat EQAVET zorgt voor kwaliteitsborging in burgerschap en LOB is het noodzakelijk dat zij inspelen op de ontwikkelingen van buitenaf. Zo wordt hun beleid gebaseerd op de kwaliteitsagenda van de Rijksoverheid (2016). Ook Euroguidance (onderdeel van CINOP) dient in te spelen op ontwikkelingen van buitenaf. Euroguidance is het Nederlands Kennispunt EU en zorgt ervoor dat loopbaancentra met elkaar worden verbonden om kennis met elkaar delen,

zowel nationaal als internationaal. Ook zorgt Euroguidance voor implementatie van nationaal beleid. Omdat Euroguidance veel samenwerkt met bijvoorbeeld de MBO Raad, wordt ook via deze weg ingespeeld op de ontwikkelingen.

### 1.1.7 Invloed/relatie van maatschappelijke sector- en organisatieontwikkelingen op/met het managementprobleem

Door de sector- en organisatieontwikkelingen ontstaat er een uitdaging. Er wordt van startende tweedegraads VO- en MBO docenten verwacht dat zij deskundige loopbaanbegeleiding kunnen bieden aan jongeren (Rijksoverheid, 2016). Met startende docent wordt in dit stuk bedoeld: docent in VO en MBO, tijdens de opleiding en de eerste jaren van de zelfstandige beroepsbeoefening (Beijaard, 2009). Het is van groot belang dat CINOP de ontwikkelingen met betrekking tot de veranderende rol van de docent ten aanzien van LOB monitort en onderzoekt, zodat zij wetenschappelijk onderbouwde adviezen kunnen geven en/of interventies kunnen doen om LOB te blijven professionaliseren.

## 1.2 De probleemoriëntatie

Het belang van LOB is groter geworden, omdat de arbeidsmarkt de afgelopen jaren onvoorspelbaarder en dynamischer is geworden (Expertisepunt LOB, 2018). Deze ontwikkelingen hebben invloed op de rol die startende docenten hebben bij de LOB van jongeren. Op dit moment wordt er wel onderzoek gedaan naar hoe huidige docenten het geven van LOB ervaren, maar wordt er nog geen onderzoek gedaan naar hoe startende docenten het ervaren wanneer er wordt verwacht dat ze LOB moeten geven. Het is ook niet bekend in hoeverre startende docenten binnen hun (leraren)opleiding worden opgeleid om LOB te geven en dus taken te vervullen die horen bij het mentoraat (persoonlijke communicatie, I. Kleijngeld, 8 februari 2019).

Uit onderzoek blijkt dat op het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) 48 procent van de jongeren tevreden is over de (studie)loopbaanbegeleiding en 19 procent ontevreden (JOB, 2014) is. Met name jongeren op niveau 3 en 4 in het derde leerjaar zijn ontevreden (JOB, 2014). Daarnaast switcht gemiddeld één op de acht mbo-jongeren van domein. Volgens Rijksoverheid (2016) is veel verbetering nodig en ook mogelijk. Volgens Rijksoverheid (2016) is het van groot belang dat docenten jongeren niet opleiden voor een vak, maar jongeren ook begeleiden bij wie zij zijn binnen dat vak.

Deze nieuwe ontwikkeling, die deskundigheid vraagt van hedendaagse startende docent is een uitdaging. CINOP is partner voor de hele beroepskolom en daarom is het belangrijk om voorop te lopen als het gaat om ontwikkelingen die zich voordoen op het gebied van onderwijs. Daarom is het voor CINOP noodzakelijk om te onderzoeken hoe startende docenten worden voorbereid op en hoe zij zich voelen bij hun rol met betrekking tot de loopbaanoriëntatie van jongeren. Wanneer blijkt dat startende docenten onvoldoende toegerust zijn en/of zich onvoldoende toegerust voelen om LOB te bieden, kan CINOP hierop anticiperen en acties ondernemen om de LOB van startende docenten verder te professionaliseren.

### 1.2.1 Verkenning van de thematiek

Allereerst hebben te jongeren er onder te lijden wanneer er geen goede LOB wordt gegeven op school. Wanneer zij niet goed worden begeleid bij hun loopbaanoriëntatie, zal dit voor verkeerde keuzes en daarmee ook vroegtijdig schoolverlaten zorgen (Rijksoverheid, 2016). De rijksoverheid (2019) wil dat zoveel mogelijk jongeren een startkwalificatie halen. Het aantal uitvallers (vroegtijdig schoolverlaters) daalt. In 2002 waren er nog 71.000 uitvallers, in 2016-2017 was dit al teruggedrongen naar 23.793. Samen met gemeenten en scholen wil de Rijksoverheid de uitval nog verder terugdringen. Ze peilen op maximaal 20.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar in 2021. Om de uitval verder terug te dringen is een optimaal LOB-beleid en optimale begeleiding vanuit de docent en andere betrokkenen noodzakelijk (Rijksoverheid, 2016).

Daarnaast levert de veranderende rol van de docent een discrepantie op tussen wat er van hun wordt gevraagd en in hoeverre zij daar daadwerkelijk voor worden toegerust. De ontwikkelingen op de arbeidsmarkt zijn namelijk van invloed op de rol die (startende) tweedegraads docenten hebben bij de LOB van de jongeren. Niet alle docenten lijken goed genoeg opgeleid te zijn om LOB te geven en ook niet alle docenten lijken de belangrijkheid van LOB in te zien (persoonlijke communicatie D. Beijaard, 3 april 2019). Hij merkt op dat docenten LOB als een extra 'dimensie' ervaren, bovenop de taken die ze al hebben. Beijaard stelt ook dat men veel vraagt van beginnende docenten, wanneer zij deze extra taak krijgen. 'Tenzij je LOB en lesgeven niet als gescheiden aspecten ziet, maar LOB onderdeel maakt van onderwijsleerproces. Dus dat je meer aan identiteitsvorming doet, maar dan moet je als docent een andere rol met een andere betekenis vervullen voor de jongeren, zeker in het tweedegraads gebied waar er veel keuzes gemaakt moeten worden door jongeren'. Bovendien lijkt de verwachting ten aanzien van startende tweedegraads docenten niet aan te sluiten bij de ontwikkelingsfase waarin zij zich de eerste jaren van beroepsbeoefening bevinden, want volgens diverse theorieën, waaronder de theorie van Vonk (1992) blijkt dat het handelen van startende docenten in het eerste dienstjaar voornamelijk gericht is om 'het overleven en het inwerken in de diverse aspecten van het beroep'. Hierna volgt de tweede periode, waarin docenten openstaan voor nascholingsactiviteiten. In deze periode weten docenten vaak goed wat ze willen leren en willen ze ook daadwerkelijk graag leren. Wel zo is het dat ze niet of nauwelijks openstaan voor verandering, omdat zij gevoelens van onzekerheid als gevolg van het mogelijkwijs ontstaan van ordeproblemen vrezen die in de nieuwe situatie kunnen optreden. Deze groep docenten vraagt in het kader van de begeleiding bijzondere aandacht (Vonc, 1992).

Ook voor lerarenopleidingen is het een uitdaging, omdat zij wellicht een ander lesaanbod zullen moeten ontwikkelen. Het hoort bij de verantwoordelijkheid van een lerarenopleiding dat leraren in spé worden toegerust om goede LOB te kunnen bieden. Wanneer docenten niet goed genoeg opgeleid zijn, zal dit – zoals hierboven beschreven - voor verkeerde keuzes en daarmee het vroegtijdig schoolverlaten van jongeren zorgen (Rijksoverheid, 2019). Volgens Beijaard (persoonlijke communicatie, 3 april 2019) zou LOB een meer geïntegreerd onderdeel van het lesgeven moeten zijn, waarbij het onderwijs meer gericht is op betekenisgeving en waar constant de vraag gesteld zou moeten worden: 'draagt dit bij tot wie ik wil worden?'. Kuijpers stelt ook dat er een andere vorm van onderwijs ingericht moet worden. Binnen lessen zouden docenten moeten kijken naar kwaliteiten van jongeren en jongeren stimuleren om beter te worden in waar ze beter in kunnen worden. 'Binnen de les op een andere manier kijken naar jongeren en ze keuzemogelijkheden aanbieden en ervaringen op laten doen' (persoonlijke communicatie M. Kuijpers, 1 april 2019).

Tot slot kunnen (vervolg)onderwijsinstellingen van jongeren de dupe worden van verkeerde keuzes die jongeren maken (denk hierbij aan voortijdig schoolverlaten) (Rijksoverheid, 2016).

### 1.2.3 Resumé

In dit onderzoek zal worden onderzocht in welke mate tweedegraads startende VO- en MBO docenten zijn toegerust om jongeren te begeleiden bij hun loopbaanoriëntatie en in hoeverre zij ervaren dat ze toegerust zijn (door hun opleiding) en worden (door hun werkomgeving) wanneer de eenmaal LOB moeten geven in de praktijk. Ook wordt er verwacht dat ik naar aanleiding van het onderzoek met een advies kom: moet er geïntervenieerd worden ja of nee en zo ja: welke interventie moet er plaatsvinden?

## 1.3 Probleemstelling

**Hoofdvraag:** In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om jongeren in hun loopbaanontwikkeling te begeleiden conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)?

**Deelvraag 1:** In hoeverre sluit het verkregen onderwijs in LOB van de startende tweedegraads docent aan bij het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* en in hoeverre is dit noodzakelijk (Euroguidance, 2017)?

**Deelvraag 2:** 'In hoeverre ervaren startende docenten dat hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB te geven volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)?'

## Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

### *2.1 Beroepsbeeld van de leraar*

Volgens het beroepsbeeld van leraren in het onderwijs (Snoek, de Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik en Wirtz (2017) is de kern van het beroep 'leraar' het stimuleren, inspireren en faciliteren van het leren van jongeren. Deze kern bakent het beroep af: leraren hebben altijd een taak binnen het primaire proces en dragen daarmee direct bij aan het leren van jongeren. Dit primaire proces uit zich in de interactie met individuele jongeren, met kleine groepjes of met klassen van 30 jongeren, en is gericht op kwalificatie, socialisatie en of persoonsvorming. 'Deze kernactiviteit omvat de voorbereiding, de uitvoering, de evaluatie en toetsing van onderwijs en begeleiding'. Omdat dat de kern van het beroep is, wordt verwacht van iedere leraar dat hij hiervoor de vereiste vakdidactische en pedagogische basisbekwaamheden in de vingers heeft.

Het beroepsbeeld voor de leraar (2019) onderscheiden het beroep van leraar in vier domeinen:

- Het ondersteunen van het leren van jongeren
- Het ontwikkelen van onderwijs
- Het organiseren van onderwijs
- Het ondersteunen van het leren van collega's

Er wordt gesteld dat een leraar in elk geval bekwaam en actief is in het eerste domein, maar dat het kan worden gecombineerd met de drie andere domeinen. In elk van bovenstaande domeinen kan een leraar zich verder verdiepen: van in opleiding, naar startend, naar ervaren, naar meesterschap. Je kunt dus als het ware doorgroeien van 'startende docent' naar mentor of coach. Er wordt ook beschreven dat de rol van de leraar steeds belangrijker wordt, omdat de huidige maatschappij en kenniseconomie vereisen dat jongeren zich kwalificeren, zodat zij daarna goed kunnen functioneren op de dynische arbeidsmarkt. Docenten hebben een langere tijd invloed op de ontwikkeling van jongeren en daarbij wordt er van leraren verwacht dat zij bijdragen aan de twee andere kernopdrachten van het onderwijs, namelijk de socialisatie en persoonsvorming van jongeren. Docenten spelen daarmee een essentiële rol bij het versterken van de maatschappelijke cohesie. De verwachtingen die er van docenten zijn - dat docenten inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen, omgaan met een steeds grotere diversiteit aan jongeren en met veeleisende ouders - maken het beroep van leraar een complex beroep. Daarbij vragen deze ontwikkelingen op uitstekend opgeleide leraren die bereid zijn zichzelf te ontwikkelen en dit ook kunnen, zodat zij goed kunnen inspelen op de veranderende eisen die aan het beroep worden gesteld (Snoek et al., 2017).

### *2.2 De ontwikkeling van startende docenten*

Uit onderzoek van Beijaard (2009) blijkt dat docenten na het behalen van hun diploma nog een aantal jaren te gaan hebben om als volleurde professionals te functioneren. Het is om deze reden essentieel dat er aandacht is voor deze eerste jaren na de lerarenopleiding, omdat deze heel bepalend zijn voor de keuze om wel of niet in het beroep te blijven en voor de manier waarop iemand het beroep uitoefent in de jaren daarna. Als startende docenten optimaal willen functioneren zullen scholen (waar deze docenten lesgeven) leeromgevingen moeten creëren waarin beginnende docenten aantoonbaar veel leren (Beijaard, 2009). Met deze leeromgeving wordt bedoeld: 'leeromgevingen die recht doen aan het

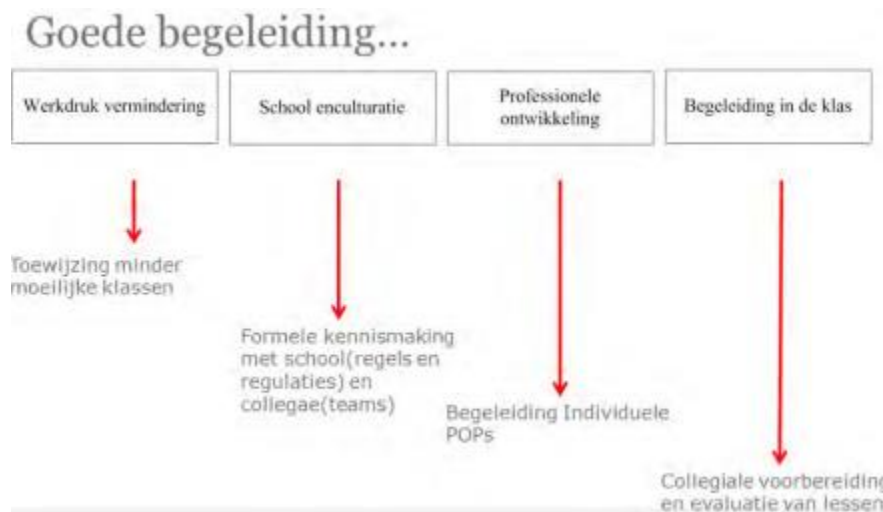


complexe karakter van het leerproces van beginnende docenten en waarin een centrale rol is weggelegd voor de lerende docent zelf' (Beijaard, 2009). Volgens Beijaard (2009) groeit het besef dat startende docenten ook ondersteuning nodig hebben, bijvoorbeeld door een 'begeleider op school', een 'mentor' of een 'coach'. Een introductieprogramma is nodig. Wanneer een school investeert in een goed introductieprogramma, wordt dit ruimschoots terugverdiend door:

- verhoging van het welbevinden en professioneel functioneren van beginnende leraren met vermindering van uitval als gevolg
- betere leraren voor jongeren die deze het meest nodig hebben (Beijaard, 2009)

### 2.2.1 Systematische begeleiding

Ook uit onderzoek van Van der Grift en Helms-Lorenz (2014) blijkt dat het eerste jaar als beginnende leraar bepalend is voor de uitstroom in de sector. Uit hun onderzoek blijkt dat, naast de goede leeromgeving, startende leraren gebaat zijn bij systematische begeleiding. Zij stellen dat er vier gebieden zijn waarop iets gedaan kan worden, namelijk werkdruk, school en enculturatie\*, professionele ontwikkeling en begeleiding in de klas. Het onderzoek toont aan dat wanneer aan alle vier de facetten aandacht wordt gegeven, de kans het grootst is dat leraren behouden blijven voor het onderwijs.



Figuur 1: Begeleiding van docenten, geraadpleegd van: <file:///C:/Users/Loes/Downloads/Uitstroom+van+beginnende+leraren.pdf>

Ook hebben Van der Grift en Helms-Lorenz (2014) aan alle VO-scholen door heel Nederland gevraagd om gedurende drie jaar mee te werken binnen een onderzoek naar een nieuw inwerktraject voor beginnende leraren. Zestig scholen met in totaal 337 beginnende leraren wilden aan het onderzoek meedoen. De interventie bleek tot een beperking van uitval te leiden, want in de experimentele groep was minder uitval dan in de controlegroep. Het experiment heeft uitgewezen dat intensievere begeleiding op twee punten belangrijke voordelen biedt. Allereerst leidt betere begeleiding tot meer betrokkenheid bij jongeren. Dit bleek uit de respons van de jongeren; de jongeren wisten vaker wat de bedoeling was van de les, vonden de uitleg vaker duidelijk, werden door hun leraar vaker aan het denken gezet en vonden vaker dat ze hulp of steun kregen wanneer ze iets niet snaptten of moeilijk

vonden. Ten tweede voelden de nieuwe (startende) leraren zich sneller bekwaam in de klas (Van der Grift, Helms-Lorenz & Mauluna, 2014).

### 2.2.2 De 4 fases van ontwikkeling

Vonck (1992) stelt dat het belangrijk is dat een docentencoach (begeleider/buddy van tweedegraads startende docent) rekening houdt met de professionele ontwikkelingsfase van de docent. Hij onderscheidt in zijn boek 'Begeleiding van beginnende docenten' eerst drie niveaus waarop die begeleiding moet zijn gericht:

1. Organisatorisch: als nieuwe docent moet je te weten komen hoe een organisatie reilt en zeilt. De ongeschreven regels zijn het lastigst om te weten te komen en dit kost een startende docent veel energie. Het is fijn als iemand binnen de school de tijd neemt om een nieuwe docent wegwijs te maken. Ook kan een document hepen waarin deze zaken helder worden uitgelegd.
2. Vakdidactisch: als beginnend docent moet je ingroeien in de vakdicatiek en dit is het rerein van de vaksectie en die moet de nieuwe collega daarover zo goed mogelijk informeren en begeleiden. Als bovenstaande twee punten goed lopen dan krijgt men meer oog voor het volgende punt.
3. Pedagogisch-didactisch: leren omgaan met algemeen pedagogische en didactische vaardigheden, oftewel: de grillige en wisselende leerlingen en klassen.

Vonk (1992) noemt 4 fases in de professionele ontwikkeling van docenten:

1. De drempelperiode
2. De ingroeiperiode
3. De professionele periode
4. De periode van heroriëntatie

Omdat fase 1 en 2 van deze theorie betrekking hebben om de doelgroep 'startende docenten' zal hier een verdere toelichting op worden gegeven.

De drempelperiode vindt plaats in het eerste dienstjaar. Het handelen van de docent is voornamelijk gericht op overleven en het inwerken in de diverse aspecten van het beroep. Ook is de docent in deze fase erg gericht op erkenning van zijn rol van onderwijsgevende door leerlingen, collega's en directie. Problemen die voor kunnen komen zijn bijvoorbeeld omgaan met leerlingen die probleemgedrag vertonen, organisatie van onderwijs- en leeractiviteiten en de leerstof en materialen. De begeleiding waarbij docenten in deze fase bij gebaat zijn is een persoonlijke mentor die de docent wegwijs maakt in de school en inwijdt in de schoolregels (geschreven en ongeschreven). Dit kan iemand zijn binnen de sectie. Daarnaast is een regelmatig bezoek van een docentcoach die pedagogisch-didactische ondersteuning biedt van belang. Intervisie en supervisie worden erg gewaardeerd en als ondersteunend ervaren (Vonk, 1992).

Hierna volgt de ingroeiperiode. Het inwerken is achter de rug en de docent heeft een heel jaar lesgegeven met een bepaalde methode en de docent heeft al een zkeer naam en faam opgebouwd. Na het eerste jaar is er voor de docent de ruimte om zich te richten op verbetering en/of uitbreiding van het handelingsrepertoire. Veel docenten staan juist in deze periode van hun loopbaan open voor nascholingsactiviteiten. Ze weten wat ze willen leren en staan er ook daadwerkelijk voor open om te

leren. Daarnaast is er ook een groep die angstvallig vasthoudt aan eenmaal verworven inzichten en vaardigheden. Deze groep staat nauwelijks open voor veranderingen, omdat zij de gevoelens van onzekerheid als gevolg van het mogelijkwerijs opnieuw ontstaan van ordeprobleemn vrezen die in de nieuwe situatie kunnen optreden. Deze groep docenten vraagt bijzondere aandacht in het kader van begeleiding, met name als er in het eerste jaar problemen zijn geweest. Het is juist dan erg belangrijk om in het tweede jaar de goede toon te zetten door meteen vanaf het begin coaching of video-training in te zetten. Daarnaast is ook intervisie of supervisie een goed middel voor deze groep (Vonk, 1992). Samenvattend: Startende tweedegraads docenten hebben baat bij een goede werk- en leeromgeving (Beijaard, 2009), waarin ruimte en aandacht is voor professionalisering en dit ook wordt gestimuleerd door de werkgever (Borghans, Golsteyn en De Grip 2006) en waar ruimte wordt gegeven voor begeleiding bij de persoonlijke ontwikkeling (Van der Grift en Helms-Lorenz 2014 en Vonk, 1992).

### *2.3 Loopbaanoriëntatie en –begeleiding: een verandering*

Omdat de arbeidsmarkt steeds dynamischer wordt en er hierdoor behoefte ontstaat aan andere skills waarmee jongeren de arbeidsmarkt betreden is goede LOB noodzakelijk (Rijksoverheid, 2016). Volgens bijzonder hoogleraar Leeromgeving en leerloopbanen in het (v)mbo Marinka Kuijpers (2018), is LOB een continu proces, dat altijd begint bij een concrete ervaring. Door het voeren van de dialoog over de desbetreffende ervaring en de emoties die daaraan verbonden zijn, kan de jongere gaan reflecteren en kunnen vervolgstappen gedefinieerd worden. Uiteindelijk is het doel dat de jongere op basis hiervan zelf in actie komt en vervolgstappen gaat zetten. Iedere vervolgstap biedt kansen op nieuwe ervaringen, die nieuwe input zijn voor het keuzeprocess. 'LOB is hiermee niet gericht op het maken van de juiste keuze, maar op het proces van leren kiezen en het vergroten van de keuzevaardigheid, zodat niet alleen de keuze van vandaag, maar ook de keuze van morgen geborgd wordt' (Kuijpers, 2018). Het in gang zetten van een dergelijk proces vraagt volgens Kuijpers drie dingen van de leeromgeving:

- **Praktijkgerichtheid:** de leeromgeving moet jongeren de kans bieden om ervaringen op te doen;
- **Dialogisch:** jongeren moeten worden gestimuleerd om over hun ervaringen en keuzes te praten;
- **Vraaggericht:** jongeren moeten de kans krijgen om te oefenen met het maken van (kleine) keuzes.

Ieder element ondersteunt een stap uit het beschreven proces. Wanneer alle drie aspecten optimaal worden ingezet spreken we van een loopbaangerichte leeromgeving. Wie goed kijkt naar deze drie elementen ziet dat het niet gaat over LOB als vak. De drie elementen samen hebben betrekking op de gehele school en het onderwijsprogramma. Mentoren, coaches en/of decanen starten (al dan niet getraind) met het voeren van loopbaangesprekken. Vaak zijn deze gesprekken van grote waarde, maar het is niet voldoende om het hierboven beschreven proces op gang te brengen. 'Pas wanneer het loopbaangesprek in verbinding staat met het onderwijsprogramma, kan de leeromgeving praktijk- en vraaggericht worden' (Kuijpers, 2018).

#### **2.3.1 Professionalisering**

Uit bovenstaande tekst blijkt dat niet alleen van docenten verwacht wordt dat zij aan de slag gaan met LOB, maar dat het essentieel is dat er een (werk)omgeving wordt gecreëerd, waarin het mogelijk is om LOB uit te kunnen voeren. Daarnaast is het belangrijk dat LOB ook is opgenomen in het onderwijsprogramma (Kuijpers, 2017). Verder is het belangrijk dat startende docenten de mogelijkheid krijgen om te professionaliseren op het gebied van LOB. Borghans, Golsteyn en De Grip (2006)

constateren in hun onderzoek 'Meer werken is meer leren' dat er een brede kloof gaapt tussen de bereidheid om deel te nemen aan professionalisering en de feitelijke participatie aan formeel leren (scholing) en informeel leren. 'Geconcludeerd wordt dat de stimulans van werkgevers om aan scholing deel te nemen belangrijker is dan de verantwoordelijkheid die medewerkers zelf voelen voor hun leerproces' (Borghans, Golsteyn en de Grip, 2006). Het blijkt dat medewerkers die gestimuleerd worden door hun werkgever meer profijt hebben van scholing dan anderen, mede doordat in zulke situaties ook informele leerprocessen worden bevorderd. Wat daarbij opvalt is dat zowel bij werknemers die aangeven bereid te zijn aan scholing deel te nemen, als bij degenen die dat niet zijn, een stimulerende werkomgeving de deelname aanzienlijk vergroot (Borghans, Golsteyn en de Grip, 2006).

## 2.4 Professional Learning Community

In een literatuurstudie (Stoll et.al., 2005) blijkt dat de volgende karakteristieken belangrijk zijn bij het creëren van een lerende omgeving voor docenten, de zogenaamde PLC (Professional Learning Community):

- Het delen van waarden en visies
- Collectieve verantwoordelijkheid
- Professionele reflectie
- Betrokkenheid bij besluitvorming
- Promoten collectief en individueel leren

Stoll e.a. (2006) laten voor wat betreft de realisatie van PLC's zien dat het creëren van de juiste cultuur en het hebben van een gezamenlijke onderwijsvisie harde voorwaarden vooraf zijn voor het tot stand brengen van effectieve PLC's. Ook 'focusing on learning processes' is onontbeerlijk. Daarmee wordt bedoeld dat de condities aanwezig dienen te zijn waarin vodoende mogelijkheden en uitdagingen geboden worden voor professionele ontwikkeling.

Daarnaast hebben scholen die hun loopbaanprogramma's goed in orde hebben, hebben vaak geïdentificeerde rollen binnen de hiërarchie, die verantwoordelijkheid hebben voor loopbaanbegeleiding (Moore et al 2017). Het feit dat loopbaancompetenties tegenwoordig onderdeel zijn van de kwalificatie-eisen van het mbo (MBO Raad 2010), betekent dat docenten handvatten moeten krijgen om hier vorm aan te geven.

## 2.5 Handvatten voor professionalisering LOB

Om scholen handvatten te bieden bij de professionalisering van LOB en om duidelijk te maken wie welke rol zou moeten hebben bij LOB heeft Euroguidance (2017) een Raamwerk ontwikkeld: 'Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren', dat tot stand is gekomen door raamwerken uit verschillende landen met elkaar te vergelijken en te bundelen. Uiteindelijk is het raamwerk ontwikkeld met medewerking van vele partijen uit de praktijk en wetenschappelijk deskundigen, met ondersteuning van de MBO Raad, VO-raad en OCW. Het raamwerk is ontwikkeld als richtlijn en heeft geen verplichtend karakter. Omdat er na de publicatie van 'Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren' (Euroguidance, 2017) recentelijk nog een raamwerk is ontwikkeld door The Creëren & Enterprise Company (2018) in Groot Brittannië en deze niet is meegenomen in het Raamwerk dat is ontwikkeld door Euroguidance, zal deze ter aanvulling eerst worden toegelicht.

## 2.5.1 Raamwerk Groot Brittannië

In Engeland is in 2018 een gids ontwikkeld voor middelbare scholen door 'The Careers & Enterprise Company'. Deze gids is ontwikkeld door de overheid met als doel om bestuursorganen, schoolleiders en schoolpersoneel in Groot Brittannië te informeren over de nieuwe loopbaanstrategie. Deze gids geeft wettelijke richtlijnen aan voor middelbare scholen. In deze gids wordt niet alleen op de rol van de loopbaancoach ingegaan, maar er wordt door middel van 'the Gatsby Benchmarks' ook ingezoomd op de rol die docenten hebben ten aanzien van de loopbaanoriëntatie. Om een duidelijk beeld te schetsen van verwachtingen die ze hebben ten aanzien van het LOB-beleid scholen is een raamwerk ontwikkeld voor 'goede loopbaanoriëntatie', waarin verschillende criteria worden beschreven (The Careers & Enterprise Company, 2018).

The Gatsby Benchmarks set out a framework for schools to deliver 'good career guidance.'

<b>1.</b> A stable careers programme	Every school should have an embedded programme of career education and guidance that is known and understood by students, parents, teachers, governors and employers.
<b>2.</b> Learning from career and labour market information	Every student, and their parents, should have access to good quality information about future study options and labour market opportunities. They will need the support of an informed adviser to make best use of available information.
<b>3.</b> Addressing the needs of each student	Students have different career guidance needs at different stages. Opportunities for advice and support need to be tailored to the needs of each student. A school's careers programme should embed equality and diversity considerations throughout.
<b>4.</b> Linking curriculum learning to careers	All teachers should link curriculum learning with careers. STEM subject teachers should highlight the relevance of STEM subjects for a wide range of future career paths.
<b>5.</b> Encounters with employers and employees	Every student should have multiple opportunities to learn from employers about work, employment and the skills that are valued in the workplace. This can be through a range of enrichment activities, including visiting speakers, mentoring and enterprise schemes.
<b>6.</b> Experiences of workplaces	Every student should have first-hand experiences of the workplace through work visits, work shadowing and/or work experience to help their exploration of career opportunities and to expand their networks.
<b>7.</b> Encounters with further and higher education	All students should understand the full range of learning opportunities that are available to them. This includes both academic and vocational routes and learning in schools, colleges, universities and in the workplace.
<b>8.</b> Personal guidance	Every student should have opportunities for guidance interviews with a Careers Adviser, who could be internal (a member of school staff) or external, provided they are trained to an appropriate level. These should be available whenever significant study or career choices are being made.

Figuur 2: Weergave Gatsby Benchmarks

Het eerste criterium dat wordt beschreven heeft betrekking op de docent als mentor. Er wordt gesteld dat iedere school een ingebed loopbaanprogramma heeft met loopbaanbegeleiding stabiel loopbaanprogramma' die jongeren, ouders, docenten, gouverneurs en werkgevers kennen en begrijpen. Naast dat docenten het programma moeten kennen en begrijpen, moeten ze ook weten wat er specifiek van hun wordt verwacht (The Careers & Enterprise Company, 2018). Dit criterium wordt ook bevestigd door een benchmarkonderzoek van het International Centre for Guidance Studies (2018), dat is

gehouden onder jongeren van 12 tot 25 jaar in heel Europa, gericht op sociale inclusie en mobiliteit en vaardigheden voor loopbaanmanagement. Zij stellen ook dat het erg belangrijk is om een ingebed loopprogramma te hebben, die wordt gekend en begrepen door de hierboven benoemde personen.

Het tweede criterium dat wordt beschreven in dit raamwerk heeft ook betrekking op de docenten (mentoren). Er wordt verwacht dat alle docenten het curriculum van hun vak verbinden met loopbanen; ze moeten de link leggen tussen hun vakgebied en wat dit betekent in de loopbaan van de jongeren. Vakdocenten die zogenaamde 'STEM' vakken geven (Science – Technology – Engineering – Mathematics, in het Nederlands Wetenschap, Technologie, Bouwkunde en Wiskunde) moeten jongeren vertellen dat dit hele belangrijke vakken zijn voor de toekomst, omdat door alle ontwikkelingen een breed scala van toekomstige banen in deze richting zullen zijn (The Careers & Enterprise Company, 2018).

Het laatste criterium dat betrekking heeft op de docent is het zevende criterium 'persoonlijke begeleiding'. Hier staat beschreven dat iedere jongere mogelijkheden moet krijgen om loopbaanoriëntatiegesprekken te voeren met een loopbaanadviseur, intern (personeelslid) of extern, op voorwaarde dat ze zijn opgeleid tot een passend niveau (The Careers & Enterprise Company, 2018).

## 2.5.2 Verantwoordelijkheid docenten LOB: Raamwerk LOB voor jongeren

Ook in Nederland wordt gewerkt aan professionalisering van LOB. Euroguidance (2017) heeft een raamwerk ontwikkeld; een servicedocument voor loopbaanprofessionals met handvaten voor vormgeving en uitvoering van LOB-beleid binnen scholen. Het raamwerk heeft geen verplichtend karakter en ondersteunt vier doelen: '(1) ondersteuning van loopbaanprofessionals bij het versterken van de kwaliteit van de loopbaanontwikkeling en – begeleiding van jongeren (2) het vergemakkelijken van de discussie binnen de onderwijsorganisatie: verstaan wij hetzelfde onder loopbaanbegeleiding? welke verwachtingen hebben wij ten aanzien van de kwaliteit van loopbaanprofessionals? (3) betere afstemming van onderwijsaanbod door LOB-opleiders op vragen en wensen van het afnemend veld en tot slot (4) ondersteuning van HR-beleid binnen scholen en professionalisering van loopbaanprofessionals' (Euroguidance, 2017). In dit document staan rolbeschrijvingen voor de loopbaanbegeleiding van jongeren. Het raamwerk beschrijft in vier subcategorieën de rol die een mentor/coach in het meest ideale geval zou moeten hebben bij de loopbaanbegeleiding van jongeren. (Zie ook [www.raamwerklob.nl](http://www.raamwerklob.nl).)

## 2.5.3 Visie en beleid

De eerste categorie is **visie en advies voor beleid**. Hier wordt beschreven dat de mentor vier taken heeft, namelijk: kennis nemen van de visie en doelen van de loopbaanbegeleiding van eigen instelling, kennis nemen van actuele theorieën over loopbaanoriëntatie en –begeleiding, kennis nemen van een loopbaangerichte leeromgeving en deze actief mee vormgeven en het evalueren van de kwaliteit en het effect van eigen LOB-activiteiten (Euroguidance, 2017). De deskundigheid die van de docent wordt verwacht is:

- Kent visie en doelen voor LOB van de eigen instelling
- Heeft eigen visie of ondersteunt de teamvisie (die aansluiten op de organisatie) op LOB waarbij eigenaarschap het uitgangspunt is
- Is zich bewust van zijn rol binnen het systeem betreffende LOB
- Heeft kennis van de wettelijke kaders op het gebied van LOB

De kwaliteit van de leeromgeving is van groot belang: een combinatie van praktijksturing en vraaggerichtheid blijkt een belangrijke stimulans voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties en een stabiele beroepsidentiteit. Praktijksturing houdt in dat leeropdrachten in een realistische vorm worden aangeboden om de transfer van theorie naar concrete praktijksituaties te bevorderen. 'Vraaggerichtheid impliceert de zelfsturing door de jongere, waarbij die eigen ervaringen kan aangrijpen om zijn persoonlijke opleidingstraject mee vorm te geven'. De rol die de docent daarbij moet hebben is niet die van een passieve toeschouwer, maar van een coach die de ontwikkeling van de jongere begeleidt (Geijssel & Meijers, 2005; Geijssel, Slegers, Stoel, & Krüger, 2007). Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) hebben onderzoek gedaan naar de vraag: 'welke leeromgeving is nodig opdat jongeren worden gestimuleerd tot het ontwikkelen van loopbaancompetenties en een stabiele arbeidsidentiteit'. De onderzoeksresultaten geven weer dat een krachtige leeromgeving niet wordt gecreëerd door alleen het inzetten van instrumenten (bijvoorbeeld beroepskeuze-interessetest) of technieken (klassikale en/of individuele gesprekken over studie- en beroepskeuze). Waar het wel om gaat is over het voeren van de **loopbaandialoog**, zowel op school als in de praktijk.

#### 2.5.4 Oriëntatie en begeleiding

De tweede categorie is **oriëntatie en begeleiding**. Er wordt verwacht dat een mentor een jongere begeleidt bij het opdoen van (grens)ervaringen en reflectie hierop, gericht op het ontwikkelen van loopbaancompetenties, zodat jongeren zicht krijgen op vervolg in scholing, werk en arbeidsmarktperspectief. Ook dient een mentor loopbaangesprekken te kunnen voeren om jongeren zo aan te zetten tot zelfsturing en zelfverantwoordelijkheid; via positieve reflectie keuzes laten maken en vervolgstappen laten zetten. Niet alleen het voeren van loopbaangesprekken is belangrijk, het monitoren van de voortgang van het loopbaanproces is ook noodzakelijk. Wanneer er belemmeringen worden ondervonden in het loopbaanproces van de jongere, dient de mentor de jongere door te verwijzen naar een specialistische loopbaanbegeleider, zoals een decaan of een loopbaancoördinator (Euroguidance, 2017). Specifieke deskundigheid die van de docent wordt gevraagd is:

- Kan de vijf loopbaancompetenties toepassen bij het uitvoeren en begeleiden van LOB-activiteiten en in loopbaangesprekken
- Beschikt over globale kennis van vervolopleidingen en de arbeidsmarkt
- Ondersteunt de jongere in het proces van positieve reflectie op eigen handelen
- Kan jongere begeleiden en stimuleren op weg naar zelfsturing in het proces naar talenten, ambities en passende keuzes voor vervolgstap en koppelt deze begeleiding aan ervaringsgerichte praktijkopdrachten die ook grenservaringen mogen zijn
- Is alert op uitstelgedrag, keuzes onder te veel invloed van ouders of peers, identiteitsverwarring en kan dit bespreekbaar maken
- Kan verbaal en non-verbaal effectief communiceren door actief te luisteren, bewust open en gesloten vragen te stellen, toekomstgerichte feedback (fast-forward) te geven en te ontvangen en de juiste gesprekstechnieken te hanteren (zoals ruimte geven, confronteren, adviseren)
- Kan de jongere stimuleren om zijn ideeën in een groter kader te plaatsen en haalbaarheid en realiteitszin te bewaken
- Kan jongere begeleiden bij het ontwikkelen van een professionele identiteit door middel van grenservaringen
- Kan jongere voorbereiden op wendbaarheid op de arbeidsmarkt
- Kan de jongere stimuleren om zijn sociale netwerk te ontwikkelen en in te zetten

- Kan de voortgang van het loopbaanproces monitoren
- Kan curriculum van zijn vak verbinden aan loopbanen (Gatsby Benchmarks, 2018).



Figuur 3: Loopbaancompetenties Kuijpers, geraadpleegd van: <https://dollardcollege.nl/Onderwijs/Loopbaanorientatie-en--begeleiding-LOB.html>

De inzet van de vijf loopbaancompetenties\* heeft als doel om klaar te zijn om passende keuzes te kunnen maken als die zich voordoen en in staat te zijn om kansen te creëren om passend werk te verkrijgen of te behouden. De loopbaancompetenties zijn gericht op het verbinden van persoonlijke zingeving en het leveren van een bijdrage aan de samenleving. Hierbij is het uitgangspunt dat dit een doorlopend proces is van motieven en kwaliteiten ontdekken, ontwikkelen en benutten, gerelateerd aan werk dat er is of komt in interactie met anderen. Daarbij is de afwisseling en balans van gevoelens, gedachten en gedrag erg belangrijk (Kuijper & Scheerens, 2006; Meijers & Kuijpers, 2014). Om jongeren goed te ondersteunen bij het maken van een weloverwogen keuze voor een vervolgopleiding is het volgens Kuijpers et al. (2006) noodzakelijk dat jongeren aan loopbaanzelfsturing leren doen. Loopbaanzelfsturing is voor jongeren van vandaag de dag belangrijk, zodat zij zich meer zelfsturend in hun loopbaan leren opstellen en dit blijven doen in de loop van hun carrière (Boer, Jager & Smulders, 2003) om zo een 'arbeidsidentiteit' te ontwikkelen. De arbeidsidentiteit wordt als volgt omschreven (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006, p.11): 'Een arbeidsidentiteit is het vermogen om antwoord te geven op twee vragen (...) 'Wat betekent arbeid voor mij en in mijn leven?' en 'Wat wil ik via mijn arbeid betekenen voor anderen?'. Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsidentiteit sterk doorwerkt in onder meer de leermotivatie. Het actief werken aan een arbeidsidentiteit is volgens Kuijpers et al. de basis voor het maken van een weloverwogen keuze van een vervolgopleiding. 'Omdat werk verandert, is het belangrijk om werk en opleidingen steeds weer opnieuw te kunnen onderzoeken' (Lent & Brown, 2013). Uit hersenonderzoek blijkt dat hoe breder de jongere in zijn omgeving kennis kan maken met diverse activiteiten, beroepen en oefenmogelijkheden, hoe meer kans er is dat de jongere een passende keuze kan maken voor een beroep of vervolgopleiding (Jolles, 2016). Om een arbeidsidentiteit te kunnen ontwikkelen, hebben de jongeren/jongeren specifieke vaardigheden nodig: competenties. Er dient systematisch, door middel van reflectie, te worden gewerkt aan deze competenties (Kuijpers, Meijers & Bakker 2006). Op basis van grootschalig onderzoek op vmbo en mbo scholen onderscheiden Kuijpers et al (2006) de volgende vijf loopbaancompetenties, zoals afgebeeld in de afbeelding hierboven.



## 2.5.5 Organisatie

De derde categorie die wordt beschreven in het raamwerk is **organisatie**. Het is de rol en de verantwoordelijkheid van een mentor om deel te nemen aan werkgroepen om tot een LOB-programma te komen dat een optimale ontwikkeling en keuze van de jongere dient. Ook is het van belang dat de docent deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten en dat de docent keuzes met betrekking tot het vormgeven van LOB kan baseren op het beleid van de school en deze kan onderbouwen met argumenten (Euroguidance, 2017). Deskundigheid die binnen deze categorie wordt verwacht van de docent is:

- Kan vanuit de visie op LOB in de instelling beargumenteren welke keuzes hij/zij maakt en hoe deze passen in het ontwikkelingsproces van de jongere
- Kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van LOB
- Kan LOB evalueren en monitoren

## 2.5.6 Samenwerking

De laatste categorie is **samenwerking**. De mentor zou kennis moeten nemen van gegevens met betrekking tot toeleverend onderwijs en hun loopbaanbegeleiding daarop af moeten stemmen. Verder moet een mentor contact onderhouden met ouders en hen inlichten over het loopbaanproces van de jongeren. Ook moet de mentor de jongere begeleiden bij activiteiten zoals een stage, excursie en bedrijfsopdrachten en houdt hierbij contact met praktijkbegeleiders en het werkveld. Alle gegevens omtrent het loopbaanproces aan de jongere moet door de mentor worden overgedragen naar het vervolgonderwijs (Euroguidance, 2017). Specifieke deskundigheid die binnen deze categorie wordt verwacht van de docent is:

- Verdiept zich in gegevens met betrekking tot loopbaanbegeleiding van toeleverende scholen
- Heeft globale kennis van collega-scholen, het vervolgonderwijs – stelsel van doorstroom, niveaus, leerwegen en de arbeidsmarkt
- Kan ouders faciliteren in loopbaanondersteuning jongere

## 2.6 De rol van de coördinator en beleidsmaker LOB bij begeleiding docenten

In bovenstaande tekst wordt een beeld geschetst van de taken en deskundigheid die van een docent wordt verwacht met betrekking tot LOB. Nu volgt een beschrijving betreffende de rol die de coördinator en beleidsmaker LOB (hierna beleidsmaker) van onderwijsinstellingen heeft bij de begeleiding van docenten met betrekking tot LOB. Dit geeft ook gedeeltelijk weer welke hoe een onderwijsinstelling de werkomgeving van de startende docent betreffende LOB te optimaliseren. Per categorie van het raamwerk zal weer een toelichting worden gegeven.

### 2.6.1 Visie en advies voor beleid

De beleidsmaker heeft op het gebied van visie en beleid de rol om:

- Bewustzijn en urgentiebesef te creëren bij begeleiders van het primaire proces, dus docenten/mentoren/coaches (hierna docenten)

- Het aandragen van informatie, voorstellen en oplossingsrichtingen aan docenten en MT en in dialoog gaan met alle betrokkenen over bijstellen visie en beleid en integratie in het onderwijs
- Monitoren kwaliteit van LOB en voorstellen doen voor verbetering/innovatie, in dialoog met alle betrokkenen (PCDA-cyclus)

## 2.6.2 Oriëntatie en begeleiding

Op het gebied van oriëntatie en begeleiding heeft de beleidsmaker de volgende rol:

- Het adviseren van docenten over ontwikkeling of kritisch inkopen verdiepende LOB-opdrachten en tests, aansluitend bij de instellingsvisie en in afstemming met de docenten

## 2.6.3 Organisatie

De derde categorie van het raamwerk is organisatie en hierbij is de rol van de beleidsmaker om:

- Duidelijke rol- en taakomschrijvingen voor alle betrokken LOB-ers op te stellen in samenwerking met hen zelf en met het MT
- De coördinatie en communicatie over het LOB-curriculum in alle leerjaren dat verder gaat dan een methode LOB
- Deskundigheidsbevordering te organiseren voor alle betrokkenen bij LOB
- Een LOB-programma te ontwerpen om versnippering te voorkomen en plaatsen in Leven Lang Leren

## 2.6.4 Samenwerking

De laatste categorie van het raamwerk is samenwerking. De beleidsmaker heeft hier de volgende rol:

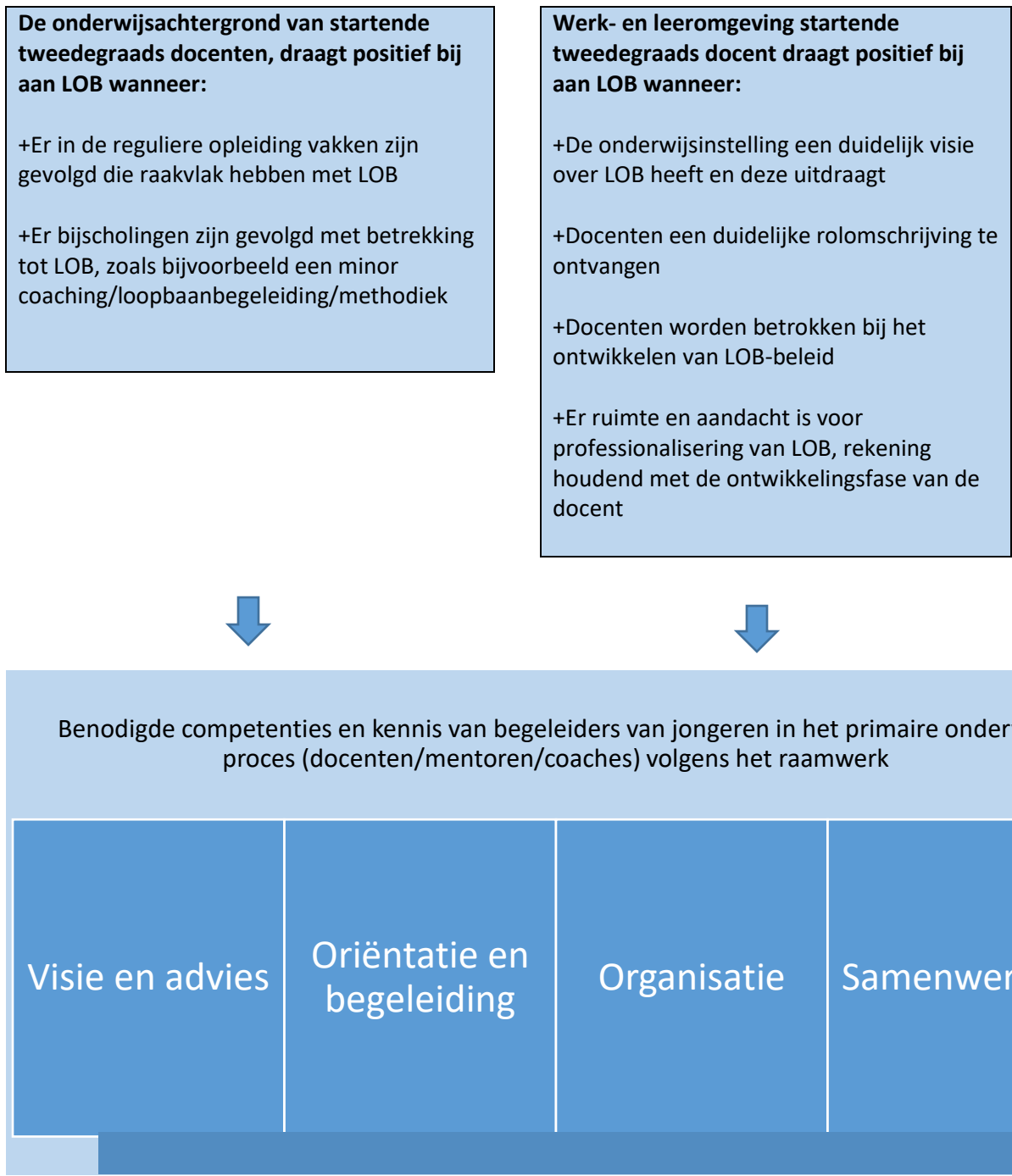
- Het coördineren van regionale samenwerking t.b.v. de overgangen
- Onderhouden netwerk in de regionale arbeidsmarkt
- Aansluiten op mobiliteitsvraagstukken in de regio
- Onderhouden van contacten met landelijke organisatie op het gebied van LOB

## 2.7 Het conceptueel model

Het onderstaande model is het conceptuele model, dat als basis dient voor dit onderzoek. Het model kan als volgt worden gelezen: De onderwijsachtergrond die een startende tweedegraads docent heeft, zegt iets over de hoeveelheid kennis en vaardigheden (zoals beschreven in het raamwerk) waarover de startende tweedegraads docent beschikt bij betreding van de arbeidsmarkt.

Daarnaast kan de werkomgeving waarin een startende tweedegraads docent werkzaam is, een positieve of negatieve invloed hebben op verschillende aspecten die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van docenten op het gebied van LOB. Wanneer de punten, zoals weergegeven in het conceptuele model wel geïntegreerd zijn in het onderwijs, heeft dit een positieve invloed en wanneer deze punten niet zijn geïntegreerd heeft dit een negatieve invloed op de ontwikkeling van docenten op het gebied van LOB.

Het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)* staat onderin het conceptueel weergegeven in vier categorieën. Het raamwerk wordt in dit onderzoek gezien als groeimodel en de aspecten die hierboven staan beschreven kunnen negatief of positief bijdragen aan of een docent over de kennis en vaardigheden beschikt om LOB te geven volgens dit raamwerk.



Figuur 4: Conceptueel model

## Hoofdstuk 3: Methode

### 3.1 Onderzoeksmethode

De doelstelling van dit onderzoek is om er achter te komen in hoeverre startende tweedegraads docenten in het VO en MBO toegerust worden om LOB te geven en in hoeverre tweedegraads lerarenopleiding ervaren dat hun werkomgeving bijdraagt aan hun ontwikkeling op het gebied van LOB. Het onderzoek is een kwalitatief onderzoek. Bij kwalitatief onderzoek ligt de nadruk op de betekenis die de onderzochte vanuit de eigen achtergrond aan een situatie geeft (Verhoeven, 2018).

Voor zowel deelvraag 1 als deelvraag 2 is gekozen voor kwalitatief onderzoek onder 10 startende tweedegraads docenten. Er is gekozen voor de doelgroep startende tweedegraads docenten in het VO en MBO, omdat het voor de validiteit van het onderzoek van belang is dat zo veel mogelijk docenten met eenzelfde soort achtergrond worden geïnterviewd. Wel wordt onderscheid gemaakt tussen eerstegraads startende docenten in het VO en MBO, omdat CINOP graag het verschil wil zien tussen de opleidingsachtergrond van docenten in het VO en MBO. Daarom is er voor gekozen om het onderzoek te beperken tot tweedegraads docenten in het VO en MBO met een tweedegraads lerarenopleiding als achtergrond. De reden voor het uitvoeren van een kwalitatief onderzoek uit te voeren is dat het onderwerp dermate actueel is dat er een grote kans bestaat dat het afnemen van een vragenlijst (kwantitatief onderzoek) niet voor de juiste diepgang en daarmee ook voor invalide onderzoeksresultaten gaat leiden. Dit onderzoek is gericht op subjectieve betekenisverlening (Verhoeven, 2016).

### 3.2 Populatie

Voor zowel deelvraag 1 als deelvraag 2 worden 10 startende tweedegraads VO- en MBO-docenten ondervraagd (N=10), waarvan 6 werkzaam in het MBO en 4 werkzaam in het VO. Ter verduidelijking worden de deelvragen nogmaals weergegeven.

**Deelvraag 1:** In hoeverre sluit het verkregen onderwijs in LOB van de startende tweedegraads docent aan bij het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* en in hoeverre is dit noodzakelijk (Euroguidance, 2017)?

**Deelvraag 2:** 'In hoeverre ervaren startende docenten hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB-begeleiding te geven volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*'?

Er is gekozen om 10 interviews af te nemen, omdat dit genoeg is om conclusies uit te trekken en om te voorkomen dat het verzadigingspunt optreedt (Verhoeven, 2014). De deelnemers variëren in leeftijd tussen de 19 en 55 jaar en de gemiddelde leeftijd is 30. Het aantal jaren werkervaring varieerde tussen de 0 en 5 jaar. Met '0' jaar werkervaring wordt bedoeld dat de deelnemer nog geen ervaring heeft als docent na het behalen van de tweedegraads diploma. De deelnemers met '0' jaar werkervaring hebben allemaal minimaal 2 jaar stage-ervaring.

Om een zo objectief beeld te krijgen van het opleidingsaanbod LOB bij verschillende onderwijsinstellingen worden er 10 deelnemers geïnterviewd die bij zes verschillende

onderwijsinstellingen hebben gestudeerd of studeren. In bijlage D is hier nadere informatie over te vinden.

Twee docenten hebben een vierjarige tweedegraads deeltijd opleiding gevolgd en acht docenten een voltijd tweedegraads opleiding. Wel is uitgesloten dat de deeltijdopleidingen qua lesstof afweken van de voltijd variant om het onderzoek valide te houden. Verder hebben er 9 dames en 1 heer geparticipeerd in de interviews.

### 3.3 Onderzoeksinstrument

Voor zowel deelvraag 1 als deelvraag 2 zal gebruikt worden gemaakt van een half-gestructureerd interview.

#### 3.3.1 Onderzoeksinstrument deelvraag 1

Voor deelvraag 1 is het interview gebaseerd op het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*. Het expertisepunt LOB heeft een beknopte versie van dit raamwerk ontwikkeld, waarin de deskundigheid en de rol die docenten hebben ten aanzien van LOB duidelijk wordt toegespitst. Dit document, te vinden in bijlage B, zal worden gebruikt om de antwoorden op deelvraag 1 te verzamelen. De reden om het raamwerk als basis te nemen is, omdat dit raamwerk wetenschappelijk is onderbouwd, actueel is en de meest complete weergave geeft van wat er op dit moment van docenten wordt verwacht van (startende) docenten op het gebied van LOB. In bijlage A is een visualisatie van het Raamwerk te vinden. Ook dit document wordt gebruikt voor het beantwoorden van deelvraag 1. Aan het begin van de interview zal deze visualisatie voorgelegd worden aan de deelnemer, om op deze manier te laten zien welke vier categorieën van het raamwerk er worden besproken. De visualisatie heeft een dubbele functie, want enerzijds heeft het als functie om duidelijkheid te scheppen over het verloop van het interview en anderzijds wordt de deelnemer hiermee ingelicht dat het raamwerk een 'groeimodel' is en dat wanneer op alle vier de categorieën optimaal worden vormgegeven in de praktijk, de leerling het beste 'tot bloei' komt, maar dat het niet vanzelfsprekend is dat de praktijk er nu al zo uit ziet. Het was het van belang dat het interview een dynamisch en informeel karakter had, zodat de deelnemer zich op zijn gemak voelde en hierdoor meer durfde te vertellen (Verhoeven, 2014). Verder zijn er algemene vragen toegevoegd aan de vragenlijst voor deelvraag 1, omdat er ook wat algemene informatie verzameld zal worden in de interviews, zoals de leeftijd, het aantal jaren werkervaring en de opleidingsachtergrond. Deze vragen staan bovenaan de vragenlijst in bijlage B, voor de vier categorieën van het raamwerk.

Deelnemers gaan na het beantwoorden van de algemene vragen, met de onderzoeker in gesprek aan de hand van bijlage B. Per categorie zal de onderzoeker vragen om een reactie van de deelnemer, door vragen te stellen, zoals:

- In hoevere herken je dit in de praktijk?
- In hoeverre ken je dit vanuit jouw vooropleiding?
- Hoe zou je het vinden om deze taken nu te krijgen?
- Wat zou jou qua voorbereiding op school nodig hebben gehad om je hiervoor toegerust te voelen?

Door deze open vragen te stellen hoopt de onderzoeker een duidelijk beeld te krijgen van zowel de objectieve toerusting, zoals opleidingsachtergrond en bijscholingen die de tweedegraads startende docent heeft als de subjectieve toerusting, namelijk hoe docenten het ervaren wanneer ze in de praktijk eenmaal in aanraking komen met LOB.

### 3.3.2 Onderzoeksinstrument deelvraag 2

Ook deelvraag 2 zal beantwoord worden in de tien half-gestructureerde interviews die worden afgenomen onder tien startende tweedegraads docenten. De vragenlijst die zal worden gebruikt om antwoord te krijgen op deze deelvraag is te vinden in bijlage C. Voor deze vragenlijst zijn verschillende theorieën over 'de optimale lerende werkomgeving' als basis genomen, samen met de rolbeschrijving van de 'beleidsmaker' uit het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*. De reden om het raamwerk ook in deze vragenlijst te gebruiken is, omdat er een rolbeschrijving instaat die betrekking heeft op de beleidsmaker en coördinator LOB op onderwijsinstellingen. Deze rolbeschrijving geeft weer op welke manier een beleidsmaker bijvoorbeeld urgentiebesef voor loopbaanbegeleiding kan creëren en op welke manier zij (startende tweedegraads) docenten kunnen betrekken bij LOB. Dit zijn aspecten die bijdragen aan het optimaliseren van de werkomgeving van (startende tweedegraads) docenten en daarom is het nuttig om ook dit te onderzoeken: wordt die werkomgeving wel gecreëerd?

De interviewvragen voor deelvraag twee zijn als volgt samengesteld: uit de literatuur van het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017) is informatie gewonnen over hoe een onderwijsinstelling LOB op een gedegen manier uiteen kan zetten. In drie van de vier categorieën van het raamwerk staat informatie over op welke manier een onderwijsinstelling LOB kan vormgeven. Deze categorieën zijn:

- Visie en advies voor beleid
- Activiteiten
- Organisatie

Daarnaast is er algemene informatie toegevoegd over het creëren van een omgeving waarin docenten zich kunnen ontwikkelen (al dan niet op het gebied van LOB), omdat uit onderzoek van Beijaard (2009) blijkt dat het voor het optimaal benutten van professionalisering erg belangrijk is dat er een lerende omgeving wordt gecreëerd. Deze informatie is ook gebruikt bij het opstellen van de interviewvragen. De interviewvragen zijn uiteindelijk onder de vier thema's, zoals weergegeven in het conceptueel model, opgehangen. Dit zorgt ervoor dat er bij het resultatenhoofdstuk een gestructureerde weergave kan worden gegeven van de interviewresultaten. De interviewvragen zijn ingedeeld onder de volgende vier thema's:

#### **Werk- en leeromgeving startende tweedegraads docent draagt positief bij aan LOB wanneer:**

1. De onderwijsinstelling een duidelijk visie over LOB heeft en deze uitdraagt
2. Docenten een duidelijke rolomschrijving betreffende LOB ontvangen
3. Docenten worden betrokken bij het ontwikkelen van LOB-beleid
4. Er ruimte en aandacht is voor professionalisering van LOB

De onderzoeker voorziet dat een groot gedeelte van de vragen uit bijlage C al gesteld zullen worden, tijdens het beantwoorden van de vragen bij deelvraag 1, omdat er wordt voorzien dat er momenten zullen ontstaan dat er kan worden ingehaakt op antwoorden die bij deelvraag 1 gegeven worden.

### 3.3.3 Voorbereiding interviews

Ter voorbereiding op de interviews zijn twee proefinterviews gehouden met een tweedegraads docenen. Na afloop van de interviews is gevraagd hoe de deelnemer het interview heeft ervaren en wat tips en tops waren. Het proefinterview heeft ervoor gezorgd dat er een aantal aanpassingen zijn gedaan aan de vorm van het interview. Tijdens de interviews bleek namelijk dat het document dat door de onderzoeker werd gebruikt redelijk idealistisch is. Hier is in het vervolg van de interviews rekening mee gehouden door nog meer toelichting te geven over het document en te benadrukken dat het een groeimodel is. Ook bleek dat een mentor en een vakdocent in de praktijk niet dezelfde rol bekleden, wat wel zo wordt weergegeven in het raamwerk. Ook hier is in de vraagstelling bij de interviews die volgden rekening gehouden. Na afloop van het interview is ook besproken of er sprake was van interviewbias (Buijsrogge, Duyck en Deros, 2019). Dit was niet het geval.

### 3.4 Procedure en data-analyse

De interviews zijn opgenomen en de geluidsfragmenten zijn opgeslagen. Vervolgens zijn de interviews getranscribeerd. Het transcriberen is gedaan met het programma 'amberscript', een programma dat geluidsfragmenten om kan zetten in tekst. Dit programma werkt niet foutloos en daarom zijn alle teksten gecontroleerd en zo nodig gewijzigd/aangevuld. Na het transcriberen is de tekst gecodeerd en bij het coderen is gebruik gemaakt van het programma 'Atlas ti'. De interviews zijn gecodeerd door middel van open codering, axiale codering en selectieve codering (Verhoeven, 2014).



## Hoofdstuk 4: De resultaten

### 4.1 Indeling resultaten

In dit hoofdstuk wordt u meegenomen in de resultaten uit het onderzoek die verkregen zijn uit 10 interviews met startende tweedegraads docenten.

De resultaten van deelvraag 1 zullen worden weergegeven in vier categorieën van het raamwerk, namelijk:

1. Visie en advies voor beleid
2. Activiteiten
3. Organisatie
4. Samenwerking

De resultaten van deelvraag 2 zullen ook worden weergegeven in vier categorieën en wel:

1. Duidelijke LOB-visie vanuit onderwijsinstelling
2. Rolomschrijving
3. Betrokkenheid docenten bij LOB-beleid
4. Professionalisering van LOB, rekening houdend met de ontwikkelingsfase van de docent

### 4.2 Resultaten deelvraag 1

**Deelvraag 1:** In hoeverre sluit het verkregen onderwijs in LOB van de startende tweedegraads docent aan bij het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* en in hoeverre is dit noodzakelijk (Euroguidance, 2017)?

#### Categorie 1: Visie en advies voor beleid

Veel deelnemers geven aan weinig tot geen aspecten uit deze categorie te herkennen vanuit hun opleiding. De punten 'kennis nemen van actuele theorieën over loopbaanoriëntatie en –begeleiding' en 'kennis nemen van een loopbaangerichte leeromgeving en deze actief mee vormgeven' worden door veel deelnemers niet herkend. Zij geven aan dat zij hier geen les in hebben gehad gedurende hun opleiding. Wat opvalt is dat de deelnemers die de minor studieloopbaancoaching hebben gevolgd deze punten wel herkennen, maar meer ervaren 'dat het wel eens voorbij is gekomen' dan dat zij hier daadwerkelijk uitgebreid les over hebben gehad.

*Quote: 'Ehm ik moet heel eerlijk zeggen zeggen, weinig. Ik ken bijvoorbeeld ook niet eh kaders/theorieën, daar heb ik echt geen idee van'.*

Wat betreft 'is zich bewust van zijn rol binnen het systeem betreffende LOB': het merendeel van de deelnemers geeft aan dat zij gedurende hun tweedegraads opleiding niet hebben geleerd welke taken er horen bij de loopbaanbegeleiding van jongeren en hoe zij bijvoorbeeld de lessen die zij geven kunnen koppelen aan de arbeidsmarkt. Twee van de tien deelnemers heeft wel het vak 'mentoraat' gevolgd, waardoor zij enig idee hebben wat de taken van een docent/mentor bij LOB zijn. Wat opvalt is dat LOB

door bijna alle deelnemers wordt gezien als iets wat bij de taken en verantwoordelijkheden van een mentor hoort en niet bij de vakdocent. LOB gaat voor de deelnemers pas een rol spelen wanneer zij bijvoorbeeld worden gevraagd om mentor te worden. Opmerkelijk is dat er van een aanzienlijk deel van de deelnemers wordt verwacht dat zij mentor worden wanneer zij starten in hun eerste baan. De deelnemers voelen zich daar nog niet voldoende toegerust voor en de drie voornaamste redenen hiervoor zijn:

1. Ze zijn nog te druk met andere aspecten van het werk, zoals het verder ontwikkelen van hun vakdidactische vaardigheden en het opstellen van lesplannen en voelen geen ruimte om een 'extra taak of verantwoordelijkheid' te krijgen in de vorm van LOB
2. Ze weten niet wat er van hun wordt verwacht op het gebied van loopbaanbegeleiding en voelen zich hierdoor onzeker
3. Ze hebben op school niet geleerd hoe zij een goede mentor kunnen zijn en leerlingen kunnen begeleiden op het gebied van loopbaanontwikkeling

*Quote: 'Ja ik denk ook niet dat ik geschikt zou zijn in mijn eerste jaar als mentor ik ik ben heel veel bezig waarschijnlijk nog met met mijn voorbereiding voor mijn lessen, veel meer dan andere docenten, zeker als startend docent. En ik heb daar gewoon geen begeleiding O begeleiding bij gehad op mijn opleiding. Ik denk dat dat niet naar de klas toe, naar de school toe, naar mij toe een verstandige keuze zou zijn geweest'.*

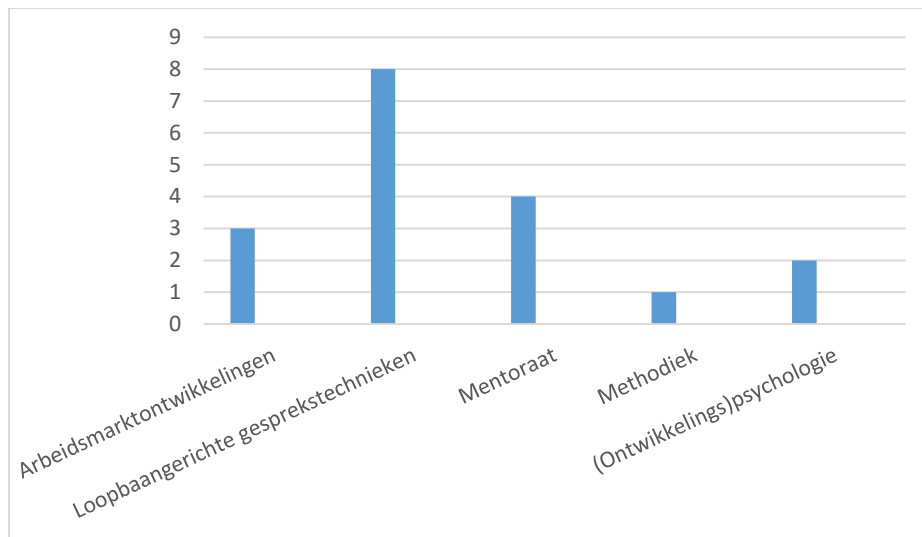
## Categorie 2: Activiteiten

Het merendeel van de deelnemers heeft gedurende hun tweedegraads opleiding geen lessen gevolgd ter voorbereiding op de activiteiten die bij deze categorie horen. Er wordt in hun opleiding geen aandacht besteed aan de vijf loopbaancompetenties, vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt. Vakken die een aantal deelnemers wél hebben gevolgd binnen hun tweedegraads lerarenopleiding en raakvlak hebben met LOB, zijn gespreksvoering, psychologie en coachingsvaardigheden. Hierbij wordt aangegeven dat deze vakken niet zozeer gericht zijn op LOB, maar algemeen worden ingestoken. De deelnemers vertellen dat ze het lastig vinden om de gesprekken die ze met leerlingen voeren loopbaangericht in te steken. Volgens het Beroepsbeeld van de leraar (2017) wordt van leraren, naast het lesgeven, verwacht dat ze bijdragen aan de twee andere kernopdrachten van het onderwijs, namelijk socialisatie en persoonsvorming. Deelnemers geven aan dat de nadruk in hun opleiding ligt op de didactische aspecten en is weinig gericht op de socialisatie en persoonsvorming van jongeren. Wat opvalt is dat de deelnemers het belang van LOB wel inzien, ondanks dat zij hiervoor niet zijn opgeleid. Dit uit zich in het feit dat ze aangeven behoefte te hebben aan vakken die bijdragen aan het ontwikkelen van vaardigheden op het gebied van LOB.

*Quote: 'Ehm ja nou niet, die gesprekken niet persé gericht op loopbaan nee dat is niet iets wat persé is teruggekomen, maar wel hoe je die gesprekken zou kunnen inkleden, dus dan is het onderwerp in principe iets anders. Ehm dat verbaal, non-verbaal effectieve gesprekstechnieken dat komt echt terug in je opleiding. Ik merk wel dat daar in principe minder aandacht aan wordt besteed, omdat het ook een beetje van je verwacht wordt dat je als persoon een beetje pedagogisch bent zijn ingesteld'.*

In onderstaande tabel staan de vakken weergegeven waarvan de deelnemers hebben aangegeven dat ze die graag zouden hebben gevolgd, voordat zij de arbeidsmarkt betraden. Ook is te zien hoe vaak dat vak is benoemd.

Tabel 1: gewenste vakken in 2e graads lerarenopleidingen



Bovendien geven de twee deelnemers die op dit moment mentor zijn aan, dat de gesprekken die zij voeren met leerlingen vooral gaan over studievoortgang. Ook deelnemers die (nog) geen mentor zijn, geven aan dat mentorgesprekken die zij bijwonen in hun stage, voornamelijk zijn gericht op studievoortgang.

*Quote: 'Ik denk dat het merendeel over gesprekken, misschien komen we daar zo nog op, maar gaat hoofdzakelijk over de studievoortgang'.*

De drie deelnemers die de minor studieloopbaancoaching hebben gevolgd, herkennen wel een aantal aspecten uit de categorie 'activiteiten'. Zo hebben zij bijvoorbeeld les gehad over de 5 loopbaancompetenties en een module LOB (taken en vaardigheden) en het vak loopbaangerichte gespreksvoering gevolgd. Er wordt aangegeven dat deze minor een waardevolle en voor hun gevoel (soms) noodzakelijke toevoeging is op hun reguliere tweedegraads opleiding. Alle drie de deelnemers geven aan dat zij zich na het volgen van deze minor, veel bewuster zijn van wat hun rol als docent kan zijn bij de loopbaanbegeleiding van jongeren. Na het volgen van de minor hebben de deelnemers voor hun gevoel meer feeling met LOB, wat ervoor zorgt dat zij zelf bijvoorbeeld makkelijker in gesprek gaan met een leerling over hun loopbaan, in plaats van de leerling door te sturen naar een decaan of naar de mentor.

*Quote: 'Nou weet je eigenlijk door die minor heb ik wat begeleidingsgesprekken gedaan en wat handvatten gekregen en methodieken om daarmee aan de slag te gaan. Ik merk dat ik daarvoor zegmaar bij wijze van spreke de vraag ontliep, want als een student aan mij zei van eh ik heb niet zo naar mijn zin op de opleiding, dan dacht ik nou oké kan ik daarmee weetjewel, wat moet ik met die vraag'.*

### Categorie 3: Organisatie

De deelnemers geven aan dat ze op school niet hebben geleerd hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan het ontwikkelen van een LOB-programma. Zoals al eerder vermeld, is de scholing met betrekking tot LOB bij tweedegraads lerarenopleidingen nihil. In de interviews wordt aangegeven dat dat de taken en activiteiten die bij de categorie 'organisatie' staan, voornamelijk worden uitgevoerd door andere

professionals, zoals de decaan en/of LOB-coördinator. De meeste deelnemers geven aan weinig tot geen activiteiten uit deze categorie uit te voeren in de praktijk.

*Quote: 'Nou ja levert bijdrage aan ontwikkeling nou ja dan zijn ze nu gewoon nog heel erg mee bezig. Ik moet eerlijk zeggen mentoren iets minder, maar als ik dan kijken wat hogerop kijk dan eh vooral wel, dus een decaan, afdelingsleiders, die zijn heel erg mee bezig'.*

Een aantal deelnemers die wél mentor zijn, vertellen dat ze wel kunnen beargumenteren welke keuzes zij maken bij de uitvoering van het LOB-programma en hebben hier ook wel een uitgesproken mening over. Wat een aantal keer benoemd is, is dat de deelnemers ervaren dat de programma's die zij bij LOB kunnen gebruiken niet fijn in gebruik zijn. Te weinig diepgang en te veel herhaling zijn hier voorbeelden van. Ook komt een aantal keer terug dat de materialen die voor LOB gebruikt zouden kunnen worden kwijt zijn, of dat de deelnemers niet weten hoe de materialen ingezet kunnen worden. Omdat zij geen kennis hebben genomen van LOB en hoe bijvoorbeeld een kwaliteitenspel ingezet kan worden als LOB-instrument, wordt dit door de deelnemers niet opgepakt.

*Quote: 'Ja ik beargumenteer wel eh mijn keuzes die ik maak bij de uitvoering van het LOB-programma, volgens mij heb ik dat net al wel uitgelegd... ehm.....en ik, ik de enige bijdrage die ik lever aan de ontwikkeling van het LOB-programma is dat ik altijd in overleg ga met ehm de andere mentoren, dus er zijn twee eerstejaarsgroepen en ehm, die haken daar wel allemaal bij aan, dus dat is wel, maar ik merk wel dat als ik dat niet zou overleggen, dan wordt er heel gezapig gewoon het programma afgedraaid en dat is het'.*

#### Categorie 4: Samenwerking

Het merendeel van de deelnemers geeft aan geen les te hebben gehad over de aspecten die staan beschreven bij de categorie samenwerking. De deelnemers geven aan dat ze deze kennis in de praktijk opdoen.

*Quote: 'D'r wordt ehm niet echt kennis ehm gegeven laat ik het zo zeggen over dat stelsel van doorstroom vervolgonderwijs, arbeidsmarkt enzovoorts of collegascholen'.*

### 4.3 Resultaten deelvraag 2

**Deelvraag 2:** 'In hoeverre ervaren startende docenten hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB te geven volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*'?

#### Categorie 1: Duidelijke LOB-visie vanuit onderwijsinstelling

Wat opvalt is dat het merendeel van de deelnemers niet op de hoogte wordt gebracht van de LOB-visie van de instelling. De deelnemers geven meerdere malen aan dat ze het gevoel hebben 'dat ze maar wat doen' en zij hebben ook het gevoel dat hun collega's dit ook zo ervaren. Er heerst veel onduidelijkheid over de visie op LOB in de onderwijsinstellingen waar zij werkzaam zijn. De deelnemers geven aan dat zij deze visie missen, omdat ze het graag goede LOB willen bieden aan jongeren. De deelnemers die een bijscholing hebben gedaan, zoals de minor studieloopbaancoaching, zijn door opdrachten die ze moesten uitvoeren voor deze minor wel in aanraking gekomen met de visie van de onderwijsinstelling.

*Quote: 'Nee nee nee, geen idee ook. Dus geen idee wat de kernpunten zijn, wat de visie is, dus ik zou daar in eerst instantie als eerste mee in aanraking willen komen, dus bij een kind van maar wat is dan het doel en wat is de visie en dan ehm vanuit daar kun je denk ik verder werken. Maar ik zou nu echt geen idee hebben'.*

## **Categorie 2: Betrokkenheid (startende docenten) bij LOB-beleid**

Het merendeel van de deelnemers heeft geen rol bij het ontwikkelen van het LOB-beleid van de onderwijsinstelling waar zij werkzaam zijn. Ze geven aan dat dit niet van hun wordt verwacht c.q. dat dit niet hun rol is. Een aantal deelnemers geeft aan dat zij wel mee mogen denken over het LOB-beleid, maar dat het ontwikkelen van dit beleid wordt uitbesteed aan bijvoorbeeld een werkgroep LOB. In die werkgroepen participeren voornamelijk mentoren en decanen. Deelnemers geven ook hier weer aan dat ze wel moeten weten wat het LOB-beleid is van de onderwijsinstelling waar ze werkzaam zijn, voordat ze er actief over mee kunnen denken.

*Quote: 'Ehm participeert in en ondersteunt de LOB visie van onderwijsteam. Dan moet je wel weten welke visie'.*

## **Categorie 3: Rolomschrijving**

Het valt op dat de deelnemers die geen mentor zijn, aangeven dat zij geen specifieke rol hebben bij de loopbaanbegeleiding van jongeren. In het Beroepsbeeld voor de leraar (2017) wordt aangegeven dat docenten die geen mentor zijn ook een grote bijdrage kunnen leveren aan de persoonsvorming van jongeren (Snoek et al., 2017), door bijvoorbeeld in de lessen die vakdocenten geven de koppeling te maken naar de beroepspraktijk (Gatsby Benchmarks, 2018), maar uit de interviews blijkt dat het merendeel van de docenten nog met weinig aspecten met betrekking tot LOB in aanraking komen. Redenen hiervoor zijn dat ze niet hebben geleerd hoe ze dit kunnen doen en zich niet bewust zijn welke impact ze kunnen hebben op leerlingen.

*Quote: 'Ik ben zelf nog geen mentor dus het is in die zin nog niet mijn hoofdtaak op dit moment dan'.*

De deelnemers die wél mentor zijn en LOB-gerelateerde taken hebben, geven aan dat het voor hun niet duidelijk is wat er van hen wordt verwacht met betrekking tot LOB. Zij hebben geen weinig tot geen informatie ontvangen over LOB en hebben zelf moeten uitzoeken welke taken en verantwoordelijkheden er bij het mentoraat komen kijken. Verder geven ze aan dat LOB weinig gericht is op de loopbaan, maar dat de nadruk ligt op de studievoortgang van de jongeren.

*Quote: 'ja daar heb ik wel zelf een beetje achter moeten komen wat mijn rol is. Het was wel een beetje van 'nou je wordt mentor en veel succes' en ik vond het heel erg leuk om mentor te worden hoor, daar gaat het niet om, maar het is niet dat ik een soort beschrijving kreeg van dit zijn je taken en doelen ofzo en dat mis ik soms wel'.*

## **Categorie 4: Professionalisering LOB (rekening houdende met ontwikkelingsfase van startende docent)**

Wat opvalt is dat veel deelnemers aangeven dat er wel mogelijkheden zijn om te professionaliseren op het gebied van LOB, maar dat zij weinig worden gestimuleerd om hier gebruik van te maken. Een aantal deelnemers geeft aan dat de professionaliseringsactiviteiten altijd vrijblijvend zijn en dat zij ook niet altijd deelnemen, omdat ze andere prioriteiten stellen. Hier speelt werkdruk een rol in, want er wordt aangegeven dat het vaak al druk genoeg is en dat dingen als professionalisering dan geen prioriteit krijgen. Uit onderzoek van Borghans, Golsteyn en de Grip (2006) blijkt dat medewerkers die gestimuleerd worden door hun werkgever meer profijt hebben van scholing dan anderen, mede doordat in zulke situaties ook informele leerprocessen worden bevorderd.

*Quote: 'Nou helemaal niet.. en eerlijk gezegd maken heel weinig docenten gebruik van deze bijscholingsmomenten'.*

Wat verder opmerkelijk is, is dat een groot aantal deelnemers aangeeft dat er van hen wordt verwacht dat ze mentor worden, wanneer zij hun studie hebben afgerond en aan hun eerste werkzame jaar beginnen. Uit onderzoek van Beijaard (2009) blijkt dat docenten, na het behalen van hun diploma, nog een aantal jaren te gaan hebben om als volleerde professionals te kunnen functioneren. Ook in het Beroepsbeeld voor de leraar (2017) wordt beschreven dat het worden van 'mentor' of 'coach' iets is waar een docent gedurende de loopbaan naartoe groeit. De drie deelnemers die nu al mentor zijn, vertellen dat zij na één jaar 'gewoon docent' te zijn geweest, een mentorrol moesten vervullen. Dit werd destijds wel aan ze gevraagd, maar zij hadden niet het gevoel dat ze dit konden weigeren.

*Quote: 'Van mij werd dat eigenlijk wel verwacht na het eerste jaar, maar ik vond het zelf ook wel heel erg leuk om mentor te worden, dus ik wilde het ook zelf graag, omdat ik het zo interessant vind om op deze manier met leerlingen bezig te zijn. Maar volgens mij als je gevraagd wordt kun je ook niet echt nee zeggen, dan wordt er wel verwacht dat je dat wil doen'.*

Wat door de deelnemers wordt aangegeven is, dat je als startende docent en/of mentor wel wordt gekoppeld aan een collega die meer ervaring heeft en de hen kan helpen als dit nodig is. Dit vinden de deelnemers zeer waardevol. Wel geven ze aan dat deze collega's niet altijd beschikbaar zijn, omdat die het ook 'naast hun baan' doen. Ook heeft de begeleiding geen structurele vorm. De docenten zoeken elkaar op wanneer dit nodig is. Uit onderzoek van Vonk (1992) blijkt dat docenten die zich in de 'drempelperiode' bevinden, zeer gebaat zijn bij het hebben van een coach.

*Quote: 'Er was wel iemand die mij kon helpen, een soort maatje, eehm, maare dat is nieteh...kan niet echt zeggen dat ik een inwerkperiode heb gehad en zeker niet voor mentorschap'*

## Hoofdstuk 5: Conclusies

In dit hoofdstuk zal antwoord worden gegeven op de **hoofdvraag**: 'In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om jongeren in hun loopbaanontwikkeling te begeleiden conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)'?

Voordat er antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag, zullen er eerst conclusies worden getrokken op basis van de twee deelvragen.

### **5.1 Conclusies deelvraag 1**

In onderstaande tekst wordt antwoord gegeven op **deelvraag 1**: 'In hoeverre sluit het verkregen onderwijs in LOB van de startende tweedegraads docent aan bij het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* en in hoeverre is dit noodzakelijk (Euroguidance, 2017)'?

De wens van Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is dat alle docenten (dus ook vakdocenten) een bijdrage leveren aan de LOB van jongeren. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de 10 deelnemers binnen hun reguliere tweedegraads opleiding, weinig tot niet worden toegerust om loopbaanbegeleiding te kunnen bieden volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017). De rolomschrijving met bijbehorende deskundigheid, zoals vermeld in het raamwerk, sluit niet aan bij de praktijk, zoals die door de deelnemers wordt geschetst. In de praktijk gaat LOB vaak pas een rol spelen, wanneer een docent mentor wordt. Geconcludeerd kan worden dat het gebrek aan kennis op het gebied van LOB van startende tweedegraads docenten, het 'oude systeem', waarin alleen de mentor, de decaan en de ouders van de jongere betrokken waren bij de LOB, in stand houdt.

Uit onderzoek blijkt dat de deelnemers die een minor hebben gevolgd op het gebied van LOB, nut en noodzaak van loopbaanbegeleiding die geboden wordt door vakdocenten, inzien. Hieruit blijkt dat wanneer docenten-in-opleiding de juiste kennis en vaardigheden krijgen aangereikt, zij bewust worden van de impact die zij kunnen hebben op de loopbaanbegeleiding van jongeren.

Wanneer er wordt gekeken naar de reguliere tweedegraads opleidingen, kan worden geconcludeerd dat deze niet voldoende aansluiten bij hoe de gewenste situatie wordt geschetst in het raamwerk.

#### **Opmerkelijk**

In aanvulling op bovenstaande kan worden opgemerkt dat er van startende tweedegraads docenten niet alleen wordt verwacht dat zij als vakdocent LOB bieden, maar in veel gevallen, als gevolg van tekorten, in een vroeg stadium van hun carrière al als mentor worden aangesteld. Dit betekent dat het des te belangrijker wordt voor de toekomstige tweedegraads docenten om opgeleid te worden om zowel in de rol van vakdocent als in de rol van mentor goede LOB te kunnen bieden.

## 5.2 Conclusies deelvraag 2

In onderstaande tekst zal antwoord worden gegeven op **deelvraag 2**: 'In hoeverre ervaren startende docenten dat hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB te geven volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*'?

Allereerst is het voor de deelnemers (docenten) vaak niet duidelijk welke LOB-visie de onderwijsinstelling waar zij werkzaam zijn, heeft. Dit zorgt ervoor dat de startende tweedegraads docenten onvoldoende richting krijgen voor wat betreft hun rol bij LOB. Juist het integraal inzetten van LOB is belangrijk (Expertisepunt, 2019) en (Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren, 2017), omdat dit voor betrokkenheid van docenten bij LOB zorgt. Scholen met een goed LOB-programma hebben geïdentificeerde rollen binnen de hiërarchie, die verantwoordelijkheid hebben voor loopbaanbegeleiding (Moore et al 2017). Op deze scholen is het voor startende tweedegraads docenten wel duidelijk wat er van hun verwacht wordt.

Daarnaast wordt er weinig rekening gehouden met de ontwikkelingsfase waarin de (startende) docent zich bevindt. Startende docenten bevinden zich in de 'drempelfase' (Vonk, 1992), wat inhoudt dat ze al hun energie nog nodig hebben voor het op orde krijgen van de vakdidactische aspecten van hun baan. Er blijft zowel objectief (uren) als subjectief (gevoel van docent), weinig tijd over om naast het vakdidactische gebied zich ook al te ontwikkelen op het gebied van socialisatie en persoonsvorming van de jongere. Docenten zouden de tijd en ruimte moeten krijgen om zich te ontwikkelen (Borghans, Golsteyn en de Grip, 2006), maar er wordt soms zelfs van de startende docent gevraagd/verwacht, in het eerste of tweede jaar van de beroepsbeoefening al mentor te worden.

Op het gebied van professionalisering valt op dat werkgevers er weinig aan doen om de werkzame docenten te stimuleren om bijscholing te volgen. Verder weten (startende) docenten niet welke scholingsuren er beschikbaar zijn en wat de mogelijkheden zijn om deze in te zetten. Dit is jammer, want wanneer een werkgever actief stimuleert om bijscholing te volgen, zullen de docenten meer profijt hebben van scholing, omdat in deze situatie ook informele leerprocessen worden bevorderd (Borghans, Golsteyn en de Grip, 2006).

Wat onderwijsinstellingen al wel goed doen is het koppelen van een coach/maatje aan de startende docent. Wat hierin opvalt is dat de begeleiding niet systematisch is, want er zijn geen specifieke afspraken over vastgelegd. Volgens Van der Grift en Helms-Lorenz (2014) zijn startende docenten erg gebaat bij systematische begeleiding en kan deze begeleiding voorkomen dat startende docenten vroegtijdig uitvallen. Als de startende docent de juiste begeleiding krijgt, zorgt dit voor meer betrokkenheid van de startende docent bij de jongeren en voelt de startende docent zich sneller bekwaam (Van der Grift en Helms-Lorenz, 2014).

Concluderend: De werkomgeving van (startende) docenten biedt geen optimale ondersteuning, om de LOB-taken, zoals beschreven in het raamwerk op de juiste manier uit te kunnen voeren. Onderwijsinstellingen hebben LOB nog niet integraal ingericht en dit gaat ten koste van de kwaliteit van LOB en de kwaliteit van de startende docenten op het gebied van LOB.



### 5.3 Conclusie hoofdvraag

**Hoofdvraag:** 'In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om jongeren in hun loopbaanontwikkeling te begeleiden conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)'?

Docenten lijken niet voldoende toegerust te zijn om jongeren te begeleiden conform het raamwerk. De oorzaken hiervan zijn zowel de geringe voorbereiding binnen de tweedegraads lerarenopleidingen op een rol bij LOB van jongeren, als de weinig aansluitende werkomgeving van de startende docent. Deze twee aspecten zorgen ervoor dat LOB op dit moment nog niet wordt uitgevoerd conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)?

### 5.4 Discussie

Zowel deelvraag 1 als deelvraag 2 zijn gebaseerd op het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* van Euroguidance (2017). Binnen de interviews werd de deelnemers gevraagd om telkens een categorie van het raamwerk te bekijken en hier vervolgens een reactie op te geven. Vaak werden aspecten uit het raamwerk niet herkend door de deelnemers. Het raamwerk is een groeimodel en is een redelijk idealistisch document. Doordat de deelnemers zo vaak aangaven dat ze de aspecten uit het raamwerk niet herkenden is de onderzoeker hierdoor wellicht wat beïnvloed, omdat de onderzoeker soms andere vragen is gaan stellen om erachter te komen wat dan wél de gevraagde rol en deskundigheid van de docenten zou moeten zijn. Hierdoor is soms wat afgewijkt van het interviewformat. Enerzijds is dit misschien vervelend, omdat er minder goede conclusies uit getrokken kunnen worden, maar anderzijds heeft het de onderzoeker veel interessante en bruikbare informatie opgeleverd die gebruikt kon worden bij de aanbevelingen.

De populatie waaronder het onderzoek is uitgevoerd is redelijk klein (N=10). In eerste instantie was de insteek om tussen de 12 en 16 mensen te interviewen, maar na 10 interviews trad het verzadigingspunt op. Het verzadigingspunt betekent, dat er de onderzoeker geen nieuwe informatie meer opneemt en er ook geen andere informatie meer vrijkomt uit de interviews (Verhoeven, 2014). Daarom is de onderzoeker na 10 interviews gestopt.

De helft van de interviews heeft 'reallife' plaatsgevonden en de andere interviews hebben via Skype plaatsgevonden. De interviews die via Skype zijn afgenomen, werden bij een aantal deelnemers onderbroken door een signaalverlies. Het zou zo kunnen zijn dat dit voor afwijkende resultaten heeft gezorgd. Wel heeft de onderzoeker na de storingen navraag gedaan en de vraag herhaald, of het antwoord opnieuw gevraagd, om te voorkomen dat er belangrijke informatie achterwege zou blijven. De reden om de vijf interviews via Skype af te nemen, was omdat er soms interviews moesten worden verplaatst en het daardoor erg moeilijk werd om op korte termijn elkaar reallife te treffen. Skype is dan de beste optie, omdat er via Skype wel gezichtsuitdrukkingen zijn af te lezen, wat de interpretatie van de resultaten ten goede komt, wat niet zou zijn geweest wanneer een normaal telefoongesprek zou worden gevoerd.

Wat de resultaten verder nog beïnvloed zou kunnen hebben, is het feit dat veel scholen momenteel in transitie zitten op het gebied van LOB. Wanneer dit onderzoek over twee jaar nog eens uitgevoerd zou worden, zouden er hele andere resultaten uit het onderzoek kunnen komen. Scholen zijn volop bezig met het ontwikkelen van leerlijnen met betrekking tot LOB en het koppelen van rolomschrijvingen aan die leerlijnen, dus waar er op dit moment nog onduidelijkheid kan heersen binnen onderwijsinstellingen, is dit over een aantal jaar wellicht anders.

## Hoofdstuk 6: Aanbevelingen

### 6.1: Aanbeveling 1 & 2

Om de gewenste transitie in LOB door te zetten, waarin alle docenten een bijdrage leveren aan de LOB van jongeren (Rijksoverheid, 2016), is het essentieel dat leraren-in-opleiding worden toegerust met de juiste competenties en vaardigheden op het gebied van LOB. Op dit moment zijn startende tweedegraads docenten hiervoor niet toegerust, wat als gevolg heeft dat startende tweedegraads docenten niet op de beoogde wijze (raamwerk) LOB kunnen bieden aan jongeren. Dit zorgt ervoor dat de beoogde transitie betreffende LOB, binnen onderwijsinstellingen waar de startende tweedegraads docenten werkzaam zijn, niet optimaal wordt doorgemaakt.

Daarnaast bestaat het probleem dat startende tweedegraads docenten zichzelf in het eerste jaar van de beroepsbeoefening überhaupt nog niet geschikt achten om LOB te geven, omdat zij zich in de 'drempelfase' bevinden (Vonk, 1992), wat ervoor zorgt dat zij zich niet toegerust en ervaren genoeg voelen om écht een rol als mentor of coach te vervullen. In de jaren daarna, namelijk in de 'ingroeiperiode' (Vonk, 1992) staan docenten open om zichzelf te ontwikkelen op verschillende gebieden. Hier kan op worden ingespeeld.

Uit bovenstaande aspecten komen twee aanbevelingen, namelijk:

- Aanbeveling 1: Het herzien en herindelen van het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)
- Aanbeveling 2: Het opnemen LOB-competenties in het competentieprofiel van de lerarenopleiding en het opnemen van lessen en modules met betrekking tot LOB, in het opleidingsprogramma van tweedegraads docenten-in-opleiding
- Aanbeveling 3: Ontwerp een LOB-tool

#### 6.1.2 Toelichting aanbeveling 1

Het herzien en herindelen van het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017) is van groot belang. Als er wordt gekeken naar het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017) is er namelijk iets wat opvalt; dat er geen onderscheid wordt gemaakt tussen:

- een startende of meer ervaren docent als het gaat om de gewenste rol en deskundigheid;
- de rol en taken vakdocent c.q. de rol en taken van een mentor op het gebied van LOB.

Het raamwerk wordt gebruikt om onderwijsinstellingen te adviseren over het inrichten van loopbaanbegeleiding. Het uiterst belangrijk dat dit servicedocument aansluit bij de verschillen in rollen met betrekking tot LOB. Wat volgens het LAKS (2013) en Rijksoverheid (2016) beoogd wordt, is dat vakinhoudelijke docenten leren hoe ze bewustzijn kunnen creëren bij jongeren en hoe zij jongeren bewust kunnen maken van wat hun vak betekent voor functies en werkveldalternatieven van de jongere.

Het raamwerk kan als volgt worden aangepast op de volgende wijze:

Maak in de rolbeschrijving van ‘Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijsproces (docenten/mentoren/coaches)’ een uitsplitsing in de volgende rollen:

- Vakdocent
- Mentor/coach

Door deze uitsplitsing te maken creëer je duidelijkheid over de rollen van docenten bij LOB. Daarnaast creëer je bewustzijn bij vakdocenten over wat hun impact op jongeren kan zijn bij bijvoorbeeld het (loopbaan)keuzeproces van de jongeren. Ook zal deze aanpassing ervoor zorgen dat onderwijsinstellingen hun startende tweedegraads docenten een rol kunnen toebedelen die beter past bij de ontwikkelingsfase waarin zij zich bevinden.

Voor een vakdocent zou de rolbeschrijving in ieder geval moeten zien op:

- Kennis nemen van visie en doelen loopbaanbegeleiding van eigen instelling
- Kennis nemen van de arbeidsmarkt(ontwikkelingen)
- Het creëren van bewustzijn bij jongeren over hoe een vak in verbinding staat met functies en werkveldalternatieven
- Het uitwisselen van informatie over het (loopbaan)keuzeproces van de jongeren met de mentor, om op deze manier effectief samen te werken

Voor een mentor kan de rolbeschrijving gelijk blijven aan ‘begeleiders van jongeren in het primaire onderwijsproces’. Daaraan toegevoegd zou kunnen worden:

- Het uitwisselen van informatie over het (loopbaan)keuzeproces van de jongeren met de mentor, om op deze manier effectief samen te werken

Dit lijkt een extra taak, maar wanneer de samenwerking tussen de vakdocent en de mentor goed verloopt, komt dat de begeleiding van de jongere ten goede. Daarnaast creëer je met deze samenwerking een gedeelde visie, waardoor een lerende omgeving wordt gecreëerd (Stoll, 2016). Een lerende omgeving zorgt weer voor optimale professionalisering (Beijaard, 2009).

In onderstaande tabel staan de indicatieve kosten weergegeven voor het herindelen en uitbrengen van een nieuwe versie van *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017).

Tabel 2: indicatieve kosten nieuw raamwerk

	Aantal personen	Aantal uren	Aantal sessies	Incalculatie uurloon	Totaal
Voorbereiding in werkgroep	4	2	6	€ 80	€ 3,840
Schrijven van het raamwerk	1	40	1.5	€ 80	€ 4,800
Drukkosten 250 boekjes					€ 395
PR (uren)	2	3	10	€ 80	€ 4,800
PR (Zaalhuur)			10		€ 5,000
					€ 18,835

Naast de kosten die de genoemde aanpassing met zich mee brengt, zijn er ook opbrengsten. Deze laten zich echter niet zo eenvoudig in geld uitdrukken.

De opbrengsten worden teruggezien in:

- LOB in onderwijsinstellingen wordt geoptimaliseerd
- Leerlingen worden beter begeleid in hun keuze naar vervolgopleiding en hiermee wordt de kans op vroegtijdig schoolverlaten, of studiewisselingen verkleind (dit laatste heeft ook geldelijke voordelen).

## 6.2.2 Toelichting aanbeveling 2

- Aanbeveling 2: Het opnemen LOB-competenties in het competentieprofiel van de lerarenopleiding en het opnemen van lessen en modules met betrekking tot LOB, in het opleidingsprogramma van tweedegraads docenten-in-opleiding

Deze aanbeveling wordt gedaan, omdat docenten ervaren dat zij over te weinig vaardigheden en kennis met betrekking tot LOB beschikken als zij de arbeidsmarkt betreden. Gezien de tekorten van leraren op de arbeidsmarkt, zijn er momenteel veel startende docenten werkzaam binnen onderwijsinstellingen. Dit heeft tot gevolg dat leraren sneller als mentor ingezet worden. Afgaande op de reacties van de deelnemers en de bestudeerde theorie, is de aanbeveling om de volgende vakken te implementeren in het onderwijscurriculum van alle tweedegraads lerarenopleidingen:

- Arbeidsmarktontwikkelingen
- LOB met nadruk op Loopbaangerichte gesprekstechnieken
- Ontwikkelingspsychologie
- Methodiek/casuïstiek

Per vak zal worden uitgelegd wat deze bijdraagt aan de ontwikkeling van de docent op het gebied van LOB.

### **Arbeidsmarktontwikkelingen:**

Er zijn veel ontwikkelingen gaande op de arbeidsmarkt. Er wordt van mensen verwacht dat ze kunnen omgaan met een dynamische en veranderende omgeving en zich snel kunnen bewegen veranderende arbeidsmarkt (Rijksoverheid, 2016). Als docenten zich bewust zijn van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in hun vakgebied, kunnen zij leerlingen informeren over het belang van hun vak in relatie tot hun toekomstige loopbaan- en/of schoolkeuze.

### **Loopbaanoriëntatie- en begeleiding met nadruk op loopbaangerichte gesprekstechnieken:**

Docenten krijgen een meer professionele rol bij de loopbaanbegeleiding van leerlingen (Expertisepunt, 2017). Het is daarbij belangrijk dat docenten met leerlingen in gesprek kunnen over de loopbaan van de leerling, bijvoorbeeld door gebruik te maken van de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers (2016). Wanneer alle docenten loopbaangerichte gesprekken kunnen voeren en dit ook daadwerkelijk systematisch doen, zorgt dit voor een continu LOB-proces. De continuïteit van LOB is volgens Kuijpers (2017) erg belangrijk en het helpt leerlingen om zichzelf te ontwikkelen tot de

professional die ze willen worden. Als een docent beschikt over de juiste vaardigheden om een leerling te begeleiden dan zal de docent een dialogische leeromgeving creëren, wat bijdraagt aan de ontwikkeling van de student (Kuijpers, 2017).

### Ontwikkelingspsychologie:

Docenten hebben behoefte aan informatie over de ontwikkelingspsychologie van leerlingen. Met name de vragen 'welk gedrag is normaal?', 'hoe kan ik met bepaald gedrag omgaan?' en 'hoe kan ik iemand in deze levensfase het beste begeleiden' zijn vragen die docenten graag beantwoord willen hebben. Als docenten kennis hebben over deze psychologie zijn zij beter in staat om leerlingen te begeleiden. Ook is het dan makkelijker voor docenten om bepaalde signalen te herkennen van bijvoorbeeld een depressie. Dit maakt dat de docent sneller kan handelen en een leerling eerder door kan sturen naar een gespecialiseerde professional. Volgens (J. Jolles, R. de Groot, J. van Benthem, H. Dekkers, C. de Glopper, H. Uijlings en A. Wolff-Albersit, 2005) draagt dit alles bij aan de transitie van 'leerstofgericht' naar 'leerling/lerende gericht' onderwijs. Hiermee wordt bedoeld dat het hele systeem waarin de leerstof, de lerende, de leraar, de leeromgeving met alle karakteristieken daarvan alsmede leerattitudes, motivationele factoren en zowel beperkende als stimulerende factoren hun plek hebben. Deze theorie ondersteunt de mening dat meer kennis nodig is van de dispositie van de leerling in de achtereenvolgende leeftijdsfasen.

In onderstaande tabel staan de indicatieve kosten van het ontwikkelen van LOB-competenties in het competentieprofiel van de lerarenopleiding en het opnemen van lessen en modules met betrekking tot LOB, in het opleidingsprogramma van tweedegraads docenten-in-opleiding.

Tabel 3: indicatieve kosten LOB-competenties- en modules

	Aantal personen	Aantal uren	Aantal sessies	Incalculatie uurloon	Totaal
Vorbereiding in werkgroep	4	2	10	€ 80	€ 6,400
Verzorgen voorlichtingssessies	2	3	35	€ 80	€ 16,800
Begeleiding implementatie (op aanvraag)	2	3	12	€ 80	€ 5,760
					€ 28,960

Wanneer startende tweedegraads docenten over de juiste competenties beschikken, kunnen zij goede LOB geven. Dit draagt positief bij aan de LOB van jongeren. Verder voelen zij zich meer bekwaam, wat er voor zorgt dat werkstress bij startende docenten wordt gereduceerd en dat draagt weer bij aan de mate van betrokkenheid van deze docent bij jongeren (Van der Grift, Helms-Lorenz & Mauluna, 2014).

## 6.4 Toelichting aanbeveling 3

### Aanbeveling 3: Ontwerp een LOB-tool

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat er nog winst te behalen valt als het gaat om het creëren van een werkomgeving die ondersteuning biedt aan (startende) docenten bij LOB. Zoals beschreven in hoofdstuk 2, is het erg belangrijk dat (startende) docenten op de hoogte worden gebracht van zowel de visie op LOB, als hun rol met betrekking tot LOB en de bijbehorende professionalisering. Wanneer startende tweedegraads docenten werkzaam zijn in een werkomgeving die deze punten op orde heeft, zorgt dit voor meer betrokkenheid van tweedegraads startende docenten bij LOB. Daarom is het belangrijk dat er een LOB-tool ontwikkeld wordt, waarin verschillende functies zijn opgenomen om een zo goed mogelijke werkomgeving te creëren, waarin LOB het beste tot zijn recht komt.

#### Het doel van de tool:

- Bewustzijn creëren bij startende tweedegraads docenten over LOB binnen de onderwijsinstelling, door het aanbieden van trainingsmodules
- Duidelijkheid geven over de rol van verschillende professionals (waaronder startende docenten) bij LOB
- Een eenduidige werkwijze creëren
- Inzicht geven over ontwikkelingen op het gebied van LOB en bijbehorende professionalisering
- In één document staan alle LOB-materialen die (startende) docenten kunnen aanbieden aan hun jongeren

#### Voordelen voor startende tweedegraads docenten:

- Omdat de tool altijd online beschikbaar is, kunnen (startende) docenten aan de slag met LOB op ieder gewenst moment
- Alle informatie omtrent LOB is gebundeld in één tool, wat zorgt voor duidelijkheid
- Doordat (startende) docenten zich bewust worden van de visie en hun rol in LOB, ontstaat er een eenduidige werkwijze
- Docenten kunnen hun eigen ontwikkeling op het gebied van LOB monitoren en zijn zich hierdoor meer bewust van kwaliteiten en ontwikkelingspunten

#### Voordelen voor onderwijsinstelling:

- De voortgang en ontwikkeling van docenten op het gebied van LOB kan gemotivord worden
- Er ontstaat een eenduidige werkwijze, omdat iedereen binnen de onderwijsinstelling dezelfde visie voor ogen heeft

Bij het ontwikkelen van een LOB-tool kan gedacht worden aan een online academy (web based academy) die over verschillende modules beschikt. Het moet een tool zijn die een weergave kan geven wat betreft de ontwikkeling van de docent. Dit is belangrijk, want op deze manier kan de tool ook dienen als ondersteuning bij bijvoorbeeld een functionerings- of POP-gesprek. Dit zorgt ervoor dat docenten continu bezig blijven met hun professionalisering op het gebied van LOB. Wat hierbij wel erg belangrijk is, is dat bij de ontwikkeling en vernieuwing van (startende) tweedegraads docenten de

nadruk wordt gelegd op hun passies, interesses en ambities, omdat zij dan eerder geneigd zijn zich in te zetten (Snoek et al., 2017).

In onderstaande tabel staan de indicatieve kosten voor het ontwikkelen van een online academy (ofwel web-based applicatie).

*Tabel 4: indicatieve kosten online academy*

	<b>Aantal personen</b>	<b>Aantal uren</b>	<b>Aantal sessies</b>	<b>Incalculatie uurloon</b>	<b>Totaal</b>
Vorbereiding in werkgroep	5	3	20	€ 80	€ 24,000
Begeleiding implementatie (op aanvraag)	2	3	12	€ 80	€ 5,760
Ontwikkelen web-based applicatie					€ 10,000
					€ 39,760



## Literatuurlijst

Beijaard, D (2009, 1 januari). Leraar worden en leraar blijven: over de rol van identiteit in professioneel leren van beginnende docenten. Geraadpleegd op 20 maart 2019, van <https://pure.tue.nl/ws/files/3024588/Beijaard2009.pdf>

Borghans, L., Golsteyn, B., & de Grip, A (2006). Meer werken is meer leren. 's-Hertogenbosch: ROA/Universiteit Maastricht

Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (2000). How People Learn Brain, Mind, Experience, and School. Geraadpleegd op 3 maart 2019, van <https://www.nap.edu/read/10067/chapter/7#61>

Buijsrogge, A., Duyck, W., & Derous, E. (2019, 28 maart). Interviewbias bij sollicitanten met een stigma. Geraadpleegd van [https://www.gedragenorganisatie.nl/inhoud/tijdschrift\\_artikel/GO-28-4-315/Interviewbias-bij-sollicitanten-met-een-stigma](https://www.gedragenorganisatie.nl/inhoud/tijdschrift_artikel/GO-28-4-315/Interviewbias-bij-sollicitanten-met-een-stigma)

Bussemaker, J. (2016). Kamerbrief over loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding.

COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES. (2005, 28 mei). Europe 2005: An information society for all. Geraadpleegd op 4 maart 2019, van <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2002:0263:FIN:EN:PDF>

Dingenmanse, K. (2015, 8 september). Soorten interviews. Geraadpleegd op 25 maart 2019, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/soorten-interviews/>

Helms-Lorenz. (2015). Uitstroom van beginnende leraren. *OCW/DUO/Informatieproducten*.

JOB (2014). JOB-monitor 2014. Het grootste studententevredenheidsonderzoek in Nederland! Nijmegen: ResearchNed in opdracht van Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB).

Jolles, J., de Groot, J., van Benthem, H., Dekkers, C., de Glopper, H., Uijlings, H., & Wolff-Albers, A. (2005). *Leer het brein kennen*.

Kuijpers, M. (2012a). Loopbaanontwikkeling- en begeleiding. Geraadpleegd op 4 maart 2019, van <http://dspace.ou.nl/bitstream/1820/9328/1/150622loopbaanleren.pdf>

Kuijpers, M. (2012b, februari). Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte. Geraadpleegd op 1 maart 2019, van <https://www.platformsvmbo.nl/files/default/0001/01/56234619b9d35576e0dc6d912df0ad61072cdb5e.pdf>

Kuijpers, M (2018) ). Loopbaangericht opleiden: een cultuurverandering in de school? Geraadpleegd op 2 maart 2019, van [https://nvs-nvl.nl/bij-de-les/artikelen/2234-loopbaangericht-opleiden-een-cultuurverandering-in-de-school%20\(Kuijpers,%202018\)](https://nvs-nvl.nl/bij-de-les/artikelen/2234-loopbaangericht-opleiden-een-cultuurverandering-in-de-school%20(Kuijpers,%202018))

LAKS (2013). Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan. Eindrapport.  
[https://doi.org/eindrapport\\_Scholieren-eisen\\_tijd\\_en\\_begeleiding\\_voor\\_hun\\_loopbaan\\_LAKS,\\_april\\_2013.pdf](https://doi.org/eindrapport_Scholieren-eisen_tijd_en_begeleiding_voor_hun_loopbaan_LAKS,_april_2013.pdf)

Law, N., Pelgrum, W., & Plomp, T. (2008). PEDAGOGY AND ICT USE. Geraadpleegd op 3 maart 2019, van [https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/5147512/Law\\_bfm\\_978-1-4020-8928-2\\_1.pdf](https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/5147512/Law_bfm_978-1-4020-8928-2_1.pdf)

Levy, F., & Murnane, J. (2005, Augustus). How Computerized Work and Globalization Shape Human Skill Demands. Geraadpleegd op 3 maart 2019, van <https://www.files.ethz.ch/isn/29255/2005-006.pdf>

Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2007, februari). Over leerloopbanen en loopbaanleren 2. Geraadpleegd op 3 maart 2019, van [https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/over\\_leerloopbanen\\_en\\_loopbaanleren.pdf](https://www.innovatiefinwerk.nl/sites/innovatiefinwerk.nl/files/field/bijlage/over_leerloopbanen_en_loopbaanleren.pdf)

Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2015, 12 juni). Loopbaanoriëntatie en -begeleiding: de rol van communicatie. Geraadpleegd op 5 maart 2019, van [https://www.researchgate.net/profile/Frans\\_Meijers/publication/266479922\\_Loopbaanorientatie\\_en\\_-\\_begeleiding\\_de\\_rol\\_van\\_communicatie/links/557a882c08ae752158718647.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Frans_Meijers/publication/266479922_Loopbaanorientatie_en_-_begeleiding_de_rol_van_communicatie/links/557a882c08ae752158718647.pdf)

Projectinformatie | Expertisepunt LOB. Retrieved March 1, 2019, from <https://www.expertisepuntlob.nl/projectinformatie> (n.d.)

Reich, R. (1992, Augustus). The work of nations. Preparing ourselves for the 21st -century capitalism. Geraadpleegd op 3 maart 2019, van [https://www.academia.edu/24914096/None\\_Excluded\\_Inclusive\\_Education\\_Conference\\_Proceedings](https://www.academia.edu/24914096/None_Excluded_Inclusive_Education_Conference_Proceedings)

Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad.

Stoll, L., Bolan, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., & Hawkey, K. (2005). What is a professional learning community? . Retrieved April 10, 2019, from [http://www.cpdleader.com/cpdleader/savedFiles/fil\\_0023.pdf](http://www.cpdleader.com/cpdleader/savedFiles/fil_0023.pdf)

The Careers & Enterprise Company and Gatsby Charitable Foundation. (2018, 8 September). Understanding the role of the careers leader. Geraadpleegd op 24 maart 2019, van <https://www.careersandenterprise.co.uk/sites/default/files/uploaded/understanding-careers-leader-role-careers-enterprise.pdf>

Tweede Kamer. (2016). Motie van het lid Duisenberg c.s. over landelijke normen waaraan loopbaanbegeleiding, studievoorzichting en studiekeuzeactiviteiten moeten voldoen.

Snoek, M., Wit, B., Dengerink, J., Wolk, W., Eldik, S., & Wirtz, N. (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar. Geraadpleegd van, <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/downloads/beroepsbeeldvoordeleraar.pdf>

Van de Grift, W., Helms-Lorenz, M., & Maulana, R. (2014). Teaching skills of student teachers: Calibration of an evaluation instrument and its value in predicting student academic engagement. *Studies in Educational Evaluation*

Van Vianen, A. E. M. (2013, 16 september). Dynamische loopbanen: een kwestie van vooruitkijken [Boek].

Verhoeven, N. (2014, maart). Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken [Boek].  
Geraadpleegd op 15 april 2019

Voogt, J., & Knezek, G. (2008). INTERNATIONAL HANDBOOK OF INFORMATION TECHNOLOGY IN PRIMARY AND SECONDARY EDUCATION. Geraadpleegd op 3 maart 2019, van <https://teachwithict.files.wordpress.com/2011/08/dede.pdf>

Voogt, J. (2008). IT and curriculum processes: Dilemmas and challenges. In J. Voogt, & G. Knezek (Eds.), International handbook of information technology in primary and secondary education (pp. 117-132). New York: Springer.

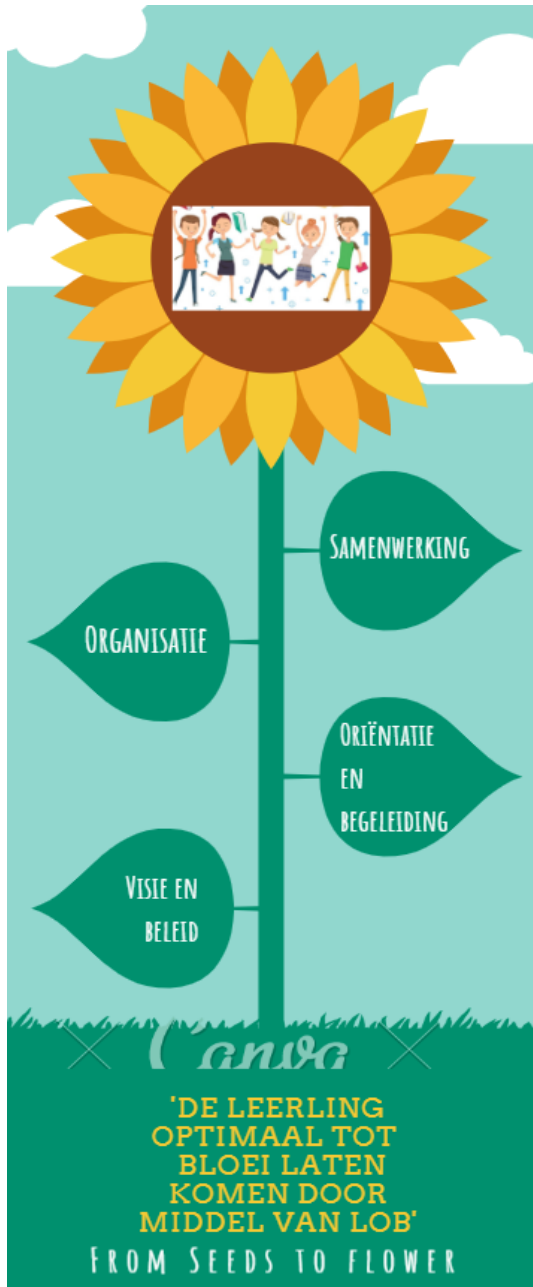
Voogt, J. M., & Odenthal, L. E. (1997, augustus). Emergent Practices Geportretteerd. Geraadpleegd op 2 maart 2019, van <https://ris.utwente.nl/ws/portalfiles/portal/5155893/00000002.pdf>

Voogt, J., & Pelgrum H. (2005). ICT and curriculum change. Human Technology; an Interdisciplinary Journal on Humans in ICT Environments, 1(2), 157-175. Voogt, J. (2008). IT and curriculum processes: Dilemmas and challenges. In J. Voogt, & G. Knezek (Eds.), International handbook of information technology in primary and secondary education (pp. 117-132). New York: Springer.

Vonk, J. H. C. (1992). *Begeleiding van beginnende leraren* (1st ed.). VU uitgeverij.

# Bijlagen

## Bijlage A: Visualisatie



Figuur 4: visualisatie

## Bijlage B: Interviewinstrument deelvraag 1

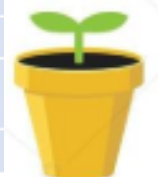
### Categorie 1:

Algemeen	Keywords
Zou je jezelf willen voorstellen?	-man/vrouw -leeftijd -opleiding -aantal dienstjaren
Wat versta je onder LOB en wat vind je van LOB in zijn huidige vorm?	-
In hoeverre ben je gedurende je lerarenopleiding voorbereid om LOB te geven?	-vakken -bijscholing (zoals minor of cursus)
In hoeverre word je begeleid bij het uitvoeren van LOB-werkzaamheden?	

Figuur 5: interviewformat categorie 1

### Categorie 2:

Visie en beleid
Kent: <ul style="list-style-type: none"><li>- wettelijke kaders op het gebied van LOB</li><li>- actuele theorieën over loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)</li><li>- visie en doelen voor LOB eigen instelling</li></ul>
Ondersteunt LOB-visie van onderwijsteam
Participeert actief aan een loopbaangerichte leeromgeving
Kent eigen rol binnen LOB en loopbaangerichte leeromgeving
Evalueert kwaliteit en effect eigen LOB-activiteiten



Figuur 6: interviewformat categorie 2

### Categorie 3\*:

Activiteiten
Voert loopbaangesprekken met jongeren om jongeren aan te zetten tot: <ul style="list-style-type: none"><li>- zelfsturing in het zoekproces naar talenten, ambities en passende keuzes voor vervolgstap</li><li>- zelfverantwoordelijkheid bij het maken van loopbaankeuzes</li></ul>
Communiqueert zowel verbaal als non-verbaal effectief m.b.v. de juiste gesprekstechnieken: <ul style="list-style-type: none"><li>- actief luisteren</li><li>- bewust open en gesloten vragen stellen</li><li>- (positieve) feedback en feedforward geven en ontvangen.</li></ul>
Past de vijf loopbaancompetenties toe in gesprekken
Begeleidt jongeren bij het ontwikkelen van een professionele identiteit: <ul style="list-style-type: none"><li>- ondersteunt jongeren in het proces van positieve reflectie op eigen handelen en (grens)ervaringen</li><li>- is alert op uitstelgedrag, keuzes te veel onder invloed van ouders of leeftijdsgenoten, identiteitsverwarring etc. en kan dit bespreekbaar maken</li><li>- stimuleert jongeren om ideeën in een groter kader te plaatsen en haalbaarheid en realiteitszin te bewaken</li><li>- bereidt jongeren voor op wendbaarheid voor de arbeidsmarkt</li><li>- stimuleert jongeren een sociaal netwerk te ontwikkelen en in te zetten.</li></ul>
Monitoren van voortgang loopbaanproces bij de jongeren: <ul style="list-style-type: none"><li>- neemt maatregelen in geval van haperingen in het loopbaanproces</li><li>- verwijst door naar LOB-specialist</li></ul>
Beschikt over globale kennis van: <ul style="list-style-type: none"><li>- vervolgopleidingen</li><li>- arbeidsmarkt</li></ul>
Neemt deel aan intervisie met andere LOB-begeleiders



Figuur 7: interviewformat categorie 3

*\*Deze categorie heet in dit document van het Expertisepunt LOB 'Activiteiten', maar bij Raamwerk van Euroguidance 'oriëntatie en begeleiding'. Bij H4 en H5 zal de term 'Activiteiten' worden doorgevoerd. Het heeft dezelfde inhoud.*

#### Categorie 4:

Organisatie
Leverd bijdrage aan ontwikkeling van LOB-programma: - LOB-activiteiten en -opdrachten
Kan gemaakte keuzes m.b.t. LOB-programma beargumenteren
Beargumenteert eigen keuzes bij uitvoering LOB- programma
Neemt deel aan professionaliseringsactiviteiten LOB



Figuur 8: interviewformat categorie 4

#### Categorie 5:

Samenwerking
Heeft globaal kennis van: - toeleverend onderwijs - collega-scholen - vervolgonderwijs - stelsel van doorstroom, niveaus, leerwegen etc. - arbeidsmarkt
Verzorgt overdracht van gegevens naar vervolgonderwijs
Onderhoudt contact met: - stage/praktijkbegeleiders - ouders/verzorgers



Figuur 9: Interviewformat categorie 5

## *Bijlage C: Interviewinstrument deelvraag 2*

**Deelvraag 2:** 'In hoeverre ervaren startende docenten dat ze door hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB te geven volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*'?

In het dikgedrukt staan de hoofdthema's weergegeven en in de tekst daaronder de vragen die bij die categorie gesteld zullen worden.

**+De onderwijsinstelling een duidelijk visie over LOB heeft en deze uitdraagt**

In hoeverre ben je op de hoogte van de visie met betrekking tot LOB van de onderwijsinstelling waar je werkzaam bent/stage loopt?

**+Docenten worden betrokken bij het ontwikkelen van LOB-beleid**

In welke mate ben je betrokken bij het (mede) ontwikkelen van LOB beleid?

**+Docenten een duidelijke rolomschrijving te ontvangen**

Welke rol heb je op het gebied van LOB?

Hoe is het voor jou om die rol te hebben (gezien de hoeveelheid ervaring die je hebt)?

In hoeverre ben je ingelicht over jouw taken met betrekking tot LOB?

**+Er ruimte en aandacht is voor professionalisering van LOB, rekening houdend met de ontwikkelingsfase van de docent**

In hoeverre ben je door de onderwijsinstelling waar je werkzaam bent geweest op de mogelijkheden tot bijscholing/nascholing op het gebied van LOB?

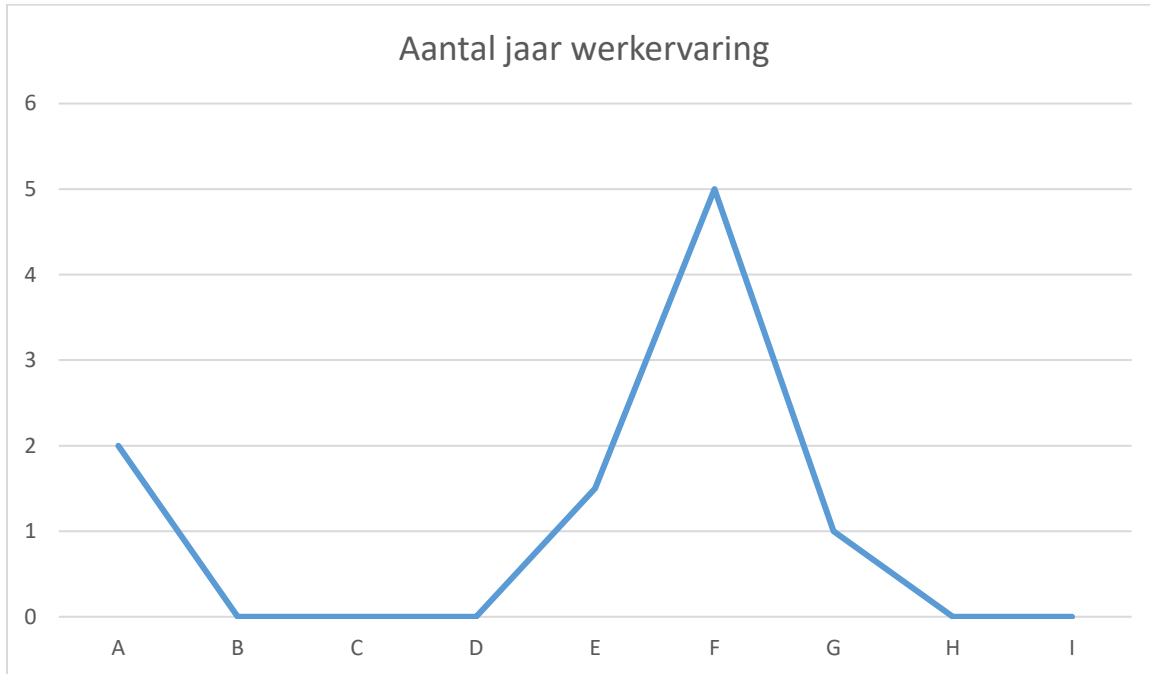
In welke mate is gestimuleerd om hier ook daadwerkelijk aan deel te nemen?

*Figuur 10: interviewformat deelvraag 2*

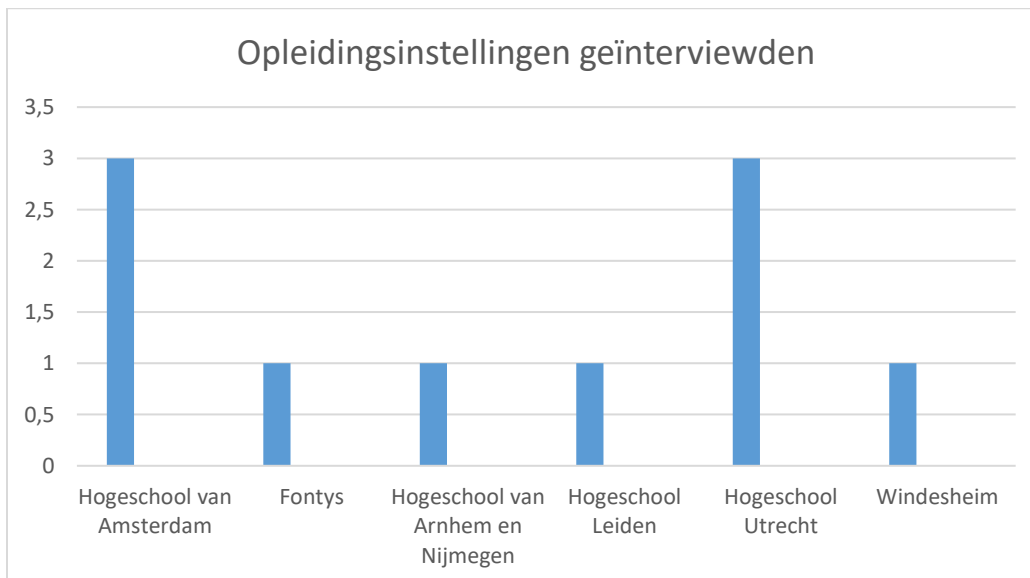


## Bijlage D: Tabellen ter verduidelijking onderzoekspopulatie

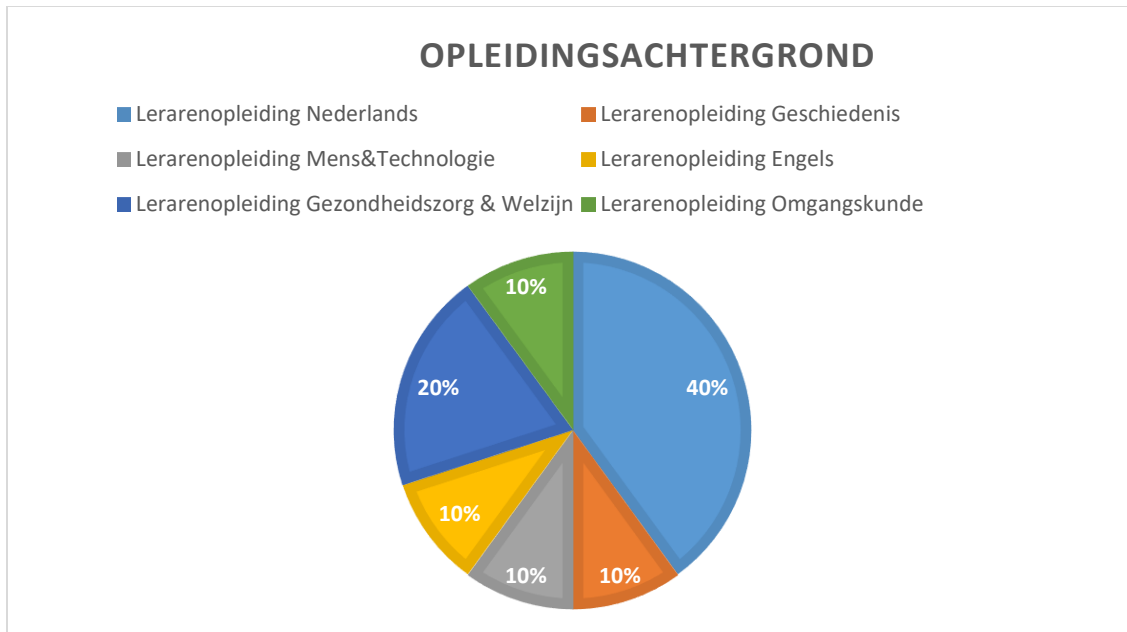
Tabel 5: Aantal jaren werkervaring



Tabel 6: Onderwijsinstellingen deelnemers



Tabel 7: Opleidingsachtergrond deelnemers



Tabel 8: Leeftijd deelnemers

