



euro | guidance
Nederlands Loopbaankennispunt EU

CINQP



Behoefte en aanbod LOB startende docenten



Erasmus+

Colofon

Titel	Behoefte en aanbod LOB startende docenten
Auteur	Eva-Maria Ternité, Doreen Verbakel, Marit Schreurs, Lissa Groenewoud m.m.v. Loes Evers
Versie	3.0
Datum	december 2020



Euroguidance Nederland
Postbus 1585
5200 BP 's-Hertogenbosch
Tel: 073-6800762
www.euroguidance.nl



© Euroguidance Nederland
Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Deze uitgave is tot stand gekomen met subsidie van de Europese Commissie, DG Onderwijs en Cultuur en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1 Uitgangspunten vanuit wet- en regelgeving	5
2 Aanleiding vanuit sector en werkveld	6
3 Uitdagingen	10
4 Onderzoeksvragen	12
4.1 Onderzoeksmethode en populatie	12
4.2 Resultaten	13
5 Conclusies	17
5.1 Aanbevelingen	18

Inleiding

Euroguidance Nederland wilde meer zicht krijgen op de mate waarin startende docenten zijn voorbereid op hun Loopbaanoriëntatie en –begeleidings- of LOB-taken. Worden LOB-competenties al tijdens de lerarenopleiding verworven of gebeurt dit door begeleiding tijdens de eerste baan als docent? Samen met Saxion Hogeschool zijn de krachten gebundeld en is er in het voorjaar van 2019 een onderzoek naar deze vraag uitgevoerd door Loes Evers¹. In deze publicatie worden de belangrijkste uitgangspunten, afwegingen ten aanzien van het design en resultaten van het onderzoek gerapporteerd. Voor de volledige scriptie verwijzen wij naar de publicatie op onze website.²

¹ Evers, L (2019): Het opleidingsaanbod LOB van tweedegraads lerarenopleidingen en de veranderende rol van de docent bij LOB: match of mismatch?, Bachelorscriptie Saxion Hogeschool, CINOP

² https://euroguidance.nl/33_4103_De-veranderende-rol-van-de-docent-bij-LOB_-match-of-mismatch.aspx

1 Uitgangspunten vanuit wet- en regelgeving

In het vmbo is LOB, sinds de herziening van het vmbo in 2017, een verplicht onderdeel in het examenprogramma geworden (zie ook Staatsblad 2017, hoofdstuk 2: Bekwaamheidseisen leraren en docenten). Hierin staat dat het onderwijs leerlingen vaardig moet maken om de eigen loopbaan vorm te geven door op systematische wijze om te gaan met 'loopbaancompetenties'. Daarnaast maakt de leerling zijn eigen loopbaanontwikkeling inzichtelijk voor zichzelf en voor anderen door middel 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) (Regeling examenprogramma's vo, artikel 7).

Voor 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 (Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB). In de WEB wordt beschreven dat er in het onderwijs aandacht moet worden besteed aan de vijf loopbaancompetenties, voorbereiding op vervolgonderwijs en/of intrede op de arbeidsmarkt. Ook in het mbo is elke opleiding vrij om er zelf invulling aan te geven, maar moet de wijze waarop zij dit aanbieden wel vastgelegd worden in het examenplan.

Binnen havo/vwo is het onderwerp loopbaan oriëntatie en -begeleiding sinds 1999 in de 'Wet op het Voortgezet Onderwijs' (WVO) opgenomen. In de diverse examenprogramma's voor havo/vwo (dus niet het examenbesluit) staat per vak 'domein F - Oriëntatie op studie en beroep' opgenomen in het examenprogramma. Hoe een school domein F 'Oriëntatie op studie en beroep' (LOB) op het havo/vwo concreet vorm moet geven, is niet bij wet vastgelegd. Dit is de verantwoordelijkheid van de school. Vastleggen in het PTA is een mogelijkheid, geen verplichting.

Daarnaast hebben de VO-raad en de MBO Raad samen met jongeren- en studentenorganisaties en decanenverenigingen een LOB-agenda per sector opgesteld voor de kwaliteitsverbetering van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding³. In de ambitieagenda LOB en de kwaliteitsagenda LOB worden de aspecten beschreven die aan de basis staan van goede LOB: visie en beleid, activiteiten en begeleiding, kwaliteitsbewaking en professionalisering. Afhankelijk van de fase waarin een school zich bevindt, kunnen de LOB-agenda's dienen als startinstrument, inventarisatie-instrument en evaluatie-instrument.

³ <https://www.expertisepuntlob.nl/nieuws/lob-agendas-lob-voor-het-vo-en-mbo>

2 Aanleiding vanuit sector en werkveld

Het belang van LOB is groter geworden, omdat de arbeidsmarkt de afgelopen jaren onvoorspelbaarder en dynamischer is geworden. Deze ontwikkelingen hebben invloed op de rol die startende docenten spelen bij de loopbaanontwikkeling van jongeren. Er is onderzoek gedaan naar hoe docenten het LOB-werk uitvoeren en ervaren⁴, maar er is nog geen onderzoek gedaan naar hoe startende docenten het werk ervaren of hoe zij zijn opgeleid voor het LOB-werk.

Uit onderzoek blijkt dat op het mbo 50 procent van de jongeren tevreden is over de (studie)loopbaanbegeleiding en 17 procent ontevreden (JOB, 2018)⁵. Ook de LAKS-monitor van 2018 laat zien dat er ruimte is voor verbetering.⁶ De cijfers van de voortijdig schoolverlaters (VSV) laten in 2018-2019 weer een stijging zien⁷. Volgens Rijksoverheid (2016)⁸ is veel verbetering nodig en ook mogelijk. Volgens Rijksoverheid (2016)⁹ is het van groot belang dat docenten jongeren niet opleiden voor een vak, maar jongeren ook begeleiden bij wie zij zijn binnen dat vak.

Beroepsbeeld van de leraar

Het beroepsbeeld van de leraar is voor verschillende sectoren beschreven – van kinderopvang tot mbo¹⁰.

Leraar voortgezet onderwijs

Voor vo en po is het beroepsbeeld van leraren beschreven door Snoek, de Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik en Wirtz (2017)¹¹. De auteurs benoemen de kern van het beroep 'leraar': het stimuleren, inspireren en faciliteren van het leren van jongeren. Deze kern betekent 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 (Snoek et al, 2017)¹² onderscheidt vier domeinen in het beroep van leraar:

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

⁴ AO Consult (2018): Monitor LOB in het vo en mbo. Rapportage startmeting

⁵ JOB (2014). JOB-monitor 2014. Het grootste studententevredenheidsonderzoek in Nederland! Nijmegen: ResearchNed in opdracht van Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB).

⁶ <https://laks-monitor.nl/#3>

⁷ <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/leerlingen-en-studenten/prestaties-voortijdig-schoolverlaten/landelijke-vsv-cijfers>

⁸ Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

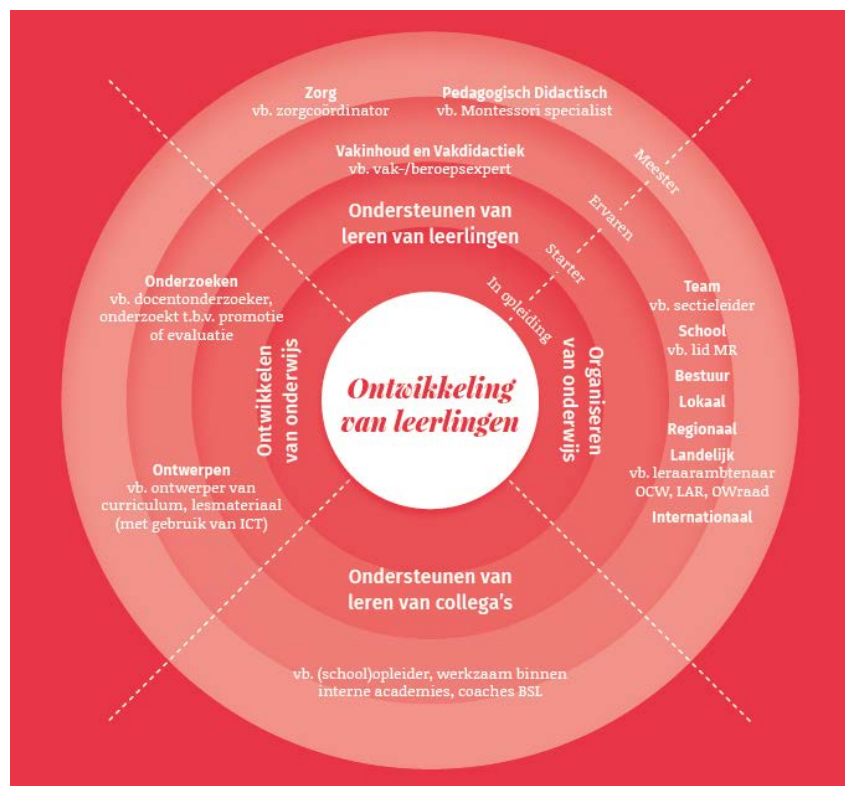
⁹ Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

¹⁰ <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/>

¹¹ Snoek, de Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik en Wirtz (2017): Een beroepsbeeld van de leraar – richtingen en groei van leraren in het onderwijs. Notitie op basis van bijeenkomsten met betrokkenen in vo.

¹² Snoek, de Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik en Wirtz (2017): Een beroepsbeeld van de leraar – richtingen en groei van leraren in het onderwijs. Notitie op basis van bijeenkomsten met betrokkenen in vo.

We zien in onderstaand schema wat de vier domeinen inhouden.



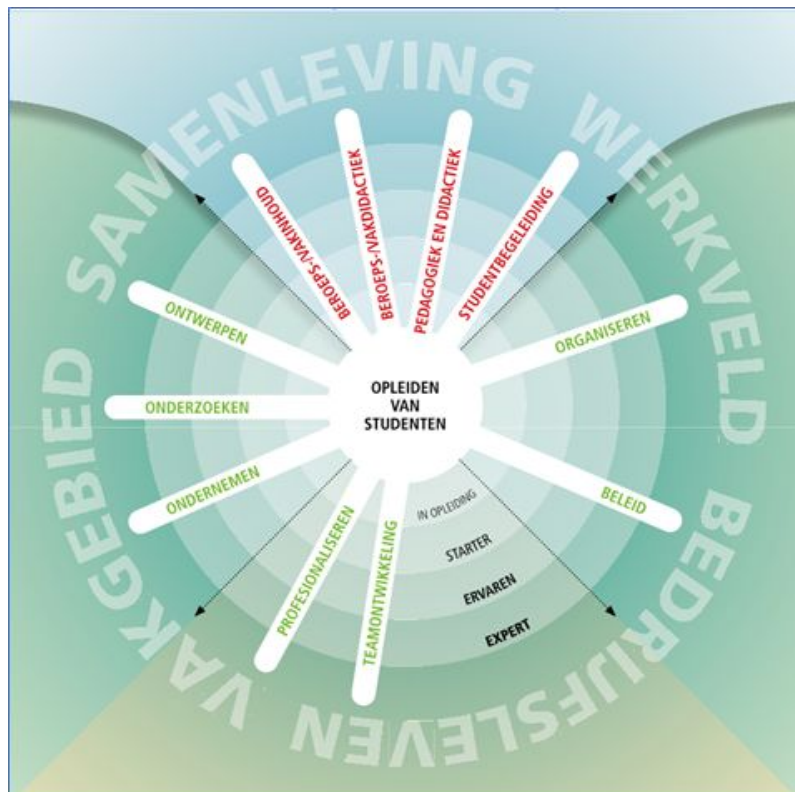
In de notitie worden ontwikkelmogelijkheden van de leraar geschetst voor de vier domeinen. Zo wordt ook de ontwikkeling van de leraar genoemd, binnen het eerste domein: de ontwikkeling op het gebied van pedagogische ondersteuning en zorg, bijvoorbeeld als mentor, studieloopbaanbegeleider, LOB'er, studiedecaan, zorgcoördinator of leerlingbegeleider. Lerarenopleidingen worden uitgenodigd om "studenten meer zicht te laten krijgen op de verschillende domeinen en de rollen die mogelijk zijn... op basis daarvan keuzes maken bij welke scholen zij bij voorkeur willen solliciteren... 'LOB voor de leraar'".

Docent middelbaar beroepsonderwijs

Een docent in het middelbaar beroepsonderwijs draagt bij aan het proces van beroepsontwikkeling van studenten en geeft vorm aan het leren vanuit de beroepspraktijk waarvoor zij opleiden. Dat is de kern van het beroep, aldus de BVMBO in hun brochure over het beroepsbeeld van de MBO-docent (2019)¹³.

Hieronder een schematisch overzicht, gebaseerd op het beroepsbeeld van de vo-docent.

¹³ BVMBO (2019): Beroepsbeeld MBO-docent. Ontwikkeling van starter tot expert



De primaire taak van de docent is het verzorgen van onderwijs en daar horen ook loopbaangerichte begeleidingstaken bij. Professionele ontwikkeling van docenten dient gestimuleerd te worden door de scholen. Daarbij moet niet alleen maar worden gedacht aan verticale en hiërarchische loopbaanpaden waarbij de docent opklimt naar de directie maar juist ook aan horizontale loopbaanpaden. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat een docent gaat verdiepen binnen één domein, bijvoorbeeld richting expert op het terrein van studentbegeleiding zoals Snoek, Held en Medendorp (2019)¹⁴ benadrukken. Het meest specifiek zijn de vaardigheden, taken en resultaten voor de mbo-docent beschreven in het kwalificatiedossier van de docent mbo, uitgesplitst voor de verschillende taken van de docent. Bij taak 4 – de docent begeleidt de studenten tijdens de leerloopbaan – zijn zes verschillende deeltaken beschreven met de bijbehorende resultaten. Daar wordt bijvoorbeeld genoemd: *4.1 De docent begeleidt de student in de ontwikkeling van zijn beroepsidentiteiten en de loopbaancompetenties: wat wil ik, wat kan ik, wat doe ik en wat maak ik waar? ...*¹⁵

Aanvullend en verdiepend op deze documenten voor vo en mbo zijn er specifiekere taken en competenties beschreven in het raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren.

Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren

Euroguidance heeft in het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (2017)*¹⁶ voor drie verschillende rollen (mentor/slb'er; decaan/SLB-coördinator en stafmedewerker/manager) beschreven welke deskundigheid er nodig is voor het uitvoeren van LOB-taken en welke taken de verschillende rollen kunnen omhelzen. Het

¹⁴ Snoek, M., Held, M., Medendorp, L. (2019): Docent in het mbo – een dynamisch en veelzijdig beroep. Vaktijdschrift Profielen. Nr. 2. www.profielstructureel.nl

¹⁵ MBO-Raad (2015): Het kwalificatiedossier van de docent mbo. (zie p. 13 voor deeltaken LOB)

¹⁶ <https://raamwerklob.nl/>

raamwerk is een servicedocument aan scholen, dat hen helpt invulling te geven aan de ambities in het vo en mbo ten aanzien van deskundige loopbaanbegeleiding. Voor de ontwikkeling van het raamwerk heeft Euroguidance gebruik gemaakt van bestaande relevante raamwerken en competentieoverzichten uit Nederland en Europa. Bij de totstandkoming van het document was een breed spectrum aan stakeholders uit het onderwijsveld in Nederland betrokken.

Het Expertisepunt LOB heeft een online vragenlijst ontwikkeld gebaseerd op het Raamwerk loopbaanbegeleiding¹⁷

¹⁷ <https://aandeslag.expertisepuntlob.nl/lobtaken/vragenlijst>

3 Uitdagingen

We zien drie belangrijke uitdagingen waar het gaat om LOB in het onderwijs die we hieronder kort toelichten: 1) groeiend belang van LOB in aanval op schooluitval; 2) veranderende rol docenten; en 3) aansluiten van inhoud van lerarenopleidingen op veranderende rol.

Jongeren lijden eronder wanneer er geen goede loopbaanoriëntatie en –begeleiding wordt geboden op school. Gebrek aan LOB verhoogt het risico op verkeerde keuzes en daarmee ook vroegtijdig schoolverlaten (Rijksoverheid, 2016)¹⁸. De Rijksoverheid (2016)¹⁹ wil dat zoveel mogelijk jongeren een startkwalificatie halen. Het aantal uitvallers (vroegtijdig schoolverlaters) daalt. In 2002 waren er nog 71.000 nieuwe 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 streven naar 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)²⁰.

De rol van de docent verandert en dit geldt zeker ook voor LOB. De docent is steeds meer begeleider in leermanagement, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanvragen. Deze veranderende rol vraagt andere competenties dan die van de kennisoverbrenger en het is de vraag of aanstaande docenten in de opleidingen hier daadwerkelijk voor worden toegerust. 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. Startende docenten zijn in het eerste dienstjaar voornamelijk gericht op ‘het overleven en het inwerken in de diverse aspecten van het beroep’, zo Snoek (2017)²¹.

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.

LOB zou 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 (2018)²² stelt ook dat er een andere vorm van onderwijs ingericht moet worden. Binnen lessen zouden docenten moeten kijken naar



¹⁸ Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

¹⁹ Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

²⁰ Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

²¹ 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>

²² 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))

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, ervaringen op laten doen en vervolgens erover reflecteren.'²³

²³ Kuijpers, M (2018). Loopbaangericht opleiden: een cultuurverandering in de school?

4 Onderzoeksvragen

In het behoefteonderzoek is 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 zij eenmaal LOB-taken verrichten in de praktijk. Als referentiekader is het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance 2017)²⁴ gebruikt en wel de taken en deskundigheid van de rol 'mentor/slb'er (1^e lijn). Voor het onderzoek is een hoofdvraag en twee deelvragen geformuleerd:

Hoofdvraag: In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om jongeren in hun loopbaanontwikkeling te begeleiden conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)²⁵?

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)²⁶?

Deelvraag 2: In hoeverre ervaren startende docenten dat hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB-taken uit te voeren volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)²⁷?

4.1 Onderzoeksmethode en populatie

Voor zowel deelvraag 1 als 2 is gekozen voor kwalitatief onderzoek onder 10 startende tweedegraads docenten in het vo en mbo.

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)²⁸. Van de deelnemers werkten er vier in vo en zes in het mbo. Ze varieerden in leeftijd tussen de 19 en 55 jaar en de gemiddelde leeftijd was 30. Het aantal jaren werkervaring varieerde tussen de 0 en 5 jaar. Met '0' jaar werkervaring wordt bedoeld dat de deelnemer nog geen ervaring had als docent na het behalen van de tweedegraads diploma. De deelnemers met '0' jaar werkervaring hadden wel allemaal minimaal 2 jaar stage-ervaring.

Voor het beantwoorden van deelvraag 1 is er tijdens de interviews een verkorte versie van het Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren aan de docenten getoond met daarin een beschrijving van de vier aandachtsgebieden als leidraad voor het interview (visie en beleid, oriëntatie en begeleiding, organisatie, samenwerking). Daarbij is uitgelegd dat het raamwerk een groei-model is om de geïnterviewde niet te ontmoedigen.

²⁴ Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

²⁵ Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

²⁶ Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

²⁷ Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

²⁸ Verhoeven, N. (2014, maart). Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken [Boek]. Geraadpleegd op 15 april 2019

Deelvraag 2 wordt beantwoord met een half gestructureerde vragenlijst die gebaseerd is op enerzijds 'de optimale lerende werkomgeving' en anderzijds de rolbeschrijving van de 'beleidsmaker' uit het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren*.

4.2 Resultaten

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?*

De resultaten worden hieronder per aandachtsgebied uit het Raamwerk beschreven:

- Visie en beleid
- Oriëntatie en begeleiding
- Organisatie
- Samenwerking

Visie en beleid

Twee van de tien deelnemers heeft wel het vak 'mentoraat' gevolgd, waardoor deze deelnemers een beeld hebben wat de taken van een mentor/slb'er bij LOB zijn. De anderen hebben geen concreet beeld van LOB-taken. Wat opvalt is dat LOB door bijna alle deelnemers wordt gezien als iets dat bij de taken en verantwoordelijkheden van een mentor/slb'er hoort en niet bij de vakdocent.

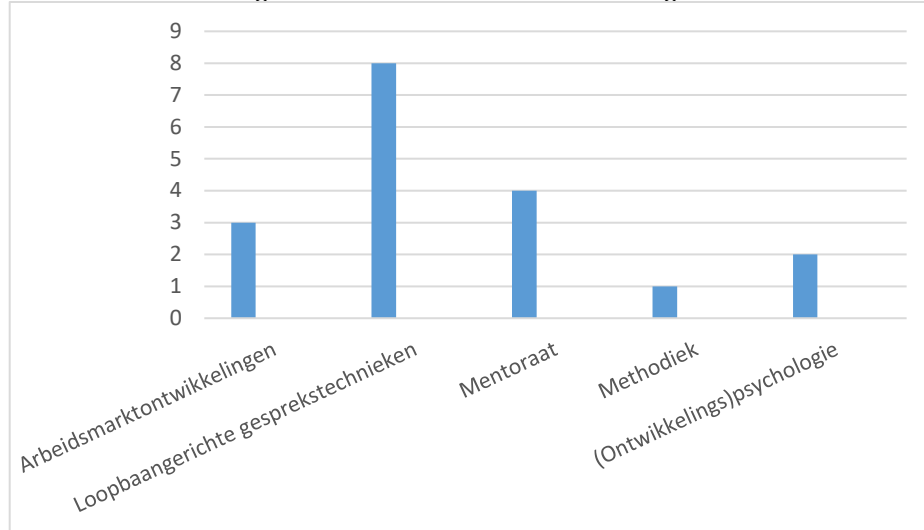
Activiteiten

Er wordt in de tweedegraads opleiding geen aandacht besteed aan de vijf loopbaancompetenties, vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt. Vakken die een aantal deelnemers wél heeft gevolgd binnen de tweedegraads lerarenopleiding, die 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 drie deelnemers die de minor studieloopbaancoaching hebben gevolgd, herkennen wel een aantal aspecten uit de categorie 'activiteiten'. Zo hebben zij bijvoorbeeld een module gevolgd 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 slb'er of mentor.

De deelnemers vertellen dat ze het lastig vinden om de gesprekken die ze met leerlingen voeren loopbaangericht in te steken. Deelnemers geven aan dat de nadruk in hun opleiding ligt op de didactische aspecten en weinig is gericht op de socialisatie en persoonsvorming van jongeren. De geïnterviewden die al werkzaam zijn als mentor/slb'er, geven aan dat de gesprekken die zij voeren met leerlingen vooral gaan over studievoortgang. Ook deelnemers die (nog) geen mentor/slb'er zijn, geven aan dat

loopbaangesprekken die zij hebben bijgewoond in hun stage, voornamelijk zijn gericht op studievoortgang.

Er wordt herhaaldelijk benoemd dat de programma's die op scholen voorhanden zijn voor LOB niet prettig zijn in gebruik door te weinig diepgang en te veel herhaling. 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. Door gebrek aan kennis over bijvoorbeeld het gebruik van een kwaliteitenspel als LOB-instrument, wordt dit door de deelnemers niet opgepakt.

Wat opvalt is dat de deelnemers het belang van LOB wel inzien, zelfs wanneer 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.

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.

Figuur 1.1: gewenste vakken in tweedegraads lerarenopleidingen

Organisatie

De deelnemers geven aan dat ze tijdens de opleiding niet hebben geleerd hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan het ontwikkelen van een LOB-programma. In de interviews wordt aangegeven 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.

De deelnemers die al een mentor- of slb-functie hebben, 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.

Samenwerking

De deelnemers herkennen de taken die hieronder in het Raamwerk staan beschreven niet als iets dat zij in de lerarenopleiding zijn tegengekomen. Zij verwachten deze in de loop van hun carrière in de praktijk op te bouwen.

Deelvraag 2: *In hoeverre ervaren startende docenten dat hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB-taken uit te voeren volgens het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren?*

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 wel graag op de hoogte zouden zijn van deze visie, omdat zij graag gedegen LOB willen bieden aan jongeren. Alleen de deelnemers die een bijscholing hebben gedaan, zoals de minor studieloopbaancoaching, zijn door de aan de minor verbonden opdrachten wel in aanraking gekomen met de visie van de onderwijsinstelling.

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 is. Ze geven aan dat dit niet van hen 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/slb'ers en decanen of slb-coördinatoren. Deelnemers geven ook hier weer aan dat kennis van het LOB-beleid van de onderwijsinstelling wel een voorwaarde is om er actief over mee te kunnen denken.

Categorie 3: Rolomschrijving

Het valt op dat de deelnemers die geen mentor/slb'er zijn, aangeven dat zij geen specifieke rol hebben bij de loopbaanbegeleiding van jongeren. In het Beroepsbeeld voor de leraar wordt aangegeven dat docenten die geen mentor/slb'er zijn ook een grote bijdrage kunnen leveren aan de persoonsvorming van jongeren (Snoek et al., 2017)²⁹. Uit de interviews blijkt echter dat het merendeel van de geïnterviewde docenten zich hier niet van bewust is.

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

Categorie 4: Professionalisering LOB (rekening houdend met ontwikkelingsfase van startende docent)

²⁹ 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>

Deelnemers geven aan dat er veel 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, evenals de startende fase waarin docenten zich bevinden.

Opmerkelijk genoeg geeft een groot aantal deelnemers aan dat er van hen wordt verwacht dat ze direct mentor/slb'er worden wanneer zij hun studie hebben afgerond en aan hun eerste werkzame jaar beginnen. Uit onderzoek van Beijaard (2009)³⁰ blijkt dat docenten, na het behalen van hun diploma, nog een aantal jaren te gaan hebben om als volleurde professionals te kunnen functioneren. Ook in het Beroepsbeeld voor de leraar (2019)³¹ wordt beschreven dat het worden van 'slb'er', 'mentor' of 'coach' iets is waar een docent gedurende de loopbaan naartoe groeit. De drie deelnemers die nu al mentor zijn (beiden in het vo), vertellen dat zij na één jaar 'gewoon docent' te zijn geweest, een mentorrol moesten vervullen. Dit werd destijds wel aan hen gevraagd, maar zij hadden niet het gevoel dat ze dit konden weigeren.

Over het algemeen wordt een startende mentor/slb'er gekoppeld aan een collega die meer ervaring heeft en 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 zij er geen officiële taakuren voor hebben. Ook heeft de begeleiding geen structurele vorm. De docenten proberen elkaar op te zoeken wanneer dit nodig is.

³⁰ 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>

³¹ Beroepsbeeld voor de leraar (2019). Retrieved from <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/>

5 Conclusies

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

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de 10 deelnemers binnen hun reguliere tweedegraads opleiding, weinig tot niet zijn toegerust om loopbaanbegeleiding te kunnen bieden volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*³². Geconcludeerd kan worden dat het gebrek aan kennis op het gebied van LOB van startende tweedegraads docenten, het 'oude systeem' in stand houdt waarin alleen de mentor/slb'er, de decaan/slb-coördinator en de ouders van de jongere betrokken waren bij de LOB.

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

De deelnemers die een minor hebben gevolgd tijdens hun lerarenopleiding op het gebied van LOB zien ook de rol, nut en noodzaak van de vakdocent voor LOB. Dit versterkt het vermoeden dat wanneer docenten-in-opleiding de juiste kennis en vaardigheden krijgen aangereikt, zij zich bewust worden van de impact die zij kunnen hebben op de loopbaanbegeleiding van jongeren, los van de vraag of zij mentor/slb'er zijn of 'slechts' vakdocent.

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

Startende docenten worden niet op de hoogte gebracht van de LOB-visie van de instelling. Dit zorgt ervoor dat de startende tweedegraads docenten onvoldoende richting krijgen voor hun rol bij LOB. Juist het integraal inzetten van LOB is belangrijk (*Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren, 2017*)³³, 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. Op deze scholen is het voor startende tweedegraads docenten wel duidelijk wat er van hen verwacht wordt. Nu gaan docenten die nog geen LOB-taken hebben, ervan uit dat zij als vakdocent geen LOB-taken hebben.

Daarnaast wordt er weinig rekening gehouden met de ontwikkelingsfase waarin de (startende) docent zich bevindt. Startende docenten bevinden zich in de 'drempelfase' (Vonk, 1992)³⁴, 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 begeleiding van socialisatie en persoonsvorming

³² Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

³³ Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

³⁴ Vonk, J. H. C. (1992). *Begeleiding van beginnende leraren* (1st ed.). VU uitgeverij.

van de jongere. Docenten zouden de tijd en ruimte moeten krijgen om zich te ontwikkelen (Borghans, Golsteyn en de Grip, 2006)³⁵, maar er wordt soms zelfs van de startende docent gevraagd/verwacht, in het eerste of tweede jaar van de beroepsbeoefening al mentor/slb'er 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. Wel koppelen onderwijsinstellingen een coach/maatje aan de startende docent. Wat hierin echter opvalt is dat de begeleiding niet systematisch is, want er zijn geen specifieke afspraken over vastgelegd.

Concluderend: De werkomgeving van de (startende) docenten uit dit onderzoek biedt geen optimale ondersteuning, om de LOB-taken, zoals beschreven in het raamwerk op de juiste manier uit te kunnen voeren. De onderwijsinstellingen waar de ondervraagde werken hebben LOB bovendien nog niet integraal ingericht waardoor de mentor/slb'er nog steeds de enige uitvoerder is en daarmee wordt het potentieel van LOB niet benut.

Als we kijken naar de hoofdvraag van het onderzoek : 'In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om jongeren in hun loopbaanontwikkeling te begeleiden conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren*?' kunnen we concluderen dat startende docenten niet voldoende toegerust zijn om jongeren te begeleiden conform het raamwerk. De oorzaken hiervan zijn zowel de geringe voorbereiding binnen de tweedegraads lerarenopleidingen op een rol bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding van jongeren als de 'drempelfase' waarin startende docenten zich bevinden en de weinig aansluitende werkomgeving van de startende docent hierop. Deze twee aspecten zorgen ervoor dat LOB op dit moment nog niet wordt uitgevoerd conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)³⁶ en daarmee zijn de uitdagingen zoals genoemd in de kamerbrief LOB van november 2017³⁷ nog actueel.

Hierna wordt een aantal aanbevelingen gedaan om de gewenste transitie in LOB door te zetten, waarin alle docenten een bijdrage leveren aan de LOB van jongeren.

5.1 Aanbevelingen

Aanbeveling 1: Het herzien en herindelen van het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren

Maak in het raamwerk LOB voor jongeren (2017)³⁸ onderscheid 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 de 1^e lijns LOB'er op het gebied van LOB.

³⁵ Borghans, L., Golsteyn, B., & de Grip, A (2006). Meer werken is meer leren. 's-Hertogenbosch: ROA/Universiteit Maastricht

³⁶ Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

³⁷ Kamerbrief Loopbaanontwikkeling en –begeleiding, 30 november 2017

³⁸ Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

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.

Wanneer de samenwerking tussen de vakdocent en de mentor/slb'er 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)³⁹. Een lerende omgeving zorgt weer voor optimale professionalisering (Beijaard, 2009)⁴⁰.

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 docenten sneller als mentor/slb'er 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 (zie ook Tabel 1):

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

Tabel 1.1: Hoe dragen vakken bij aan de ontwikkeling van de docent op LOB-gebied?

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 grotere rol bij de loopbaanbegeleiding van leerlingen. Het is daarbij belangrijk dat docenten de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers (2003, 2016) ⁴¹ beheersen. Wanneer alle docenten loopbaangerichte gesprekken kunnen voeren en dit ook daadwerkelijk systematisch doen, zorgt dit voor een continu LOB-proces. De continuïteit van

³⁹ 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

⁴⁰ 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>

⁴¹ Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad.

LOB is volgens Kuijpers (2017) van groot belang 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 Jolles e.a. (2005)⁴² 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.

Aanbeveling 3: ontwerp een LOB-tool die de docent overzicht geeft over alles dat met LOB te maken heeft

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. Er bestaan natuurlijk al veel zinvolle tools voor LOB – het Expertisepunt LOB biedt een mooi overzicht. In de scriptie wordt beargumenteerd dat een allesomvattende LOB-tool zorgt voor meer betrokkenheid van startende tweedegraads docenten bij LOB. Deze tool zorgt dan voor bewustzijnsverhoging bij docenten en biedt handvatten voor een LOB beleid, naast de al bestaande praktische tools voor de gesprekken met leerlingen.

⁴² Jolles, J., de Groot, J., van Benthem, H., Dekkers, C., de Glopper, H., Uijlings, H., & Wolff-Albers, A. (2005). Leer het brein kennen

Bijlagen

Bijlage 1: Beschrijving rollen en deskundigheid loopbaanbegeleider uit het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance 2017)

Lees: *Begeleiders van jongeren...* voor de eerste lijn, *Specialistische LOB-professional...* voor de tweede lijn

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
1. Visie en advies voor beleid	Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs (docenten/slb'ers/mentor en/coaches)	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis nemen van visie en doelen loopbaanbegeleiding eigen instelling (A,C) 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Kent de visie en doelen voor LOB van de eigen instelling (D,F) 	<input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> • Kennis nemen van actuele theorieën over Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) (A,C) 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft eigen visie of ondersteunt teamvisie (die aansluiten op visie organisatie) op LOB waarbij eigenaarschap uitgangspunt is 	<input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> • Kennis nemen van een loopbaangerichte leeromgeving en deze actief mee vormgeven (D, F⁴³) • Evalueren van kwaliteit en effect eigen LOB-activiteiten (F,G) 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Is zich bewust van zijn rol binnen het systeem betreffende LOB • Heeft kennis van wettelijke kaders op het gebied van LOB 	<input type="checkbox"/>
	Specialistische LOB-professional (LOB coördinator/LOB/SLB adviseur/decaan)	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiepen in actuele theorieën over LOB (A,C) • Onderzoeken en inventariseren LOB-vraagstukken binnen de eigen organisatie en hierover in dialoog met begeleiders primair proces en MT (G) 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Is op de hoogte van de literatuur over loopbaanbegeleiding en houdt deze bij (A, F,G44) • Kent actuele theorieën over het ontwikkelen van zelfsturend leren en houdt zijn/haar kennis up tot date (A, C) 	<input type="checkbox"/>

⁴³ De letters tussen haakjes verwijzen naar documenten waarin deze rolbeschrijvingen (direct/indirect en vaak in andere bewoordingen) zijn terug te vinden. Zie legenda op laatste pagina.

⁴⁴ De letters tussen haakjes verwijzen naar documenten waarin deze rolbeschrijvingen (direct/indirect en vaak in andere bewoordingen) zijn terug te vinden. Zie legenda op laatste pagina.

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
		<ul style="list-style-type: none"> Evalueren kwaliteit en effect LOB-activiteiten en jongeren hier actief bij betrekken (F,G) 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Kan de kwaliteit en het effect van LOB-activiteiten evalueren en betreft jongeren daarbij (F,G) Maakt gebruik van ervaringen alumni Weet met welke middelen LOB te monitoren en kan voorstellen doen voor verbetering a.d.h.v. de PDCA-cyclus (F,G) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Coördinator en beleidsmaker LOB (decaan/LOB-coördinator of leidinggevende)	<ul style="list-style-type: none"> Bewustzijn en urgentiebesef voor loopbaanbegeleiding creëren bij begeleiders primair proces en MT Aandragen van informatie, voorstellen en oplossingsrichtingen aan begeleiders primair proces en MT en in dialoog gaan met alle betrokkenen over bijstellen visie en beleid en integratie in het onderwijs (C) Monitoren kwaliteit van LOB en voorstellen doen voor verbetering/ innovatie, in dialoog met alle betrokkenen (PDCA-cyclus) (F,G,L) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> Kan MT en begeleiders primair proces laten zien wat de effecten zijn van gedegen LOB en wat er gebeurt als LOB blijft liggen Kan MT adviseren bij het nemen van besluiten door informatie, voorstellen en oplossingsrichtingen aan te dragen en zodoende visie en beleid bij te stellen en LOB-ers hierbij betrekken (C) Kan loopbaanbeleid ontwikkelen op basis van nieuwe inzichten en gegevens uit evaluatie en onderzoek (F, G, H, L) Kan passende onderzoeks- en inventarisatiemethoden inzetten voor LOB-vraagstukken (G) Kan onderzoeksresultaten omzetten in de praktijk door het juiste beleid uit te zetten voor LOB-ers en MT (G, H) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
2. Oriëntatie en begeleiding	Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs proces (docenten/ slb'ers/ mentoren/ coaches)	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden bij het opdoen van (grens)ervaringen en reflectie hierop, gericht op ontwikkelen van loopbaancompetenties en zicht krijgen op vervolg in scholing, werk en arbeidsmarktperspectief (A-B-D-E-F-G-K) • Voeren van loopbaangesprekken om zo jongeren aan te zetten tot zelfsturing en zelfverantwoordelijkheid - via positieve reflectie keuzes laten maken en vervolgstappen laten zetten (A-B-F) • Monitoren van voortgang loopbaanproces bij de jongere (A-B) • Maatregelen nemen in geval van haperingen in het loopbaanproces en doorverwijzen naar specialistische loopbaanbegeleiders (D, G, J, K) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan de 5 loopbaancompetenties⁴⁵ toepassen bij het uitvoeren en begeleiden van LOB-activiteiten en in loopbaangesprekken. • Beschikt over globale kennis van vervolgopleidingen en de arbeidsmarkt (A,C,F,G) • Ondersteunt de jongere in het proces van positieve reflectie op eigen handelen en ervaringen (F) • Kan de jongere begeleiden en stimuleren op weg naar zelfsturing in het zoekproces naar talenten, ambities en passende keuzes voor vervolgstap en koppelt deze begeleiding aan ervaringsgerichte praktijkopdrachten die ook grenservaringen mogen zijn (C,D, H, J, L) • Is alert op uitstelgedrag, keuzes onder te veel invloed van ouders of peers, identiteitsverwarring etc. en kan dit bespreekbaar maken (D) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

⁴⁵ Wie ben ik? Wat wil ik? Welk werk past bij mij? Wat wil ik worden? Wie kan mij daarbij helpen? Kuijpers, M., F. Meijers & J. Bakker (2006a). *Krachtige loopbaangericht leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het?* Driebergen: HPBO

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
		<ul style="list-style-type: none"> • Specifieke (studiekeuze/beroepskeuze) voorlichting t.b.v. overgang naar vervolgonderwijs en/of arbeidsmarkt c.q. gespecialiseerde LOB activiteiten verzorgen • Samen met loopbaanbegeleiders het primaire proces ontwerpen van loopbaanbegeleiding, opdrachten etc. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft kennis van motivatietheorieën, planmatig handelen, persoonskenmerken, switch en uitval (D) • Kan verdiepende loopbaangesprekken voeren. (F) • Kent verschillende coachings- en begeleidingstechnieken. • Kan de juiste test afnemen en kent de waarde van tests naast de informatie uit de gesprekken met de jongere (F, G,H) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Coördinator en beleidsmaker LOB (decaan/LOB-coördinator of leidinggevende)	<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiders primair proces adviseren over ontwikkeling of kritisch inkopen verdiepende LOB-opdrachten en tests, aansluitend bij de instellingsvisie en in afstemming met medewerkers in het primaire proces (A,F,G) 	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan systematisch de juiste methodiek kiezen, aansluitend bij de instellingsvisie en in afstemming met LOB-ers (A) • Kan LOB-activiteiten ontwerpen • Kan de kwaliteit van de loopbaangerichte leeromgeving of het LOB-curriculum (geïntegreerd in het gehele onderwijs), bewaken. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
3. Organisatie	Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs proces (docenten/ slb'ers/ mentoren/ coaches)	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemen aan werkgroepen om tot LOB-programma te komen dat een optimale ontwikkeling en keuze van de jongere dient (F-G) • Deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten (B-C-F) • Keuzes m.b.t. vormgeven LOB baseren op beleid van de school en deze uitleggen met argumenten 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • 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 (D) • Kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van LOB. • Kan LOB evalueren en monitoren. 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Specialistische LOB-professional (LOB coördinator/ LOB/SLB adviseur/ decaan)	<ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunen begeleiders primair proces bij ontwikkeling en uitvoering van LOB-activiteiten en LOB-gesprekken (G) • Organiseren deskundigheidsbevordering voor alle betrokkenen bij LOB (1e lijn en betrokkenen vanuit bedrijven/instellingen) (C-F) • Zorgen voor adequate informatie uitwisseling tussen leerlingvolgsysteem en begeleiders primair proces, voor zover relevant voor loopbaanbegeleiding 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Investeert continu in het bijhouden van eigen basiskennis van vervolgopleidingen en arbeidsmarkt (C, H) • Kan loopbaanbegeleiders in primair proces ondersteunen en weer op weg helpen als zij vastlopen • Kan adequate informatie uitwisseling tussen leerlingvolgsysteem en loopbaanbegeleider organiseren (J) • Kan netwerken binnen de instelling (G) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/>
	Coördinator en beleidsmaker LOB	<ul style="list-style-type: none"> • Opstellen duidelijke rol- en taakomschrijving voor alle betrokken LOB-ers⁴⁷ in samenwerking met hen zelf en MT (A-B) • Coördinatie en communicatie over LOB-curriculum in alle leerjaren dat verder gaat dan een methode LOB (G) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan in samenwerking met MT een duidelijke rol- en taakomschrijving opstellen voor LOB-ers. • Kan begeleiden in het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van LOB-programma's (F, G, H) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

⁴⁷ Begeleiders primair proces, vakdocenten, ouders, praktijkbegeleiders, voor- en vervolgopleiders

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
	(decaan/LOB-coördinator of leidinggevende)	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseren deskundigheidsbevordering voor alle betrokkenen bij LOB (begeleiders primair proces en betrokkenen vanuit bedrijven/instellingen) (C-F) • Ontwerpen LOB-programma om versnippering te voorkomen en plaatsen in Leven Lang Leren 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan het LOB-programma en -curriculum⁴⁸ coördineren en erover in dialoog blijven met LOB-ers en jongeren (F, G) • Kan professionalisering op basis van de visie op loopbaan in de instelling organiseren voor LOB-ers en externen (F,G,J) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
4. Samenwerking	Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs proces (docenten/slb'ers/mentoren/coaches)	<ul style="list-style-type: none"> • Kennis nemen van gegevens toeleverend onderwijs en loopbaanbegeleiding daarop afstemmen (D) • Onderhouden contacten met en faciliteren van ouders/verzorgers over loopbaanproces jongere (B,D,G) • Begeleiden jongeren bij stage/excursie/bedrijfsopdrachten en daarbij contact onderhouden met praktijkbegeleiders en werkveld (A-B) • Verzorgen overdracht van gegevens naar vervolgonderwijs 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Verdiept zich in gegevens m.b.t. (loopbaan)begeleiding van toeleverende scholen (D) • Heeft globale kennis van collega-scholen, het vervolgonderwijs – stelsel van doorstroom, niveaus, leerwegen etc. en arbeidsmarkt (D) • Kan ouders faciliteren in loopbaanondersteuning jongere (G) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Specialistische LOB-professional (LOB coördinator/LOB/SLB adviseur/decaan)	<ul style="list-style-type: none"> • Realiseren van afstemming met intakers en stagebegeleiders over invulling LOB in intake en stage • Coördineren van overgang met toeleverend en afnemend onderwijs (in de regio) - gegevensoverdracht maar ook gezamenlijke activiteiten in het kader van doorstroom, ook in het kader van passend onderwijs 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan afstemming realiseren met intakers en stagebegeleiders • Kent de ondersteunende rol van ouders en kan begeleider primair proces informeren over hoe en waarom (G) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

⁴⁸ Let op: een LOB-methode is slechts een aanvulling op het LOB-curriculum.

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
		<ul style="list-style-type: none"> • Integreeren van LOB-curriculum en gesprekscyclus ouders (CIOS49) • Onderhouden contacten en samenwerken met bedrijven/instellingen (in de regio) om voldoende stage/excursies/bedrijfsopdrachten te verkrijgen. (B-G) • Organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten m.b.v. regionale arbeidsmarkt 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Integreert het LOB-curriculum van de school in gesprekscyclus (CIOS50) met ouders • Kan actief netwerkrelaties aangaan met stakeholders (in der regio) en kan met hen samenwerken (C,F,G,H) • Kan contacten leggen en onderhouden met toeleverende en afnemende scholen (in de regio), o.a. in het kader van doorlopende leerlijnen en passend onderwijs (G) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> • Maakt gebruik van Leerwerkloket, Werkgeversservicepunt, vmbo on stage etc • Doorverwijzen en onderhouden contacten met begeleiding via externe partijen en zorgaanbieders • Coördineren van samenwerking met externe specialisten (F) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Heeft uitgebreide kennis van de complexiteit van het vervolgonderwijs – stelsel van doorstroom, niveaus, leerwegen etc. en arbeidsmarkt en geeft informatie door aan begeleider primair proces. • Kan doorverwijzen naar externe hulpverleners en onderhoudt contact met hen (F) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Coördinator en beleidsmaker LOB (decaan/LOB-coördinator of leidinggevende)	<ul style="list-style-type: none"> • Coördineren van de regionale samenwerking t.b.v. de overgangen • Onderhouden netwerk in de regionale arbeidsmarkt • Aansluiten op mobiliteitsvraagstukken in de regio • Onderhouden contacten met landelijke organisatie op het gebied van LOB (C-G) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> • Kan contacten onderhouden met regionale en landelijke organisaties o.h.g.v. LOB (C,G) • Kan vraagstukken vanuit de eigen praktijk/instelling rondom LOB aangeven richting vervolgopleiders (G) • Kan regionale samenwerking bevorderen (bijv. bij overgangen of terugleiding naar school/werk) 	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

⁴⁹ Contact met ouders, Informeren, Ondersteunen van en Samenwerken met ouders rond loopbaanleren - Lusse, M. (2015)- zie Inleiding Raamwerk LOB m m

⁵⁰ Contact met ouders, Informeren, Ondersteunen van en Samenwerken met ouders rond loopbaanleren - Lusse, M. (2015)- zie Inleiding Raamwerk LOB

Legenda:

- A = Kwalificatiedossier docent mbo
- B = LOB en professionaliseren
- C = Vereisten vanuit NOLOC
- D = Generieke kennisbasis voor 2^e graads lerarenopleidingen en addendum
- E = Voorstel herijking bekwaamheidseisen leraren
- F = Nice Framework
- G = Programme Recognition Framework Guidance counseling (Ierland)
- H = Panorama – Professionalising Career Guidance
- I = Basiskwalificatie onderwijs (BKO) van VSNU (Nederlandse universiteiten 2008)
- J = 'Kom verder' Saxion: visie en eisen SLB (april 2014)
- K = UFO-profiel studieadviseur universitair

Het volledige document 'raamwerk voor loopbaanbegeleiding' is te vinden op www.euroguidance.nl. In dit servicedocument worden handvaten gegeven voor vormgeving en uitvoering van LOB-beleid binnen scholen. De rolbeschrijving en deskundigheid van tweedelijns loopbaanbegeleiders staat daarin verder uitgelegd