Effectmeting Stimuleringsplan Loopbaan-oriëntatie en Begeleiding in het mbo

Bijlage: rapportage casestudies

Frank Peters
Mariska Roelofs
Rita Kennis
Ilona Schouwenaars

In opdracht van MBO Diensten

Nijmegen, juni 2012

KENNISCENTRUM
beroepsonderwijs arbeidsmarkt

© 2012 Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt, Nijmegen

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook, en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen, zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van het Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt te Nijmegen.

No part of this book/publication may be reproduced in any form, by print, photo print, microfilm or any other means without written permission from the publisher.

Inhoudsopgave

1	Beleid- en visieontwikkeling stimuleren en ontwikkelen	5
2	Beroepen in Beeld	11
3	MBO Stad	19
4	Deskundigheidsbevordering	29
5	Intake	35
6	Levensechte opdrachten ontwikkelen	45
7	Vakwedstrijden	51
8	LOB praktijkleren	59
9	Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (v)mbo	67
10	VM2	77
11	Opbouwen samenwerking bedrijfsleven en werken met netwerken	83
12	LOB in de uitstroomfase mbo-arbeidsmarkt-hbo	91
13	Activiteiten regiepunt LOB	101
14	Kandinsky College Nijmegen (VM2 school)	109
15	ROC van Amsterdam en ROC Flevoland	119
16	AOC Terra	127
17	Scheepvaart en Transport College	137
18	ROC Zeeland en ROC Westerschelde	147

1 Beleid- en visieontwikkeling stimuleren en ontwikkelen

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met één van de externe deskundigen.
- Plan van aanpak van CINOP, december 2010.
- Diverse projectdocumenten, zoals voorbereidingsopdrachten, programma's van bijeenkomsten, format implementatieplan LOB, concept LOB-scan en PowerPoint-presentaties.

Projectorganisatie

Deelnemers

- Vier deskundigen van het CINOP.
- Alle vijftien mbo-instellingen die participeren in het Stimuleringsproject LOB. Per school is daarvoor een werkgroep geformeerd die bestaat uit circa vijf personen (in een enkel geval is de werkgroep groter). De personele samenstelling van de werkgroepen wisselt per school. De door de deskundigen gewenste samenstelling van de werkgroepen (met een substantiële vertegenwoordiging vanuit het management van de school) is in de meeste gevallen niet gerealiseerd.

Taakverdeling

De werkgroepen zijn verantwoordelijk voor het opstellen van een implementatieplan voor het realiseren van LOB op school- of sectorniveau. Per school wordt dit door een van de externe CINOP-deskundigen begeleid.

Overleg en samenwerking

Gepland overleg met opdrachtgever en overige partners:

- twee tussentijdse evaluatiemomenten en één eindevaluatie;
- twee afstemmingsmomenten met overige partners in het project (te plannen door MBO Diensten);
- overige afstemming op momenten wanneer nodig.

Een van de tussentijdse evaluatiemomenten heeft inmiddels plaatsgevonden, de tweede volgt op kort termijn (in juli). De afstemmingsmomenten met overige partners in het project hebben gestalte gekregen via het periodieke overleg met externe deskundigen dat door MBO Diensten worden georganiseerd.

Doel(en)

Vanuit de visie op LOB van de school een betere loopbaanontwikkeling en -begeleiding realiseren in school en leerbedrijf. In de deelactiviteit 'Beleid- en visieontwikkeling stimuleren en ontwikkelen' worden de vijftien participerende scholen daarbij ondersteund.

Beoogde resultaten

Elk van de vijftien roc's die aan het Stimuleringsplan meedoen, heeft een implementatieplan ontwikkeld waarin staat omschreven hoe vanaf september 2011 een kwaliteitsimpuls wordt gegeven aan loopbaanontwikkeling en -begeleiding binnen het roc en leerbedrijven. In dit plan worden de LOB-mogelijkheden van de bpv expliciet meegenomen.

De ervaringen in de begeleidingstrajecten zijn in het najaar van 2011 samengebracht in een rapportage voor het onderwijsveld. De precieze vorm van die rapportage moet nog worden bepaald. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een advies met 'do's en dont's' voor het opstellen van implementatieplannen voor verbeterde loopbaanontwikkeling en -begeleiding. Een andere mogelijkheid is een publicatie van best practices of best principles. In elk geval moet het een korte, inspirerende publicatie worden, die door elk roc kan worden benut bij hun eigen kwaliteitsslag op het gebied van LOB.

De LOB-scan die eerder door scholen in het vo is gebruikt om de stand van zaken op het gebied van LOB te inventariseren, is toegesneden op het mbo en voor het gehele mbo-onderwijsveld beschikbaar. De scan moet kunnen dienen als instrument om in een school het gesprek over LOB aan te gaan.

Werkwijze

De deelnemende mbo-instellingen gaan met een team van gemiddeld vijf betrokkenen uit de organisatie en onder begeleiding van een deskundige van CINOP aan de slag met beleid- en visieontwikkeling. Als start voor deze activiteit heeft een deskundige van CINOP de LOB-scan van de VO-raad (en met toestemming van de VO-raad) geschikt gemaakt voor gebruik in het mbo. Deze LOB-scan is als uitgangspunt genomen om een doorgaande lijn op het gebied van LOB tussen vo en mbo te bevorderen. Doel van de LOB-scan is om een beeld te vormen over LOB in de onderwijsinstelling (al dan niet expliciet verwoord in een visie) en vervolgens de stap naar reflectie/uitwisseling te maken.

Nadat de onderwijsinstelling in de eerste bijeenkomst de LOB-scan heeft ingevuld, vinden er twee begeleide bijeenkomsten plaats op de locatie van de onderwijsinstelling. Tijdens deze bijeenkomsten gaat de werkgroep samen met de CINOP-adviseur aan het werk om een implementatieplan op te stellen voor een kwaliteitsslag op het gebied van LOB. De scan vormt het vertrekpunt voor waar de onderwijsinstelling nu staat en waar ze heen wil.

De werkgroep voert een aantal 'huiswerkopdrachten' uit om uiteindelijk te komen tot een implementatieactieplan dat door het betreffende college van bestuur is ondertekend. Dit stuk vormt de basis voor het minimale draagvlak, dat noodzakelijk is om in de onderwijsorganisatie daadwerkelijk professionele LOB in te voeren. Bovendien kan het document ter inspiratie dienen voor niet-participerende instellingen.

Als laatste activiteit stellen de CINOP-begeleiders op basis van de ervaringen in de scholen een publicatie op waarmee andere roc's zelf aan de slag kunnen met LOB.

Fasering / planning

Activiteitenoverzicht (overgenomen uit projectplan van CINOP):

- LOB-scan VO-raad mbo-proof maken. LOB-scan zodanig aanpassen dat deze goed bruikbaar is binnen het mbo. De LOB-scan zal worden voorgelegd aan mbo-instellingen voordat deze definitief wordt gemaakt.
- Begeleidingssessie 1 (halve dag) op het roc. Visie en beleid staan centraal, met behulp van LOB-scan. Eerste aanzet tot planvorming passend binnen visie- en strategieplannen van de onderwijsinstelling. Centraal staat de vraag wat men wil bereiken met LOB, voor wie (doelgroepen) en hoe dat kan worden gerealiseerd.
- Begeleidingsessie 2 (halve dag) op het roc. Organisatie, deskundigheid en samenwerking staan centraal. De LOB-praktijk in school en leerbedrijf wordt bekeken; wat gaat goed, wat zijn wensen en hoe kunnen die gerealiseerd worden? Verder werken aan planvorming.
- Begeleidingssessie 3 (halve dag) op het roc. Begeleiding op school en in het leerbedrijf staan centraal, met behulp van LOB-scan. Hoe wordt gezorgd voor verdieping en uitdaging voor deelnemers binnen opgedane ervaringen in school en leerbedrijf en voor voldoende keuzemogelijkheden? Verder werken aan planvorming.
- Publicatie opstellen over het realiseren van een LOB-kwaliteitsslag in overige roc's. Hiervoor worden de ervaringen vanuit alle vijftien trajecten gebundeld en do's en dont's beschreven. Hoe dat precies vorm krijgt is nog niet duidelijk. Mogelijk zal ook de werkwijze zoals die met de scholen wordt doorlopen, opgetekend worden.

Planning activiteiten:

- begeleidingsessie 1: half maart
- begeleidingsessie 2: eind april, voor de meivakantie
- begeleidingsessie 3: half juni
- elke onderwijsinstelling levert voor de zomervakantie haar implementatieplan in bij MBO Diensten, geaccordeerd door het management
- advies rondom opstellen van implementatieplannen voor verbeterde LOB en de definitieve LOB-scan voor het mbo zal CINOP najaar 2011 opleveren.

Stand van zaken

Alle werkgroepen zijn gevormd en inmiddels allemaal twee (van de drie) keer bij elkaar geweest. Vrijwel alle werkgroepleden zijn in hun school op een of andere manier bij LOB betrokken. Tegelijkertijd is de beoogde vertegenwoordiging van directeuren in de werkgroepen, niet gerealiseerd. Vanuit de deskundigen maar ook door de werkgroepen zelf wordt erop gewezen dat daarin het gevaar schuilt dat het management van de instelling zich onvoldoende aan LOB (i.c. het implementatieplan) gecommitteerd voelt. Een ander gevaar is dat op een aantal scholen zoveel vernieuwingsprojecten lopen, dat het de vraag is of er

voldoende ruimte is voor de LOB-activiteiten die in het kader van het Stimuleringsplan moeten worden uitgevoerd, of dat de aandacht daarvoor blijft bestaan als het project is afgerond.

Vrijwel alle scholen hebben er voor gekozen een implementatieplan te ontwikkelen voor de gehele school. Drie scholen dien dat voor een onderdeel van de school: een sector, team of branche.

Uit de resultaten van de LOB-scan blijkt dat de situaties op het gebied van LOB, tussen de scholen sterk uiteenlopen. Er zijn scholen met een min of meer expliciete visie op LOB, maar ook scholen zonder een dergelijke visie of waarin de aandacht voor LOB onderdeel is van allerlei andere activiteiten. De scan blijkt een goed hulpmiddel te zijn om daarvoor op school met elkaar het gesprek aan te gaan.

In juni vindt de derde bijeenkomst op de scholen plaats, waarna de implementatieplannen worden afgerond. Vanuit de begeleiders zijn geen eisen aan het plan gesteld, mede gelet op de verschillende beginsituaties op de scholen. Er is voor gekozen om zoveel mogelijk aan te sluiten bij het proces dat op de school plaatsvindt.

■ Verslag tweede ronde

Bron

Gesprek met de externe deskundige met wie ook in de eerste ronde is gesproken.

Projectorganisatie

Deelnemers

De projectorganisatie is gedurende het project niet veranderd en de samenwerking met de scholen is goed verlopen. In een vervolg zou het echter goed zijn om voor aanvang scherper neer te zetten wat er gedaan en verwacht gaat worden. De scholen sluiten een overeenkomst voor het project met MBO Diensten, deze hebben de scholen ook geselecteerd, maar ze werken uiteindelijk met CINOP. Niet voor alle scholen was dit bij aanvang duidelijk. Daarnaast worden scholen voor het project aangemeld door iemand hoog in de organisatie, maar dit zijn vaak niet de deelnemers in de projectgroep. Hierdoor wisten de leden van de projectgroep niet altijd wat er van hen verwacht werd. De werkgroepen op de scholen waren in een aantal gevallen al voor aanvang van het project gevormd, wat ertoe leidde dat de deelnemers uit die groepen niet altijd de meest voor de hand liggende personen waren. Daarnaast waren de scholen verbaasd dat het project al zo snel na de kick-off startte. Ze waren daar niet op bedacht en daardoor was het een heftig stoomtraject en soms lastig om afspraken te plannen.

Andere projectgroepen

Er is geen intensief contact geweest met andere projectgroepen. Dit had er vooral mee te maken dat alle groepen tegelijk zijn gestart en dus

tijdens de loopfase van dit project in het begin van het traject zaten. Er is wel verwezen naar anderen groepen als informatiebron, bijvoorbeeld naar het project 'deskundigheidsbevordering'. Sommige projectgroepen waren echter nog zoekende naar de concrete invulling van het project en dan is het lastig om daar naar te verwijzen. In die gevallen is de naam van de voorzitter doorgegeven. De scholen waren zelf verantwoordelijk voor het opvragen van informatie bij andere projectgroepen.
Vanuit een aantal andere werkgroepen is gevraagd feedback te geven op de ontwikkelde materialen en andere werkgroepen hebben feedback gegeven op de LOB-scan voor het mbo.

Via het kartrekkersoverleg en de landelijke bijeenkomsten van MBO Diensten is men bekend met de activiteiten en de stand van zaken van een aantal andere projectgroepen.

Stand van zaken

De uitvoering van het project is volgens planning verlopen, alleen de follow-up start later dan gepland. Deze stond gepland voor het najaar en start nu op 20 maart. De vertraging ligt echter buiten de invloed van de projectgroep vanwege het feit dat MBO Diensten een aantal zaken, voor de start van de follow-up, goed op elkaar moest afstemmen en financiën.

De uitvoering van het project is ook volgens de beoogde werkwijze uitgevoerd. Er zijn drie bijeenkomsten geweest en daarin zijn de onderwerpen aan de orde gekomen die gepland waren. Hierin is binnen bepaalde grenzen wel gedifferentieerd omdat er per school verschillen zijn. De ene school is bijvoorbeeld veel verder met LOB dan de andere en dit vraagt om een andere invulling van de bijeenkomst.

Resultaten

Voor alle scholen ligt er een implementatieplan en visiestuk, de rapportage is uitgebracht en de LOB-scan voor het mbo is vergelijkbaar met die voor het VO, maar wel toegespitst op het mbo. Hiermee staat LOB op de kaart. In hoeverre het echt op de scholen zal worden toegepast en leidt tot een betere loopbaanontwikkeling en -begeleiding is nog de vraag en hierover zal meer duidelijkheid komen gedurende de follow-up. Het ontwikkelde product is niet getest door de projectgroep (dit behoorde ook niet tot de opdracht).

Men is open en ontwikkelingsgericht gestart met het project. Op voorhand was het lastig om criteria vast te stellen waaraan de scholen moeten voldoen omdat de startsituaties per school erg verschillen. Zo kan de ene school al jaren bezig zijn met LOB en voor een andere school kan dit project de start zijn van LOB. Er is per school gekeken wat haalbaar is en daardoor ligt er materiaal van verschillende orde. Het is niet het doel geweest om de resultaten te boordelen. De bedoeling was om een implementatieplan en visiestuk te ontwikkelen dat past bij het roc, om deze te kunnen ondersteunen bij het vormgeven van LOB en waardoor jongeren uiteindelijk goed begeleid kunnen worden.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Het resultaat levert een belangrijke bijdrage om jongeren toe te leiden naar een goede plek in het onderwijs of de arbeidsmarkt en daardoor de uitval en / of het switchgedrag van jongeren te verminderen. Nu is het beleid veelal gericht op incidenten maar LOB gaat over alle jongeren. Het is belangrijk dat scholen hun visie en beleid ten aanzien van LOB goed en duurzaam kunnen inzetten voor alle jongeren.

Gebruikers
In eerste instantie zijn de leden van de werkgroep de directe gebruikers van het materiaal. Zij moeten op hun school iemand zoeken die de 'eigenaar' wil zijn van de stukken. Als er nog niemand op de school gevonden is, is dit voorlopig de voorzitter. Het is de bedoeling dat er iemand het plan gaat beheren. Daarom was de insteek ook om iemand van de directie / het management in de werkgroep te laten deelnemen. Het belang van afstemming met het management is gedurende het project zowel door CINOP als door MBO Diensten benadrukt.

Proces
Op voorhand was de kwaliteit die voor ogen was niet strak besproken, maar aan de eigen kwaliteitseis, informatievoorziening, is voldaan. De vraag blijft of mensen daadwerkelijk aan de slag gaan met LOB door middel van een publicatie. De publicatie is bedoeld om te informeren over LOB en mensen hiervoor te inspireren. De LOB-scan voor het mbo is vergelijkbaar met de LOB-scan voor het vo maar ook toegespitst op het mbo. Samen vormen deze twee producten een goede basis / leidraad om te starten met LOB.

Transfer

Het rapport en de LOB-scan zijn via scholen en MBO Diensten verspreid.

Hoe verder?

Als het project met nog twee jaar wordt voortgezet dan zou de projectgroep goed kijken naar de behoefte van scholen wat betreft LOB en bekijken waar zij momenteel al mee bezig zijn. Is het een school die zelf al tijden bezig is met LOB of beginnen zij hier net aan? De projectgroep zou eerst een nulmeting doen en op basis daarvan acties uitzetten. Vervolgens zou er een tweede meting plaatsvinden om de effecten van de interventies op verschillende niveaus te meten: studenten, begeleiders, maar ook de doorstroom naar vervolgonderwijs of arbeidsmarkt.

2 Beroepen in Beeld

■ Verslag eerste ronde

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker en een Colo-medewerker.
- Website 'www.beroepeninbeeld.nl'.
- 'Activiteitenplan LOB MBO 201 Kenniscentra en Colo' (bijlage 2 van het Stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding).

Projectorganisatie

Deelnemers

De projectorganisatie bestond uit een kartrekker en zeven medewerkers van Colo.

Taakverdeling

De verschillende Colo-medewerkers hebben de volgend taken:

- doorontwikkeling van de site;
- de wensen van gebruikers van de site vertalen naar programmeerbare delen;
- uitvoering van de pilot in het kader van de kwalificatiescan (zie verderop);
- design van en communicatie over de site.

Overleg en samenwerking

Alle betrokkenen zijn werkzaam binnen Colo en hebben op regelmatige basis overleg over Beroepen in Beeld. En van de betrokkenen onderhoudt de contacten met MBO Diensten (heeft daarmee regelmatig telefonisch contact). Daarnaast neemt de kartrekker deel aan de (thema)-bijeenkomsten die door MBO Diensten worden georganiseerd in het kader van het Stimuleringsproject LOB. Op deze bijeenkomsten zijn ook betrokkenen van andere projectactiviteiten aanwezig en wordt informatie uitgewisseld. Het aantal van dergelijke bijeenkomsten wordt voldoende bevonden, maar Colo heeft geen zicht op waar de andere werkgroepen zich concreet mee bezig houden.

Aangegeven wordt dat Colo in het kader van Beroepen in Beeld met name contact heeft gezocht met Skills en de MBO Raad. Met deze partijen zijn concrete afspraken gemaakt.

Doel(en)

Www.beroepeninbeeld.nl is een website van de zeventien kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven, die meer dan veertig verschillende branches vertegenwoordigen. De website is ontwikkeld door Colo in opdracht van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en heeft als doel het bundelen en toegankelijk maken van actuele informatie over beroepen waar je een mbo-opleiding voor nodig hebt.

Het doel dat wordt nagestreefd is het geven van actuele informatie die is toegesneden op studenten van het mbo en die hen helpt een passen-

de keuze te maken voor onderwijs of arbeid. Deze informatie moet aansluiten op recente ontwikkelingen op het terrein van LOB (uitgangspunten zijn interactief, dialoog moet mogelijk zijn over kernproblemen en dilemma's van beroep op opleiding).
De informatievoorziening voor studenten is momenteel te zeer verspreid over diverse sites. Doel is de zoekmogelijkheden te verbeteren door de huidige sites met elkaar te verbinden. Deze 'nieuwe' site('s) moeten geschikt zijn voor zowel vmbo-studenten als voor LOB-programma's van het mbo-onderwijs.

Streefdoel: één plek op het internet waar de door deskundigen relevant geachte informatie bijeen gebracht wordt voor het hele mbo.

Beoogde resultaten

- Informatie over beroepen is geactualiseerd.
- De zoekfunctie is verbeterd ('aanvliegroutes' zijn uitgebreid).
- Er is een verbinding met MBO Stad van de MBO Raad.
- De bekendheid over Beroepen in Beeld is vergroot.

Werkwijze

Colo werkt als volgt aan het realiseren van de beoogde doelen en resultaten.

Actualisering beroepeninformatie
De kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven zijn vanuit hun taak om de kwalificatiestructuur voor het mbo vorm te geven en de kwaliteit van de leerbedrijven op peil te houden, goed op de hoogte van de beroepsvereisten en actuele ontwikkelingen in beroepen en branches. Vanuit hun taak rond macrodoelmatigheid beschikken zij daarnaast ook over arbeidsmarktinformatie: kans op stage en kans op werk per beroep en per regio. Vanuit Colo wordt regelmatig een mail gestuurd naar de kenniscentra. In deze mail staat een inlogcode, waarmee de kenniscentra zelf de beroepen up to date kunnen maken. De mail is een herinnering voor de kenniscentra. Colo controleert regelmatig of er een actualisatie heeft plaatsgevonden.

De site www.beroepeninbeeld.nl is gebaseerd op crebo-nummers. Er komen elk jaar nieuwe crebo-nummers en die moeten dus ook elk jaar aangepast worden. Dergelijke aanpassingen zijn voor de gebruiker van de site niet zichtbaar, maar moeten wel gebeuren.

Het actualiseren van de beroepeninformatie is een 'ongoing business'. Aanpassingen worden regelmatig doorgevoerd, maar niet alle aanpassingen zijn zichtbaar voor de gebruiker. De site wordt continu aangepast aan nieuwe browsers die op de markt zijn en er zijn inmiddels diverse inhoudelijke en grafische verfraaiingen uitgevoerd.

Verbetering zoekfunctie
Gebruikers van de site kunnen zoeken op naam van het beroep ('ik weet wat ik wil'), maar ook op trefwoorden (richtingen, talenten) betref-

fende ‘ik kan iets’ of ‘ik wil iets’. Inmiddels zijn de aanvliegroutes uitgebreid en kan men de optie ‘extra zoeken’ aanklikken. Met ‘extra zoeken’ kun je naar beroepen zoeken binnen een sector en branche of naar opleidingen die passen bij het diploma dat een student (straks) heeft. De bedoeling is om in het najaar van 2011 de ‘aanvliegroutes’ nog uit te breiden met ‘domein’ (ook onder te brengen bij ‘extra zoeken’).

Een andere activiteit die samenhangt met het verbeteren van de zoekstructuur is een pilot met de kenniscentra. Hierin wordt getest of het persoonlijke profiel van een jongere matcht met het competentieprofiel van het beroep dat de website weergeeft. Geprobeerd wordt de match nauwkeuriger te maken door middel van talenten. Vooralsnog wordt de match uitsluitend gemaakt op basis van (25) competenties. Omdat verschillende competenties bij elk beroep terugkomen (bijvoorbeeld: een schilder moet ook contacten leggen), is er op basis van deze competenties (te) weinig onderscheid te maken (de onderscheidende waarde is te klein). Door (11) talenten (plus counterparts; bijvoorbeeld flexibel versus gestructureerd) toe te voegen en deze talenten ook te rangschikken (volgorde in aanbrengen) wordt getracht de zoekstructuur te verbeteren en een betere match te maken.
De pilot is geen ‘verplicht’ onderdeel binnen het Stimuleringsproject LOB, maar wordt wel door Colo uitgevoerd om de zoekstructuur te verbeteren.

Verbintenis MBO Stad (van MBO Raad)
Begin september heeft Colo gesproken met de MBO Raad over de verbintenis tussen Beroepen in Beeld en MBO Stad. Laatstgenoemde site is eveneens ontwikkeld ten behoeve van het vergemakkelijken van het keuzeproces voor studenten.

De MBO Raad heeft een netwerk van mbo-instellingen en maakt voor MBO Stad gebruik van domeinen als ‘aanvliegroute’. Colo heeft een netwerk van kenniscentra en heeft al verschillende sites gericht op stage/werk. Een verbintenis tussen Beroepen in Beeld (Colo) en MBO Stad (MBO Raad) biedt perspectieven. Colo stelt informatie (die ten grondslag ligt aan Beroepen in Beeld) beschikbaar aan de MBO Raad voor MBO Stad. Colo en de MBO Raad hebben inmiddels meerdere keren overlegd en afgesproken dat de MBO Raad een volgend voorstel doet om de beide sites met elkaar te verbinden. Er zijn al stappen gezet: filmpjes over beroepen (afkomstig van Beroepen in Beeld) zijn via MBO Stad te zien. De bedoeling is dat gebruikers van MBO Stad (achter de schermen) doorgeleid worden naar www.beroepeninbeeld.nl. Informatie over beroepen voor de site wordt ook ter beschikking gesteld aan andere partijen, zoals gemeenten, onderwijsinstellingen en samenwerkingsverbanden. Dit zal ook na de verbinding met MBO Stad zo blijven. Omdat Colo de contacten blijft onderhouden met de kenniscentra is Colo een soort ‘dataleverancier’ voor allerlei partijen.

Naast de verbintenis met MBO Stad is er dus aandacht voor de uitwisseling van gegevens vanuit Beroepen in Beeld naar andere sites (bijvoorbeeld Studieroute en de site www.bekijkjetoekomst.nu die is gemaakt voor de regio Haaglanden.). Er is een systematiek ontwikkeld (API) waarmee via een overlay de filmpjes en tekstvelden naar keuze uitgewisseld kunnen worden met andere sites. In de regio Den Haag loopt een initiatief om een portal te ontwikkelen voor de regio die op deze manier gebruik maakt van de informatie uit Beroepen in Beeld.

Vergroting bekendheid www.beroepeninbeeld.nl
Colo probeert jongeren op verschillende manieren te prikkelen om naar de site www.beroepeninbeeld.nl te gaan:
- Op verzoek van het onderwijs is de lesbrief behorende bij Beroepen in Beeld bijgedrukt. Onderwijsinstellingen hebben de mogelijkheid deze lesbrief te bestellen of kunnen deze downloaden op de website www.beroepeninbeeld.nl. Deze lesbrief geeft de docent handvatten om een les in te richten om de studenten te leren werken met de website.
- In samenwerking met EDG Media wordt informatie over Beroepen in Beeld verspreid via artikelen, tijdschriften, beroepenkranten, sites et cetera.
- Bij de verschillende vakwedstrijden die bij Skills Masters (maart 2011) te zien waren, zijn borden geplaatst met zogenaamde QR-codes. Als bezoekers de code scanden met hun mobiele telefoon, ontvingen zij direct op hun telefoon de informatie voor het betreffende beroep vanuit Beroepen in Beeld. Ook zijn er op twee plaatsen op de beurs beroepenfilms van Beroepen in Beeld getoond.
- Tevens heeft Colo een ‘mobiele stand’, waarin een laptop kan worden geplaatst. Deze stand kan ingezet worden op verschillende evenementen.
- Beroepen in Beeld is onder de aandacht gebracht in de Beroepenkrant die op alle roc’s wordt verspreid.

Fasering / planning

De site www.beroepeninbeeld.nl bestond al. De site wordt (door)ontwikkeld in het kader van LOB MBO. Er is en wordt concreet gewerkt aan de vier genoemde doelstellingen/beoogde resultaten. Colo ligt op schema wat betreft de uit te voeren activiteiten:
- informatie over beroepen wordt continu geactualiseerd;
- de aanvliegroutes zijn uitgebreid met ‘sector’ en ‘branche’. In het najaar van 2011 wordt de zoekfunctie uitgebreid met ‘domein’;
- vooral de verbinding met MBO Stad moet de komende tijd nog nader vormgegeven worden, maar de eerste stappen zijn gezet;
- er is en wordt continu geïnvesteerd in het vergroten van de bekendheid met Beroepen in Beeld.

Stand van zaken

De stand van zaken is weergegeven bij ‘Werkwijze’ en ‘Fasering / planning’. Colo loopt op schema. Ondanks het ‘uitvallen’ van de oorspronkelijke kartrekker van Beroepen in Beeld liepen de activiteiten gewoon

door. De (door)ontwikkeling van de site is zodanig ingebed in de organisatie dat geen problemen zijn ontstaan.

Een factor die het succes van de activiteiten rondom Beroepen in Beeld bepaalt, heeft betrekking op de inbedding in de organisatie. De activiteiten behoren niet alleen tot een project, maar zijn zoals eerder aangegeven een 'ongoing business'. Colo heeft ervaring met het (door)ontwikkelen van sites en weet uit ervaring welke stappen genomen moeten worden. Een technische afdeling en professionele organisatie zorgen voor een 'geoliede machine'. Dit is ook noodzakelijk, omdat een site veel energie, tijd en aandacht vraagt als het gaat om het onderhouden, actualiseren en up-to-date houden ervan.
Om risico's te vermijden voert Colo een pilot uit als het gaat om de test gericht op het verbeteren van de zoekstructuur. Deze pilot wordt uitgevoerd met een klein aantal kenniscentra.
Geld kan een risicofactor zijn. Een bezuiniging op de kenniscentra zou kunnen leiden tot een risico als zij geen geld meer kunnen steken in het actualiseren van beroepeninformatie en loopbaanoriëntatie in het algemeen. Ook het stoppen van de bekostiging van OCW na het Stimuleringsproject LOB zal ertoe leiden dat er minder aandacht kan worden besteed aan het vergroten van de bekendheid van Beroepen in Beeld.

■ Verslag tweede ronde

Bron

Gesprek met de kartrekker en twee van de Colo-medewerkers die bij het project zijn betrokken.

Projectorganisatie

Deelnemers
De projectorganisatie is gedurende het project niet veranderd. In principe is het een intern project waarbij de kenniscentra informatie leveren over beroepen om de beroepeninformatie op de site actueel te houden. De samenwerking met de kenniscentra verloopt goed. Dit komt mede doordat het project al twee jaar loopt en er inmiddels een patroon is ontstaan waarin mensen weten wat er van hen verwacht wordt.

Andere projectgroepen
Via landelijke en themabijeenkomsten is er contact geweest met andere projectgroepen. Omdat de projecten *Beroepen in Beeld* en *Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (v)mbo* met elkaar zijn verweven heeft er een gezamenlijke presentatie van deze projecten op de landelijke bijeenkomst plaatsgevonden en de open bijeenkomst die georganiseerd is voor belangstellenden is ook aan beide projecten aandacht besteed. Daarnaast heeft Will Seignette in een andere projectgroep (waarvan hij lid is) een presentatie gegeven over dit project en is er aandacht aan het project besteed in de nieuwsbrief.

Over de activiteiten van de andere projectgroepen is de projectgroep op de hoogte door de landelijke bijeenkomsten.

Stand van zaken

De uitvoering van het project verloopt volgens planning. Binnenkort wordt er een nieuwe versie van de site opgeleverd waarin verbeteringen zijn doorgevoerd. Eigen kennis, ervaring en netwerk heeft eraan bijgedragen dat de uitvoering volgens planning is verlopen. Voordat het Stimuleringsplan LOB in het mbo van het ministerie van OCW van start ging, was SBB al bezig met deze website. Het is dus een project wat aansluit bij de werkzaamheden van SBB.

De uitvoering van het project is volgens de beoogde werkwijze verlopen. Het project bestaat uit verschillende onderdelen die parallel worden uitgevoerd en dit gaat goed.

Resultaten

De beoogde doelen zijn allen behaald. Het bundelen van actuele informatie over beroepen gebeurt door middel van filmpjes, omschrijvingen, competenties, salarisindicaties en kans op werk/stage van alle beroepen die binnen de kwalificatiestructuur voor het mbo vallen. Deze informatie is toegankelijk door een uitgebreide zoekfunctie waardoor je via beroepsnamen, synoniemen, sectoren, branches, domeinen, 'iets met', competenties of een competentietest kunt zoeken naar beroepen.

De site brengt basisinformatie van alle sectorale sites (van kenniscentra en branches) bij elkaar en verwijst door naar deze sites voor extra informatie. Daarnaast wordt er ook verwezen naar sites voor kans op werk en stage. Doordat de site beschikt over actuele informatie over alle beroepen op mbo-niveau worden gesprekken en discussies in het kader van LOB vergemakkelijkt en wordt kwaliteit gegarandeerd. *Beroepen in Beeld* moet geschikt zijn voor zowel vmbo- als mbo- studenten en de teksten zijn zoveel mogelijk aangepast aan deze doelgroep(en). De informatie over de beroepen moet dus actueel blijven. Er is een filmpje gemaakt waarin het oriëntatietraject van scholieren in beeld wordt gebracht. Hierin is te zien hoe het projectonderdeel *Beroepen in Beeld* overgaat in het projectonderdeel *Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (v)mbo* (filmpje staat vanaf 26 maart op de website van SBB en www.beroepeninbeeld.nl). Ook trekt SBB samen op met Skills en het project MBO Stad.

De resultaten zijn vastgesteld door middel van een evaluatie en de bezoekersaantallen op de site stijgen.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Het probleem wat met de site wordt aangepakt is het verkeerde beroepsbeeld van jongeren. De site laat zien welke beroepen er zijn, wat deze inhouden en wat de kans op een stageplek en werk is. Er wordt een koppeling gemaakt tussen beroepen en de (regionale) arbeidsmarkt om dit bij de keuze voor een beroep of opleiding in overweging te

nemen. De informatie is gebruiksvriendelijk, er staan testen op de site en aangegeven wordt welke beroepen aansluiten bij het testresultaat. Er wordt aangesloten op opleidingsniveau en er is een lesbrief voor docenten hoe ze de site kunnen gebruiken in de klas.

In januari is de site getest onder jongeren die qua leeftijd en opleidingsniveau passen in de doelgroep. De resultaten van dit onderzoek zijn inmiddels verwerkt en binnenkort wordt een vernieuwde versie van de site in gebruik genomen.

Gebruikers
De site is bedoeld voor vmbo-studenten uit leerjaar 3 en 4, studenten uit het mbo die zich willen heroriënteren, ouders en de school (voornamelijk docenten, mentoren en decanen).

Proces
Ondanks het tijdelijk uitvallen van de kartrekker zijn de gestelde doelen toch gehaald en voldoet de kwaliteit van het product aan de kwaliteit die men voor ogen had, namelijk:
- de beroepen- en arbeidsmarktinformatie is actueel en wordt continue bijgehouden;
- de beroepeninformatie is accuraat doordat deze is gebaseerd op informatie uit de kwalificatiedossiers en het arbeidsmarktonderzoek van de kenniscentra;
- de competentietest is gebaseerd op een gedegen methode om competenties te meten (hiervoor is een gespecialiseerd bureau ingehuurd) en komt overeen met de competenties die zijn opgenomen in de kwalificatiestructuur voor het mbo;
- de website is getest onder de doelgroep, waarbij de site gemiddeld een ruime voldoende kreeg;
- de site is stabiel en kan het aantal bezoekers per dag aan, voorheen zaten er nog een aantal bugs in waardoor de site soms uit de lucht ging, dit is aangepakt en komt niet meer voor.

Ook over het proces is de projectgroep tevreden. Er is tijdens de ontwikkeling van de site overlegd met vertegenwoordigers van diverse gebruikersgroepen (onder andere JOB en Stichting platforms vmbo), er is draagvlak onder de kenniscentra, er zijn verbeteringen doorgevoerd aan de hand van de resultaten van onderzoek onder de doelgroep en de (financiële) middelen zijn efficiënt gebruikt door bij de uitvoering van het project eerst te kijken naar wat door SBB zelf gedaan kan worden voordat er deskundigheid werd ingehuurd (de vormgeving is bijvoorbeeld door de SBB-vormgever gedaan en de beroepeninformatie is door SBB en de kenniscentra zelf ingevoerd).

Transfer

Via een lesbrief voor docenten, een mailing naar decanen, de sociale media, het gezamenlijk optrekken met Skills en de MBO Raad, de beroepenkrant en de mogelijkheid tot het scannen van QR-codes bij ver-

schillende vakwedstrijden heeft de projectgroep gewerkt aan de bekendheid van de site.

Hoe verder?

Stel het project zou worden voortgezet dan zou de projectgroep doorgaan met het ontwikkelen van de site. Veel van de aanbevelingen die uit eerder onderzoek naar voren kwamen zijn inmiddels doorgevoerd in de site, maar anderen waren wat betreft tijd en financiën niet te realiseren. Als het project wordt voortgezet, zouden deze aanbevelingen ook nog verwerkt worden.

Daarnaast is het onderhouden van de site een ‘ongoing business’. Beroepen veranderen en er komen opleidingen bij, deze veranderingen moeten doorgevoerd worden om de informatie op de site actueel te houden. Verder zou ook het filmpje waarin het oriëntatietraject in beeld wordt gebracht zo nu en dan vernieuwd moeten worden. Zodat ook deze aan blijft sluiten bij de belevingswereld van de jongeren.

3 MBO Stad

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker en een medewerker van de MBO Raad die bij het project is betrokken.
- Voortgangsrapportage.
- 'MBO Stad: inhoudelijke onderbouwing website' (bijlage 1 van het Stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding).

Projectorganisatie

Deelnemers
De projectorganisatie bestond uit een kartrekker van de MBO Raad, een medewerker van de MBO Raad (senior adviseur LOB en tevens perswoordvoerder MBO Raad) en, als externe projectleider, een medewerker van Podium, bureau voor educatieve communicatie.

Taakverdeling
Op de achtergrond zijn meer medewerkers van de MBO Raad betrokken in het project, die op verschillende momenten een bijdrage leveren. Dit betreft onder andere het opstellen van een communicatieplan, redactiewerk en het leveren van input.

Overleg en samenwerking
Voor de terugkoppeling met het veld wordt gebruikgemaakt van een aantal klankbord- en netwerkgroepen.

Netwerk communicatie mbo: in dit netwerk zitten de managers/hoofden (Marketing &) Communicatie vanuit elke bij de MBO Raad aangesloten onderwijsinstelling (roc's, aoc's, vakinstellingen). In dit netwerk worden zij geïnformeerd over het project en gevraagd naar hun mening. Dat gebeurt via een nieuwsbrief, bijeenkomsten (vier keer per jaar), via e-mail, via Yammer et cetera. Het netwerk is vanaf de start van het project betrokken (dus betrokken in totstandkoming).

Er zijn drie klankbordgroepen: van decanen vmbo, jongeren en ouders. In deze klankbordgroepen wordt nagegaan welke behoeftes er zijn ten aanzien van MBO Stad. Bij jongeren wordt de website getest en om feedback gevraagd (bijvoorbeeld over toon, kleurgebruik, routing website et cetera). Ouders en decanen wordt vooral gevraagd naar of zij de juiste informatie kunnen vinden (sluit de website aan op behoeften en wensen?).

Stuurgroep LOB: de stuurgroep LOB is in functie voor alle participerende partijen, die maken er ook deel van uit. Dit betreft het complete

LOB-project, dus niet specifiek MBO Stad. Voor MBO Stad is er een apart projectteam dat rapporteert aan de Stuurgroep LOB.

Naast de netwerk-, klankbord- en stuurgroepen, wordt ook bij de bedrijfstakgroepen binnen de MBO Raad nagegaan hoe de website wordt beoordeeld door de verschillende branches.

Doel(en)

Doelen van het project op lange termijn zijn:
- creëren van een leuke en toegankelijke plek om je te oriënteren op je toekomst, zowel te gebruiken door mentoren, ouders en studenten en studenten;
- bekendheid met het mbo;
- bekendheid met de domeinen.

Op korte termijn:
MBO Stad heeft ook als doel een portal te zijn voor bestaande sites voor oriëntatie en beroepskeuze. Beroepen in Beeld van Colo is daarin een belangrijke. Daarom wordt actief naar samenwerking gezocht met Colo (en eventueel andere spelers in het veld) om te komen tot bruikbare verbindingen met als doel transparant overzicht en inzicht te bieden voor jongeren.

Beoogde resultaten

- Afzonderlijke sites zijn geprofessionaliseerd (geldt dus ook voor Beroepen in Beeld).
- Eind 2011 zijn afzonderlijke sites met elkaar verbonden binnen de portal MBO Stad zowel voor toeleverende scholen, als voor studenten, ouders en decanen.
- Er is inzicht in onderhoud en bekostiging van deze site.
- Resultaten van deze acties worden gedurende de projectperiode ingebracht binnen de activiteiten van Integratie LOB binnen de beroepspraktijkvorming.

MBO Stad kan worden gezien als portal, die de bestaande informatie bundelt en centraliseert op één punt. MBO Stad moet dé website worden waar studenten, ouders en decanen gebruik van gaan maken in de oriëntatie op de studie- en beroepskeuze. De website moet vooral juiste en degelijke informatie verschaffen (dus geen spannende wervingspraatjes, maar informatie die juiste verwachtingen schept).

Werkwijze

De lancering van MBO Stad vindt plaats op CompetentCity. Daarna wordt via verschillende kanalen bekendheid gegeven aan de website (zie onder kopje transfer/verspreiding resultaten).

Hoe precies bekendheid zal worden gegeven aan de website ligt nog niet vast. Op deze manier kan zo kort mogelijk voor de lancering worden aangesloten bij wat er speelt. Er wordt ook aangehaakt bij wat op het pad komt te liggen (bijvoorbeeld de Startersgids). Hiervoor zal te

zijner tijd een communicatieplan geschreven worden dat aansluit bij het overall-communicatieplan van LOB.

Er moet in 2011 actief samenwerking worden gezocht met Colo (en eventueel andere spelers op het veld) om te komen tot bruikbare verbindingen van de diverse sites die momenteel in de lucht zijn in het kader van oriëntatie en keuze. Gedurende de projectperiode van het Stimuleringsproject LOB in het mbo wordt er daarom actief ingezet op de gewenste en noodzakelijk verbindingen tussen de diverse websites. Daarnaast wordt er gedurende deze periode gezocht naar en inzicht gegeven in de reguliere kosten, verantwoordelijkheden en onderhoud die gepaard gaan met het 'in de lucht houden' van de uiteindelijke website.

Verbinding met Stimuleringsproject LOB
Verbinding met andere werkgroepen wordt gezocht via themabijeenkomsten en nieuwsbrieven in het kader van het Stimuleringsproject LOB. Zo geeft de nieuwsbrief naar aanleiding van de vergadering van 7 juni een completer beeld wat elke werkgroep aan het doen is.
Momenteel zijn veel werkgroepen nog in de opstartfase. In een later stadium moet bekeken worden hoe MBO Stad een rol kan spelen in de andere werkgroepen. Dit staat nu nog in de kinderschoenen.

Transfer/verspreiding resultaten
Om ervoor te zorgen dat MBO Stad ook daadwerkelijk gebruik gaat worden moet bekendheid met de website worden gecreëerd. Dat gaat via meerdere kanalen gebeuren, waarbij zoveel mogelijk wordt aangesloten bij bestaande kanalen:
- Communicatie richting doelgroepen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van al bestaande activiteiten, bijvoorbeeld Skills Vakwedstrijden, Zesdaagse Beroepsonderwijs en NOT 2011. De lancering van de website vindt plaats op CompetentCity.
- Via de communicatie afdelingen van de mbo-instellingen wordt er bekendheid gegeven aan de website.
- Via nieuwe media worden studenten en studenten van het bestaan van MBO Stad op de hoogte gebracht.
- Mogelijk wordt er een overzichtsflyer ontwikkeld, waarin in een oogopslag helder wordt wat de domeinen zijn en welke keuzes er gemaakt kunnen worden door studenten.
- MBO Stad wordt genoemd in de Startersgids. Deze gids kunnen scholen als examencadeau aanbieden aan vmbo-studenten. Voor MBO Stad is dit gratis reclame.
- Via websites van participerende partijen, bijvoorbeeld via websites van instellingen.

Het gekrompen budget maakt het noodzakelijk om goed na te denken hoe de beschikbare middelen het beste kunnen worden ingezet. Slim gebruik van bestaande kanalen is belangrijk. Waar het gaat om de lan-

cering kan bijvoorbeeld meer gebruik worden gemaakt van social media. Belangrijk is om in de verspreiding van de resultaten aan te sluiten bij trends/ontwikkelingen die zich met name richten op de doelgroepen jongeren, hun ouders en decanen.

De werkgroep zet voor momenteel hoofdzakelijk in op de aansluiting van het project bij de vijftien projectscholen in het Stimuleringsplan. De ambitie is dat studenten, decanen en ouders weten wat LOB is en wat hierbij mogelijk is. Na juni 2012 start de uitrol richting andere scholen en moeten de doelen geherformuleerd worden. Op dit moment wordt daar nog niet over nagedacht.

Het project is succesvol als de doelstellingen zoals genoemd in het Stimuleringsplan LOB MBO worden gehaald. Op dit moment is nog niet bepaald wanneer de werkgroep zelf succesvol is. Criteria voor succes zijn nog niet geformuleerd (er is bijvoorbeeld nog niet bepaald hoeveel bezoekers de website maandelijks zou moeten hebben voor het een succes is, of wat andere maten van succes zijn). De focus ligt nu nog volledig op de deelnemende projectscholen. Succescriteria worden pas bepaald nadat de uitkomsten bij de projectscholen bekend zijn.

Afbreukrisico's

- Het blijft spannend of de jongeren ook daadwerkelijk gebruik gaan maken van de informatie. Onderzoek laat zien dat jongeren de informatie die ze krijgen en de informatie waar ze toegang tot hebben stelselmatig negeren en niet gebruiken. De bundeling/centralisering van informatie binnen MBO Stad (portal) zou dit risico kunnen verkleinen: men 'verdrinkt' niet meer in alle informatie die op het internet staat (website schept orde in chaos). De vraag blijft echter bestaan of de jongeren (de meer gecentraliseerde informatie op) MBO Stad wel gaan gebruiken.
- Het geld dat beschikbaar is voor de ontwikkeling van MBO Stad is minder dan eerder was begroot. Hierdoor zullen keuzes moeten worden gemaakt in de lancering/bekendmaking.
- Een website is nooit af. Risico qua kosten (beheerskosten, onderhoud). Vraag is wie dit gaat betalen.
- De website zal jaarlijks opnieuw onder de aandacht gebracht moeten worden (voor de nieuwe vmbo'ers). Dit kost geld.
- Implementeren kost tijd. Rekening houden met langere periode van promotie en bekendheid geven.
- Verbinding met Stimuleringsproject LOB algeheel: kennisdeling komt nog onvoldoende van de grond.
- Afstemming met BeroepeninBeeld komt niet goed van de grond in verband met afwezigheid verantwoordelijk medewerker Colo.

Op deze risico's wordt (voortdurend) geanticipeerd door ze steeds onder de aandacht van de projectleiding te brengen en te houden zodat actief naar oplossingen kan worden gezocht.

Fasering / planning

- In januari 2010 heeft MBO Raad drie partijen verzocht een strategie en aanzet te ontwikkelen voor het uitzetten van een communicatietraject voor de introductie en implementatie in het vmbo en het mbo van de nieuwe mbo-domeinenstructuur in het kader van LOB.
- In maart 2010 heeft de MBO Raad aan Podium gevraagd een gecombineerd communicatieplan te maken voor zowel het vmbo als het mbo.
- In juli 2010 heeft MBO Raad verzocht het communicatieplan zodanig aan te passen dat de eerste fase van het project zich met name richt op het vmbo en in de tweede fase mbo.
- Eind april 2010 is akkoord gegeven op het maken van een website en het organiseren van klankbordgroepsessies. Dit is vanaf die datum in gang gezet. Begin september is een eerste opzet van de website besproken. Klankbordgroepsessies worden in het vierde kwartaal verwacht.

Planning:
- tot en met april/juli bouwen, onderzoeken, klankborden, aanpassen;
- april 2011 site testklaar;
- zomer 2011 site getest;
- in zomer 2011 wordt nog extra slag gemaakt voor website;
- lancering site: 3 oktober 2011 CompetentCity;
- een pre-lancering vindt plaats op Skills Masters in Londen;
- in het najaar van 2011, als veel open dagen plaatsvinden, wordt MBO Stad nog eens extra onder de aandacht gebracht, bijvoorbeeld via sociale media.

In de zomer van 2011 komt een nieuwe planning en begroting.

Na de lancering is MBO Stad niet ‘af’. MBO Stad is een onderdeel - weliswaar essentieel, maar toch een deel - van het complet meerjarenplan om de domeinen in het vmbo en mbo te laten landen. MBO Stad zal, naast de regelmatige aanvullingen en verversing van het bestaande materiaal, aangevuld moeten worden met digitale modules, zoals een oudermodule ‘Eerste hulp bij kiezende kinderen’, leerlingenmodule ‘Help ik moet kiezen’ en een mentoren/decanenles.

Na het aflopen van het Stimuleringsplan (zomer 2012) start de uitrol richting andere scholen.

Stand van zaken

- De verbinding met Beroepen in Beeld wordt geagendeerd in de werkgroep Communicatie van MBO Diensten, de MBO Raad, Colo (Beroepen in Beeld) en Skills Netherlands. Op de website van MBO Stad wordt binnen de diverse domeinen/beroepen gelinkt naar Beroepen in Beeld. Gebruikers kunnen dus doorklikken. Tegelijkertijd kan de afstemming nog beter, bijvoorbeeld dat vanuit de kenniscentra nog niet duidelijk is welke beroepenfilmpjes geschikt zijn.

- De afstemming met Beroepen in Beeld gaat moeizaam, omdat vanuit Colo op dit moment niemand verantwoordelijk is. Hier is ook overleg over geweest. Er is begrip voor de situatie, maar tegelijkertijd 'moeten we wel door'. In de communicatie moeten Colo en MBO Raad elkaar nog beter vinden.
- Knelpunt: het budget is kleiner geworden. Aan het oorspronkelijke communicatieplan hing een begroting van ruim zes ton. Uiteindelijk heeft OCW voor 2011 een bedrag van 178 duidend euro toegekend. Dit heeft de kartrekkers gedwongen tot het maken van keuzes waardoor belangrijke onderdelen van het communicatieplan rond MBO Stad met een toegevoegde waarde voor de doelgroepen niet kunnen worden ontwikkeld. Bijvoorbeeld een trailer (site), social mediacampagne en een game voor studenten en ondersteuningsmateriaal voor docenten/decanen (toolkit). Het voor 2011 toegekend budget was overigens onvoldoende voor de ontwikkeling van MBO Stad. Daarvoor heeft het project gebruik kunnen maken van het aan LOB toegekende budget voor 2010.
- Het project loopt op de overige punten volgens planning. Dat betekent dat de website is gebouwd en is getest in de klankbordgroepen.

■ **Verslag tweede ronde**

Bronnen

- De kartrekker en een medewerker van de MBO Raad die bij het project is betrokken (idem als de eerste ronde).
- Onderzoek SARV.
- Overzicht statistieken MBO Stad.

Projectorganisatie

Contacten met Beroepen in Beeld

Naast de contacten binnen de werkgroep zijn er ook contacten geweest met Beroepen in Beeld/SBB. Deze contacten lopen (nog steeds) moeizaam, hoewel er wel verbetering is ten opzichte van een jaar geleden. De transitie van Colo naar SBB heeft er bij het SBB toe geleid dat zij het afgelopen jaar andere prioriteiten hadden (o.a. wisselingen van personeel/functies, nieuwe rol eigen maken). De intentie van samenwerking is er wel, maar het lukt nog onvoldoende om elkaar te vinden. Er wordt wel geprobeerd om tot een gezamenlijk vervolgplan te komen en ervoor te zorgen dat er geen databaseverlies optreedt.

Andere werkgroepen in het Stimuleringsproject LOB

Via de nieuwsbrief van de werkgroep LOB (die is gericht op scholen) zijn de kartrekkers op de hoogte van wat er in de andere werkgroepen is gebeurd. Er is/wordt geprobeerd om MBO Stad in elke nieuwsbrief wel een plaatsje te geven. De projectleider LOB heeft in de contacten met de andere werkgroepen MBO Stad wel ingebracht (folder uitdelen, noemen in overleggen). De kartrekkers weten niet in hoeverre MBO Stad ook daadwerkelijk in de producten van de andere werkgroepen is meegenomen / is opgepakt (in ieder geval niet in alle projecten).

Stand van zaken

De uitvoering van het project is volgens planning verlopen. Wel is in de loop van het project het budget veel kleiner geworden, waardoor een aantal plannen niet uitgevoerd konden worden, bijvoorbeeld het breed bekend maken van MBO Stad. Een aantal activiteiten is hierdoor uitgevoerd met minder middelen, of is minder uitgebreid uitgevoerd dan gepland. Voorbeeld: plan was om de stad na te bouwen en neer te zetten op beurzen, scholen et cetera, dat is nu niet gebeurd.

Het belangrijkste onderdeel van het project/de werkgroep: het bouwen van de website MBO Stad is uitgevoerd, en deze website is zo goed mogelijk neergezet en gepromoot. Er zijn geen concessies gedaan aan het oorspronkelijke idee van de stad. De oudermodule is er al wel, maar deze kan/moet nog beter uitgewerkt en geïmplementeerd worden. Het gedeelte voor decanen (onderwijsmateriaal) is er wel, maar nog niet zo uitgebreid als dat was gepland. Ook dit heeft met het kleine budget te maken.

Resultaten

De kartrekkers zijn heel tevreden over wat zij het afgelopen jaar hebben bereikt (zeker gezien de beperkte financiële middelen). Uit een onderzoek van SARV komt naar voren dat vmbo'ers en mbo'ers MBO Stad een aansprekend portal vinden, onder meer door de visuele vormgeving. Ook wordt de site de beste gevonden in vergelijking met de andere sites die in het onderzoek zijn onderzocht (o.a. Beroepen in Beeld, TKMST en Studiekeuze123). De kartrekkers zijn hier heel trots op. Wel vinden de vmbo-studenten dat de diversiteit van mogelijke beroepen binnen een domein nog te gering is en de informatie nog niet compleet. De kartrekkers herkennen zich hierin en dit is ook een van de punten waar de komende periode extra aandacht aan zou moeten worden besteed.

De werkgroep heeft veel kritiek gekregen van mensen die zich bezig houden met beleid. De site blijkt echter goed aan te sluiten bij de behoefte van jongeren. Hier zijn nooit concessies aan gedaan en daar zijn de kartrekkers trots op. Ook via andere kanalen krijgt de kartrekker positieve signalen, bijvoorbeeld via Twitter en op de beurzen waar ze heeft gestaan.

De oudermodule is nog in ontwikkeling (wel af, maar nog niet naar wens). In april 2012 is er een klankbordgroep waarin ouders zitten om te achterhalen hoe de module eruit moet komen te zien. Uiteindelijk doel van de module is om ouders te faciliteren in het begeleiden van hun kind bij de studiekeuze.

De module voor mentoren/decanen is wel afgerond, maar staat nog in de kinderschoenen. Zoals gezegd is de module niet zo uitgebreid als van tevoren was bedacht, doordat de financiën dit niet toelieten. Dit is nog steeds een probleem. Het gebruik van MBO Stad als LOB-programma op scholen zit dan ook pas in de opstartfase. Kort gezegd

wordt de MBO Stad ook gezien als groeimodel, waar steeds nieuwe dingen aan toegevoegd kunnen worden.

Het 'promoten' van MBO Stad moest ook gebeuren met weinig geld. Het genereren van bekendheid heeft via de volgende manieren plaatsgevonden:
- Ruilen: MBO Stad kreeg bijvoorbeeld een artikel in Skills, Skills werd onder de aandacht gebracht bij de MBO Raad.
- De kartrekker heeft op 2 beurzen gestaan. De kosten hiervoor zijn echter hoog (minimaal 25.000 euro).
- Twee direct mailings naar docenten in het vmbo.
- In algemene zin wordt daar waar mogelijk MBO Stad publiek onder de aandacht gebracht, onder andere via media (free publicity) en social media.

De kartrekkers vinden het jammer dat uiteindelijk zo weinig geld beschikbaar is geweest voor MBO Stad (in vergelijking met het originele budget, maar ook absoluut gezien). Ze vinden dat het beperkte budget de werkgroep tekort heeft gedaan (in verhouding tot Beroepen in Beeld moest MBO Stad nog vanaf nul worden opgebouwd en worden geïmplementeerd. Hier is geen rekening mee gehouden in de verdeling van het totale budget). De beschikbare middelen zijn nu helemaal op en de kartrekkers zien ook geen mogelijkheden meer in gratis middelen; de ruilmogelijkheden bijvoorbeeld zijn uitgeput. Wil je MBO Stad dus maximaal inzetten, dan zal extra budget beschikbaar moeten worden gesteld.

Test
Alle onderdelen die binnen MBO Stad zijn ontwikkeld zijn besproken in klankbordgroepen (3 verschillende klankbordgroepen: van jongeren, ouders en decanen). Op basis van daarvan zijn bepaalde onderdelen aangepast.

Ontwikkelpunten
Zoals gezegd is MBO Stad nog niet af. Op bepaalde punten moet/kan de site verbeterd worden:
- Verder uitwerken van de beroepen (bv. niet alleen een technisch iemand op een werkplaats, maar ook in een ziekenhuis).
- Bepaalde 'poppetjes' prominenter in beeld krijgen (bv. waar grote tekorten zijn).
- Uitbreiden oudermodule (creëren ouderbetrokkenheid, zoals OCW wil).
- Meer en betere informatie bij de beroepen (bv. over arbeidsmarktperspectieven, over negatieve kanten zoals werken in het weekend).
- Inzet van fase 2: MBO Stad voor het mbo.
- Betere inrichting in de domeinenstructuur (duidelijk maken wat er voor beroepen/opleidingen horen in een domein).

- Jongeren zouden ook graag zien waar je een bepaalde opleiding kan volgen. Dat is nu nog niet duidelijk in MBO Stad, maar wordt misschien wel toegevoegd.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Het doel van MBO Stad is:
- Jongeren een betere studiekeuze laten maken; minder switchers.
- Jongeren een eerlijk en duidelijk beeld geven van beroepen (bv. arbeidsmarktkansen, werken in ploegen et cetera).
- Ouderbetrokkenheid creëren.
- De domeinen inzichtelijk maken. Dit gebeurt nu nog niet optimaal, omdat de domeinenstructuur nog niet is ingevoerd.

Gebruikers
*S*tudenten zijn de belangrijkste gebruikers van MBO Stad. Zij zijn ook heel tevreden over de site. In onderzoek van ACOV is gebleken dat MBO Stad door jongeren aantrekkelijk wordt gevonden. Wekelijks zijn er zo'n 500-600 bezoekers. De kartrekkers zijn zeer tevreden over het resultaat. Naast studenten moeten ook ouders en decanen MBO Stad gebruiken. Op scholen gebeurt dat bijvoorbeeld tijdens LOB-lessen (maar pas in opstartfase). Voor ouders moet er een module komen waarmee zij hun kind kunnen helpen in het kiezen van de juiste opleiding.

Proces
De kartrekkers zijn over het algemeen tevreden met het proces, ondanks dat de werkgroep van samenstelling is veranderd vanwege personeelswisselingen. De samenwerking met Beroepen in Beeld had beter gekund/gemoeten.

Transfer

De werkgroep heeft op diverse manieren MBO Stad gepromoot om hiermee de bekendheid van de Stad te vergroten (zie wat hierboven al is beschreven). In het proces heeft men zich niet gericht op alleen de 15 projectscholen (zoals eerst het plan was), maar op het hele vmbo. Het mbo komt in een volgende fase aan bod.

Hoe verder?

De kartrekkers maken zich zorgen over het vervolg van het project, omdat er nog helemaal geen duidelijkheid is over een vervolg en hoe dat er dan uit gaat zien. Er is dan ook nog geen lange termijn plan.
De kartrekkers zouden het 'doodzonde' vinden als MBO Stad geen vervolg zou krijgen, omdat het door het ontbreken van financiële middelen zou moeten worden stopgezet. De site zou dan worden overgedragen aan OCW en ze zijn bang dat van doorontwikkeling dan geen sprake is en het hele project zal doodbloeden. Een andere optie is de 'vercommercialisering' van MBO Stad, maar dit is ook een slecht vooruitzicht, omdat het achterliggende idee van MBO Stad (onafhankelijke en betrouwbare informatie) dan zou verdwijnen.

Vanuit de wensen/plannen van OCW zou het ook onlogisch zijn om niet verder te gaan met LOB, specifiek MBO Stad. MBO Stad biedt kansen om het beleid van OCW uit te dragen/concreet te maken. Bijvoorbeeld op het vlak van het creëren van ouderbetrokkenheid, de domeinen, het maken van een goede studiekeuze en het geven van goede informatie over arbeidsmarktkansen.

Het is nog onduidelijk of en hoe het project een vervolg zal krijgen. Deze onzekerheid leidt tot voorzichtigheid en afwachtend gedrag. Omdat er maar weinig geld is kan de werkgroep het zich niet permitteren om de verkeerde dingen te doen; alles moet in één keer goed gaan.
De kartrekkers vinden eigenlijk dat MBO Stad een vervolg moet krijgen; er is sprake van kapitaalvernietiging als er geen nieuwe financiële middelen komen. OCW zou moeten inzien dat MBO Stad bijdraagt aan hun beleid en het is dus een maatschappelijke verantwoordelijkheid van OCW om het project niet stil te zetten. Bovendien komt inzet (in tijd = geld) ook van de MBO Raad (doordat mensen worden ingezet/vrijgemaakt).

Als er een vervolg komt zal worden ingezet op die punten die hierboven al genoemd zijn bij 'ontwikkelpunten'. Ook de implementatie moet dan meer aandacht krijgen.

Als het Stimuleringsplan een vervolg krijgt, vinden de kartrekkers dat in de werkgroepen ingezet moet worden op andere componenten. Communicatie is hier een belangrijke component van. Zij kunnen bijdragen aan de uitrol van de ontwikkelde producten.

4 Deskundigheidsbevordering

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met één van de externe deskundigen.
- Offerte van de externe deskundigen, februari 2011.

Projectorganisatie

Deelnemers
Het project is uitgevoerd door vijf externe deskundigen. Aan de training is deelgenomen door docenten en schoolcoaches van de vijftien projectscholen.

Projectstructuur
De training wordt verzorgd door vijf trainers (de externe deskundigen) die de training ook hebben opgezet. Deelnemers aan de training zijn docententeams van de vijftien scholen (in totaal 180 docenten, maximaal tien per roc en aoc) en per school twee coaches (in totaal dertig).

Overleg en samenwerking
De trainers trekken gezamenlijk op. Dat geldt zowel voor de opzet en voorbereiding van de training als de uitvoering ervan; de trainingsdagen worden door de trainers gezamenlijk verzorgd (alle trainers zijn op de scholingsdagen aanwezig).

Doel(en)

Professionalisering van mbo-docenten in het voeren van goede intake- en loopbaangesprekken. Het traject moet ertoe leiden dat docententeams er in slagen goede loopbaangerichte gesprekken met studenten te voeren en - op de langere termijn - een krachtige loopbaangerichte leeromgeving te creëren. Beoogde opbrengst op student-niveau is dat de intake- en begeleidingsgesprekken bijdragen aan loopbaancompetenties, keuzekwaliteit en een soepele schoolloopbaan.

Beoogde resultaten

- In 2010 is er door de externe deskundigen een scholingstraject ontwikkeld.
- Er zijn scholingstrajecten uitgevoerd voor genoemde betrokkenen.
- Er is een rapportage beschikbaar ten behoeve van succes- en faalfactoren voor scholing van professionals in kader van LOB. Tevens vindt er een meting plaats van succes van uitgevoerde training.

Werkwijze

Door de externe deskundigen is een professionaliseringstraject loopbaanbegeleiding ontwikkeld. Dit is gebaseerd op het onderzoek dat zij op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding hebben uitgevoerd en de ervaringen van eerder door hen uitgevoerde vergelijkbare scholingstrajecten in het vmbo en in ROC de Leijgraaf (in het kader van een HPBO-project). Het professionaliseringstraject is gericht op teams

van mbo-docenten uit eenzelfde opleiding en twee coaches per school. In de oorspronkelijke opzet zouden ook praktijkopleiders van bedrijven bij de training worden betrokken, maar dit bleek onhaalbaar; geen van de scholen slaagde erin hiervoor praktijkopleiders te werven.

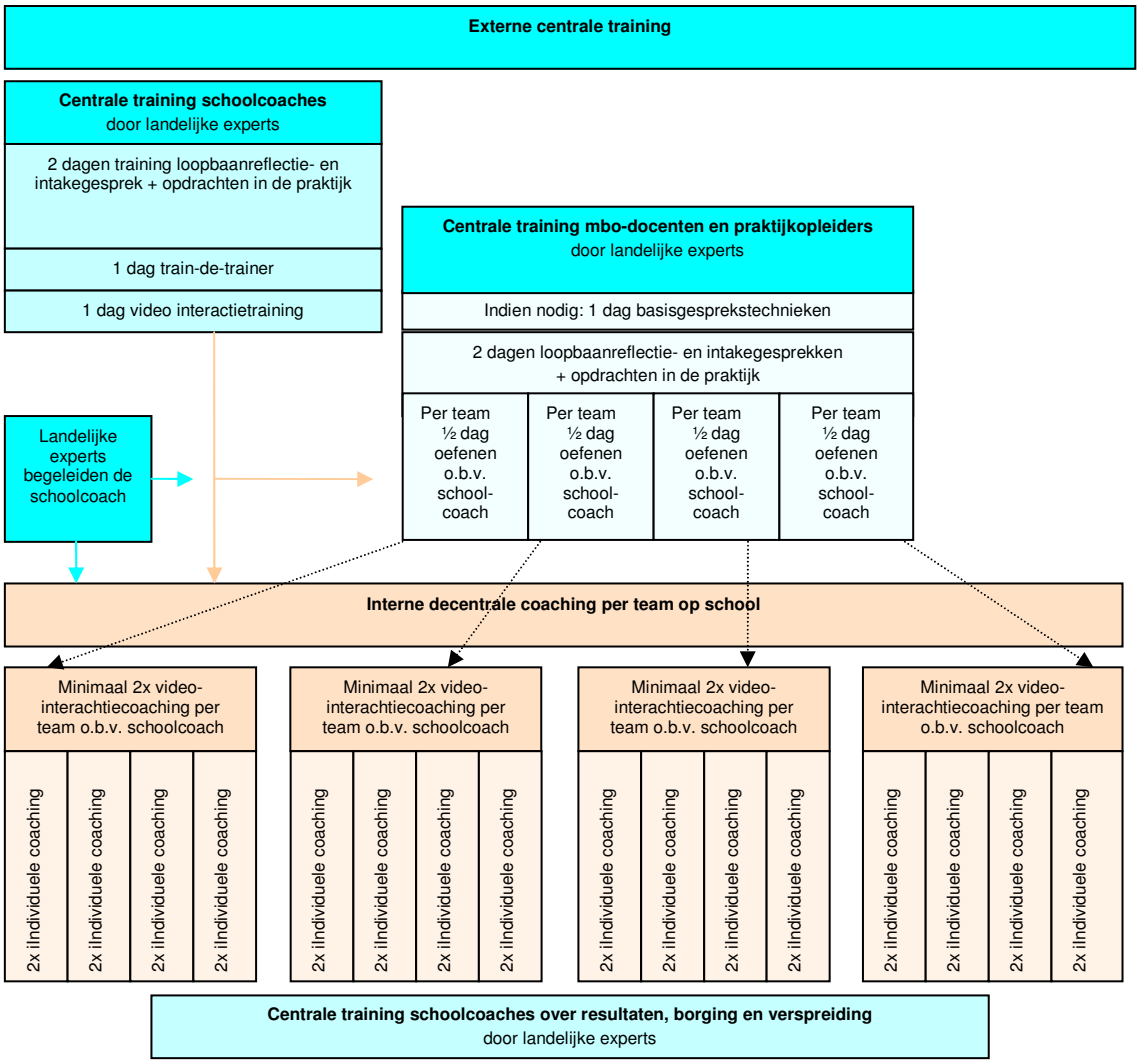
De training bestaat uit '*…een combinatie van externe training, waarin rust en focus op het onderwerp van professionalisering mogelijk is, en interne coaching waarin de transfer van theorie naar praktijk wordt gefaciliteerd'* (overgenomen uit de offerte). Tijdens het traject worden schoolcoaches door de trainers voorbereid om de professionalisering binnen de organisatie verder vorm te geven. Hiermee wordt beoogd de kennis in de organisatie te verspreiden en verankeren.

In de training worden docenten en praktijkopleiders centraal getraind in het voeren van loopbaanreflectiegesprekken en loopbaangerichte intakegesprekken. Zo nodig vindt daaraan voorafgaand training plaats van basisgesprekstechnieken. Docenten en schoolcoaches kunnen zich daarvoor op vrijwillige basis aanmelden.

Na de centrale training worden de docenten op hun eigen school in teamverband begeleid door middel van video-interactiecoaching (minimaal twee) en individueel via coachingsgesprekken (ook minimaal twee). Dat gebeurt door de schoolcoaches.

De training voorziet in:
- vier trainingsdagen voor schoolcoaches:
  * twee dagen training in het voeren van een loopbaanreflectie- en intakegesprek, met opdrachten in de praktijk
  * één dag train-de-trainer
  * één dag video-interactietraining;
- één dag training in basisgesprekstechnieken (facultatief);
- twee centrale trainingsdagen voor schoolteams over het voeren van een loopbaanreflectie- en intakegesprek;
- twee decentrale trainingsdagen voor schoolteams onder begeleiding van de schoolcoaches;
- één terugkomdag voor schoolcoaches over de resultaten, borging en verspreiding.

In schema:



De effecten van de training worden door de deskundigen zelf onderzocht. Dat gebeurt via een voor- en nameting en door middel van vragenlijsten en analyse van beeldmateriaal (van gesprekken) en activiteiten- en deelnamegegevens.

Fasering / planning

De training van de schoolcoaches vindt plaats in de periode van eind april tot half juni 2011. De terugkomdag is gepland op 29 maart 2012.
De centrale trainingsdagen van de schoolteams van docenten en praktijkopleiders (twee dagen per groep van drie tot vier scholen) vinden plaats na de zomervakantie, in de periode september- november 2011.

Stand van zaken

De ontwikkeling van de training is gereed en de eerste twee trainingsdagen voor schoolcoaches hebben inmiddels plaatsgevonden. Deze maand dienen van alle scholen ook de namen binnen te zijn van de

docenten die gaan meedoen (nu is dat van ongeveer de helft van de scholen bekend). Overigens geldt de regel dat als van een school de namen niet tijdig bekend zijn, die school verder niet meer aan het project kan deelnemen.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron

Gesprek met de externe deskundige met wie ook in de eerste ronde is gesproken.

Projectorganisatie

De deelname aan deze deelactiviteit is gedurende het project iets veranderd. Een van de roc's heeft uiteindelijk niet meegedaan vanwege interne problemen en twee roc's zouden in eerste instantie samen deelnemen aan het project maar hebben zich gedurende het project opgesplitst

Stand van zaken

Zoals aangegeven is er één team afgevallen. Omdat de twee roc's die samen zouden optrekken zich toch hebben gesplist, is uiteindelijk wel het beoogde aantal van vijftien teams getraind.

De training bestaat uit drie delen. In het eerste deel worden de coaches getraind en in het tweede deel de volledige teams (inclusief de schoolcoach). In het derde deel van de training voeren de schoolcoaches individuele coachingsgesprekken met teamleden. In deze laatste fase konden de schoolcoaches nog twee tot drie keer hulp inroepen van de externe deskundigen.

Het eerste deel is verlopen zoals voorzien, in het tweede deel is ROC Mondriaan afgevallen en het derde deel is nog niet door alle deelnemers afgerond (de planning was dat het project in maart is afgerond). Sommige deelnemers zijn nog bezig met het opnemen van filmpjes en anderen met het voeren van gesprekken. Vooral in het tweede deel van het traject waren er verschillen tussen teams te zien. Teams die door het management zijn aangewezen (gestuurd) om aan het project deel te nemen, kunnen in dit deel voor een vertraging zorgen.

Ongeveer driekwart van de teams heeft de facultatieve training basisvaardigheden gevolgd.

Resultaten

Doelen en resultaten
De projectgroep heeft zelf een onderzoek gedaan, bestaande uit een voor- en nameting met vragenlijsten en filmpjes. Wat betreft de vragenlijsten: deze zijn gericht op loopbaancompetenties van studenten (idee is dat als docenten betere loopbaangesprekken leren voeren dit terug te zien is in de loopbaancompetenties) en op hoe de student het gesprek beleeft en waardeert (hierbij is een controlegroep betrokken). De vragenlijsten worden ook ingevuld door de coaches en begeleiders van de

studenten. Wat betreft de filmpjes: deelnemers hebben bij aanvang van het project en na de training een filmpje gemaakt van loopbaangesprekken, die filmpjes worden geanalyseerd om te kijken of loopbaangesprekken anders worden gevoerd.

De effectmeting is onderdeel van de rapportage van de projectgroep. De rapportage krijgt de vorm van een brochure van maximaal dertig pagina's met kernmateriaal (twintig pagina's waarin de cijfers staan en wat, hoe en waar de training effect heeft gehad), interviews en foto's. Ook wordt beschreven hoe de training eruit ziet en het programma wordt als bijlage toegevoegd. Het belangrijkste van de rapportage is te laten zien of de training effect heeft en welk effect dat is, dat de gesprekken veranderen qua sfeer, duur en inhoud en dat dit gebeurt op leerlingniveau. Deze rapportage zou, volgens planning, in mei klaar moeten zijn (dit is afhankelijk van de aanlevering van materiaal door de scholen).

Bij de teams die aan het project hebben deelgenomen omdat ze dit zelf wilden, is te zien dat er dingen aan het gebeuren zijn, dat ze meer willen en aan het nadenken zijn over hoe het project verankerd kan worden. Bij de teams die gestuurd zijn om deel te nemen, is dit niet te zien en daar is de verwachting dat met het stoppen van het project de school er niet mee verder gaat.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Docenten kunnen wel over en tegen studenten praten, maar niet met. Wat de projectgroep probeert, is de deelnemers te leren een loopbaangesprek te voeren met een student. De essentie van de begeleiding is dat er mét studenten wordt gepraat en niet over of tegen.

Proces
Het project is uitgevoerd volgens de kwaliteitsnormen die de projectgroep wilde hanteren. Een aantal deskundigen is voornamelijk wetenschappelijk onderlegd en anderen hebben jarenlange ervaring als trainer.

Transfer

Er komt een kleine rapportage en deze is bedoeld voor iedereen, onder andere schoolteams. De rapportage zal worden verspreid door MBO Diensten.

Hoe verder?

Stel dat het project met nog twee jaar wordt voortgezet dan zouden er twee dingen moeten gebeuren:
- scholen die er nu goed mee bezig zijn de kans geven het te verbreden;
- nieuwe scholen de kans geven om deel te nemen.

De essentie van het project zal hetzelfde blijven, maar er zullen wel verbeteringen doorgevoerd worden. Sommige zaken die in het vmbo goed

werken, werken niet goed in het mbo. Het belangrijkste verschil is de schaalgrootte en - in het verlengde daarvan - de betrokkenheid van de school. Als een vmbo-school aangeeft aan de training mee te doen, gaat de school er ook echt voor. In het mbo worden teams echter vaak ‘aangewezen’ door het management. Het gevolg is dat in deze gevallen de betrokkenheid van zowel de teams als het management minder is dan in het vmbo. Hiermee moet rekening worden gehouden bij zowel de intake als bij de organisatie van een eventueel vervolgproject.

5 Intake

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker.
- 'Concept Opdrachtbevestiging A1018', MBO Diensten.
- 'Over de werkwijze van de werkgroep Intake', Actis Advies, 9 maart 2011.

Projectorganisatie

Deelnemers
Aan het project is meegewerkt door twee deskundigen van Actis Advies, een kartrekker van een van de roc's en een werkgroep bestaande uit vier leden vanuit het mbo en twee leden uit het vmbo.

Taakverdeling
MBO Diensten heeft Actis Advies gevraagd relevante begeleidingscapaciteit beschikbaar te stellen voor de werkgroep Intake. Dit houdt op hoofdlijnen in:

- het bijeenroepen van de werkgroep en de daarbij passende werkzaamheden verrichten als het opstellen van een agenda, het rondzenden van vergaderdocumenten, het vastleggen van de besprekingen in korte besluitenlijsten et cetera;
- tijdens de bijeenkomsten fungeren als procesbegeleider;
- het in nauwe samenspraak met de leden van de werkgroep opstellen van een plan van aanpak voor de werkzaamheden van de werkgroep;
- het op passende wijze coördineren van de uitvoering van het plan van aanpak door de werkgroepleden;
- het opstellen van een eindrapportage;
- het voeren van overleg met MBO Diensten en/of kartrekkers van andere werkgroepen wanneer gewenst of nodig.

Actis Advies doet daarnaast ook vooronderzoek. Het koppelt zaken die in de werkgroep zijn besproken aan feiten en cijfers, bijvoorbeeld van DUO. Daarnaast brengt Actis wetenschappelijk onderzoek in over (loopbaangerichte) intake.

Overleg en samenwerking
Er zijn acht bijeenkomsten met de werkgroepleden gepland.

Actis Advies treedt over de uitvoering van de opdracht in overleg met MBO Diensten. Actis Advies legt verslag van de activiteiten.

De samenwerking in de werkgroep verloopt goed. De leden zijn enthousiast en gemotiveerd om met het onderwerp aan de slag te zijn.

Sommige werkgroepleden vinden het lastig om los te komen van hun eigen context (i.c. het roc waar ze werken). Ze vinden het moeilijk om het landelijke doel van het Stimuleringsproject LOB als uitgangspunt te nemen. De meerwaarde van de werkgroep Intake binnen het gehele Stimuleringsplan moet niet uit het oog verloren worden.
De werkgroepleden zijn redelijk volgend: de deskundigen zijn in die zin wel de echte kartrekkers.

Doel(en)

Met resultaten en ervaringen uit diverse vmbo-mbo-projecten en onderzoeken als input komen tot producten - in het bijzonder een beschrijving van een loopbaangerichte werkwijze of methodiek die binnen de intake van mbo-studenten kan worden gebruikt - die ter beschikking komen voor alle onderwijsinstellingen.

Beoogde resultaten

- Een methodiek die binnen de intake van nieuwe studenten in het mbo wordt gebruikt en die LOB als kenmerk heeft.
- Scholingstraject voor intakers mbo-instellingen.
- Landelijk erkende afspraken ten behoeve van overstap vmbo-mbo.

Belangrijk is dat de werkgroep wordt gevraagd een product rondom intake op te leveren dat straks beschikbaar is voor collega-mbo-instellingen. Om dat nog iets aan te vullen is er aan toegevoegd dat het bij voorkeur gaat over een loopbaangerichte werkwijze/methodiek bij de intake van mbo-studenten.

Niet bepaald is hoe het product er uit moet zien. Het kan dus een brochure zijn, een artikel, een filmpje, een handreiking, toolkit, enzovoorts. De werkgroep is qua vormkeuze dus volledig vrijgelaten.

Wat betreft de beoogde resultaten denkt de kartrekker dat het derde punt (landelijk erkende afspraken) niet haalbaar is. Bovendien is KPC-groep hier ook net mee bezig geweest door, in opdracht van het ministerie van OCW, standaarden voor een optimale overgang naar het mbo op te leveren. Overigens is de werkgroep volgens de kartrekker redelijk vrij om de beoogde resultaten aan te passen aan het voortschrijdend inzicht van de werkgroep (in overleg met de projectleider LOB besproken).

In de werkgroep zijn de meningen nog verdeeld over wat het uiteindelijke product moet zijn. Er zijn mensen die een boekje/brochure willen maken, anderen zien liever een beleidsadvies voor instellingen, anderen weer een advies voor het ministerie van OCW, een website et cetera. Er is nog niet besloten hoe het ‘product’ er uit zal gaan zien. De kartrekker en de externe deskundige zien liever geen boekje (gaat meteen in de la bij andere boekjes).
Een idee (dat nog niet is besproken in de werkgroep) is dat een prijsvraag wordt uitgezet bij scholen. De winnende school krijgt budget om het plan te ontwikkelen (te komen tot een bruikbaar product voor in ie-

der geval de vijftien projectscholen). De werkgroep zou criteria moeten opstellen waaraan het idee moet voldoen. Dit plan is zeker nog niet definitief. Er moet daarbij natuurlijk voorkomen worden dat een eventueel winnende school het werk (de taak) van de werkgroep overneemt.

Transfer
De werkgroep heeft nog niet stilgestaan bij de uiteindelijke transfer/verspreiding van resultaten. De kartrekker vraagt zich af in hoeverre dit tot de taakstelling van de werkgroep behoort. Is het 'vermarkten' van het ontwikkelde product ook een taak van de werkgroep? En in hoeverre is de projectleider LOB verantwoordelijk voor de verspreiding na afloop van het Stimuleringsproject LOB? Het zijn punten waar de werkgroep het antwoord (nog) niet op weet. Hoe en in hoeverre de verbinding met producten van andere werkgroepen uit het Stimuleringsproject LOB moet worden gezocht is nog niet besproken in de werkgroep.

Er is nog niet expliciet gesproken over de vraag wanneer de activiteiten van de werkgroep als een succes gezien worden (criteria). Is de werkgroep tevreden als het product af is of als een minimaal aantal van de deelnemende mbo-scholen het product gebruikt of als het product een bepaald effect blijkt te hebben? De kartrekker schrijft het op als aandachtspunt voor de volgende werkgroepbijeenkomst.

Werkwijze

De werkgroep Intake gaat het traject verkennend in. Dit betekent dat de eerste bijeenkomsten benut worden voor uitwisseling van visies/perspectieven/meningen over intake in het mbo, daarbij ondersteund door relevant achtergrondmateriaal. Daarna wordt gebouwd aan een gezamenlijk gedragen beeld over wat het product zal zijn dat de werkgroep in het voorjaar 2012 gaat opleveren.

De eerste drie bijeenkomsten zijn verkennend geweest (het 'wat'). Na de zomer moet worden nagedacht over het product (het 'hoe'). De kartrekker verwacht dan meer discussie in de werkgroep, omdat het 'hoe' (welk concreet product) vaker wat meer eigen inbreng vergt dan het 'wat' (wat is een loopbaangerichte intake). Men moet voorkomen te verzanden in debatten.
De kartrekker vraagt zich af of de tijdsbesteding voor het daadwerkelijk (laten) ontwikkelen van het product niet te hoog zal gaan liggen. Het ontwikkelen van een product kost naar verwachting meer tijd dan brainstormen en nadenken over wat een loopbaangerichte intake eigenlijk is. Afhankelijk van het product moet bijvoorbeeld een website worden gemaakt, een fotograaf ingehuurd et cetera. Dit kost tijd, maar je bent ook afhankelijk van anderen.

Risico's
Faalfactoren:
- Werkgroepleden die niet loskomen van hun eigen context (de instelling). Daardoor wordt het lastiger het grote geheel te doorzien;

- Werkgroepleden zijn soms redelijk afwachtend. In die zin zijn de kartrekker en de externe deskundige ook de echte trekkers van het project;
- Het is de vraag in hoeverre er werkelijk kennis/ draagvlak is bij de leidinggevenden van de werkgroepleden over het werk dat er gedaan wordt. In hoeverre overleggen leden regelmatig met hun leidinggevende over de vorderingen van de werkgroep? Dit is wel noodzakelijk om uiteindelijk veranderingen door te kunnen voeren;
- Het beleid van OCW is onduidelijk en maakt onzeker. Ontwikkelingen in CGO (nog steeds niet definitief, naam gewijzigd) en Focus op vakmanschap maken het onzeker in hoeverre LOB en loopbaangerichte intake in de toekomst prioriteit/focus heeft vanuit OCW.
- De tijdsbesteding/planning voor de tweede helft van het project: nu het 'hoe' ontwikkeld moet gaan worden kan de tijdsbesteding wel eens oplopen, tot boven de geplande uren.

Het anticiperen op de risico's is lastig. Het beleid van OCW bijvoorbeeld, is een factor waar niks aan veranderd kan worden. Er is wel gedacht om de verschillende werkgroepleden ook verschillende opdrachten te geven, bezien vanuit hun eigen context (om de soms aanwezige afwachtende houding te verlaten). Maar hoe ga je dit communiceren binnen zo'n kleine groep? Bij het derde genoemde risico vraagt de kartrekker zich af in hoeverre dit de verantwoordelijkheid van de werkgroep is. Dat hangt samen met de eerder genoemde vragen over transfer/verspreiding van de resultaten. Bij het vijfde punt is het belangrijk om discussies niet te laten voortduren en toch tot voor iedereen aanvaardbare conclusies te komen. Op dit punt zal er een strakke planning gemaakt moeten worden.

Succesfactoren:
- In de werkgroep zitten leden vanuit het hele land en met verschillende expertise. Hierdoor wordt het thema van loopbaangerichte intake wel helemaal 'gedekt'.
- De ondersteuning van de projectleider LOB: zij stimuleert creativiteit en geeft de werkgroep veel vrijheid.

Extern ingeschakelde hulp/expertise
Naast de deelnemers van de werkgroep is tot nog toe alleen de Argumentenfabriek ingeschakeld. Zij hebben samen met de werkgroep bekeken wat een loopbaangerichte intake oplevert voor studenten en instellingen. Uit deze bijeenkomsten zijn mindmaps voortgekomen die op een systematische manier laten zien wat er allemaal te 'winnen' is bij een loopbaangerichte intake. Er is ook al een eerste stap gezet naar de vraag hoe een loopbaangerichte intake eruit zou moeten zien.

Daarnaast wordt door een aantal personen/organisaties hulp geboden:
- vanuit ECBO in het kader van onderzoek naar dilemma's van scholen rondom de intake;

- door een beleidsmedewerker van de MBO Raad.

De werkgroep bekijkt per 'verzoek' in hoeverre zij hierbij aan willen sluiten. Zij staan open voor initiatieven en expertise.

De werkgroep heeft ook gesproken over het uitnodigen van studenten. Zij zijn immers het 'onderwerp' van de werkgroep. Er is nog geen initiatief genomen om hen uit te nodigen.

Fasering / planning

De werkgroep Intake heeft tot maart/april 2012 acht bijeenkomsten:
- drie voor de zomervakantie van 2011: maart, april, begin juni;
- drie in het najaar van 2011: september, oktober, begin december;
- twee begin 2012: januari, maart.

Het idee is om de eerste drie bijeenkomsten tot de zomer van 2011 te benutten voor uitwisseling en verdieping en het bepalen van het eindproduct van de werkgroep. Het eindproduct zal in het voorjaar 2012 opgeleverd worden.

Een bijeenkomst duurt in het algemeen (bijna) een hele dag. Voor de werkgroepleden betekent dit dat zij ongeveer acht uur hieraan besteden. Elk werkgroeplid heeft in principe twee uur per week voor het project. De tijdsbesteding van de werkgroepleden zit dus vooral in de bijeenkomsten en de voorbereiding (de huiswerkopdrachten). De kartrekker kan zes uur per week aan het project besteden.

Stand van zaken

De tweede bijeenkomst van de werkgroep heeft in Eindhoven plaatsgevonden. Er was een goede opkomst en er is uitgebreid gesproken over het werkgroepproces. Veel werkgroepleden hebben de behoefte eerst de perspectieven te verkennen. De bijeenkomst was leerzaam, omdat het begrip *intake* in de praktijk in veel hoedanigheden aan bod blijkt te komen.

De derde bijeenkomst heeft plaatsgevonden op 20 juni. Het was de laatste verkennende bijeenkomst. Na de zomer (september) wordt in de vierde bijeenkomst ingezet op:
- Wat is een loopbaangerichte intake (wat is de scope)?
- Wat moet het gewenste product/resultaat zijn (boekje, advies et cetera)?

De vijfde bijeenkomst is gepland op vrijdag 18 november, de zesde zal begin 2012 plaatsvinden (dus niet al in december 2011). De laatste twee bijeenkomsten vinden ook in de eerste helft van 2012 plaats.

De afgelopen bijeenkomsten zijn op het 'wat' gericht geweest. De komende bijeenkomsten zijn gericht op het 'hoe'; het product moet bedacht en ontwikkeld worden.

Zie voor ervaringen, faal- en succesfactoren de werkwijze.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron Gesprek met de kartrekker.

Projectorganisatie

Deelnemers

In het vorige verslag werd vermeld dat naast de projectorganisatie enkele andere mensen een rol hadden gespeeld in het project. De Argumentenfabriek was ingeschakeld (eenmalig: zij hebben samen met de werkgroep bekeken wat een loopbaangerichte intake oplevert voor studenten en instellingen), een ECBO-medewerker die onderzoek deed naar intake heeft eenmaal een werkgroepbijeenkomst van de projectgroep bijgewoond, en een beleidsmedewerker van de MBO Raad was betrokken. Er is verder geen contact geweest met deze beleidsmedewerker. De ECBO-onderzoeker zou haar onderzoek inmiddels moeten hebben afgerond, maar de werkgroep heeft niks meer van het onderzoek gehoord.

In het afgelopen jaar heeft de werkgroep nog een extern iemand ingeschakeld, namelijk een medewerker van de organisatie Profcoaches. Zij heeft een workshop brainstormen gegeven over de vraag hoe je de bedachte producten van de werkgroep naar de organisaties (roc's) kan brengen (transfer). Deze vraag is eigenlijk niet de opdracht van de werkgroep, maar is wel belangrijk als er eventueel een vervolg op het project komt. De kartrekker is tevreden over de workshop die is gegeven.
Daarnaast is voor de vormgeving van het product (zie verderop) het communicatiebureau Ravestein & Zwart ingeschakeld door de projectleiding.

In het vorige verslag werd ook vermeld dat mogelijk ook studenten zouden worden uitgenodigd om mee te denken, maar dit is uiteindelijk niet gebeurd. De kartrekker denkt dat zij te weinig gestuurd heeft op het uitnodigen van studenten. Het is bij elke werkgroepbijeenkomst wel onder de aandacht geweest maar omdat het geen 'opdracht' geworden is, is het niet gebeurd (onderdeel van het proces dus). Wel zijn studenten onderdeel geworden van het ontwikkelde 'product' (zie verderop).

Andere projectgroepen

De werkgroep/de kartrekker heeft via de landelijke netwerkbijeenkomsten kennisgenomen van waar de andere werkgroepen mee bezig waren. Ze is niet op de hoogte van de producten die de andere werkgroepen uiteindelijk hebben ontwikkeld. De kartrekker vindt dit jammer en een minpunt van het Stimuleringsproject LOB. Meer in het algemeen is het niet gelukt de werkgroepen goed met elkaar te verbinden en is er nauwelijks afstemming geweest tussen de verschillende werkgroepen. Er is naar de mening van de kartrekker onvoldoende aandacht besteed aan de synergie tussen de werkgroepen (als voorbeeld: er is geen LinkedIn groep van het Stimuleringsproject LOB). (Het gebrek aan) verbin-

ding/de contacten tussen de werkgroepen zou een belangrijk punt kunnen zijn in de evaluatie van het gehele Stimuleringsplan.

Stand van zaken

De uitvoering van het project is volgens planning verlopen. Dat betekent dat het project nu in de afrondende fase zit: een communicatiebureau is bezig met de uitwerking/de vormgeving/de oplevering van het bedachte product. In week 15 van 2012 moet dit bureau klaar zijn en wordt het product ter accordering aan de werkgroep voorgelegd. Op 20 april 2012 is de laatste werkgroepbijeenkomst gepland, dan wordt het project geëvalueerd en afgesloten.

De uitvoering van het project is deels volgens de beoogde werkwijze uitgevoerd: de inhoud van de bijeenkomsten en de planning van de bijeenkomsten is verlopen zoals gepland, het product (de resultaten) zijn verschillend van dat wat in het projectplan stond (maar op de inhoud van het projectplan heeft de werkgroep geen invloed gehad).

Resultaten

Doelen

Zoals gezegd is het uiteindelijk ontwikkelde product niet datgene wat in het projectplan beschreven stond. Om een methodiek voor een loopbaangerichte intake te ontwikkelen (beoogd resultaat volgens projectplan) is het eerst nodig dat mensen (o.a. onderwijzend personeel en management) zich bewust zijn van wat een loopbaangerichte intake is en hier ook de noodzaak voor inzien (op één lijn staan). De werkgroep heeft daarom besloten geen methodiek te ontwikkelen, omdat zij bang was dat het dan 'in de la' zou belanden. In plaats daarvan is besloten om producten te ontwikkelen die als basis kunnen dienen van een soort bewustheidscampagne van loopbaangerichte intakes. Er is gekozen voor het maken van:

- Webfilmpjes met roc-studenten waarin de studenten vertellen over hun ervaringen met de intake (Hebben ze iets geleerd van de intake? Zijn ze zich bewust van de intake?).
- Goede citaten die uit de filmpjes zijn gekomen komen op campagneposters en ansichtkaarten, die moeten leiden tot bewustwording van (het belang van een) intake en als input kunnen dienen voor het aangaan van gesprekken over dit onderwerp.
- Banners (met ook daarop citaten/scherpe stellingen) komen op websites van bijvoorbeeld MBO Diensten, LinkedIn groeppagina en de websites van roc's.

Van alle dingen die gemaakt worden is nog onduidelijk waar ze worden geplaatst (banners en filmpjes) of gedistribueerd (posters en ansichtkaarten). De kartrekker denkt dat dit ook niet de taak is van de werkgroep, maar weet ook niet wie het wel moet gaan regelen.

Deze producten moeten leiden tot bewustzijn van wat een loopbaangerichte intake inhoudt en het belang hiervan. Het bewustwordingsproces dat de werkgroep heeft doorlopen (de werkgroep heeft zelf ook lang

gediscussieerd over wat een loopbaangerichte intake nou eigenlijk is in relatie tot de gangbare intake) was het startpunt voor de ontwikkeling van deze producten. De werkgroep heeft uiteindelijk wel een duidelijk beeld gekregen van wat een loopbaangerichte intake is. De werkgroep heeft zich daarin laten leiden door de definitie van Frans Meijers. De werkgroep is het eens dat een loopbaangerichte intake in ieder geval tot doel heeft om een 'potentieprofiel' (in plaats van een risicoprofiel) van de student te krijgen waarbij de student ook zelf weet wat dit profiel inhoudt en ook zelf een bijdrage levert aan het ontwikkelen van dit profiel door actief met zijn loopbaan aan te slag te zijn. Over de vorm waarin je dat vervolgens zou moeten doen, bestaan in de werkgroep nog diverse beelden.

De kartrekker is tevreden over het uiteindelijk ontwikkelde product binnen de gegeven situatie (zie proces verderop). Ze vindt het jammer dat het de werkgroep niet gelukt is om buiten de kaders te treden (niet goed gelukt om traditionele blik op intake de verlaten).

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Op landelijk niveau moeten de producten van de werkgroep leiden tot meer bewustzijn van LOB tijdens de intake. Het moet ertoe leiden dat mensen die werken in het mbo ontdekken dat je een student tijdens de intake moet *inschatten* (begeleidingsprofiel gericht op student maken) in plaats van *afschatten* (risicoprofiel voor de organisatie maken). De kartrekker merkt dat - óók in de werkgroep - de focus nog veel te vaak ligt op afschatten. Het is een proces van bewustwording hiervan die de basis vormt om dit te veranderen. Op dit moment heeft de werkgroep echter geen meetinstrument om te meten of de bewustwording daadwerkelijk zal ontstaan n.a.v. de ontwikkelde producten (maar transfer was ook niet de opdracht van het project).

Gebruikers
De ontwikkelde producten zijn in principe gericht op ‘iedereen die ze maar wil zien’, omdat iedereen de banners en posters kan tegenkomen. Meer specifiek is het de bedoeling dat intakers/ loopbaanbegeleiders/ docenten/ leidinggevenden de producten zien en er mee aan de slag gaan (reflectie, in discussie).

Proces
De kartrekker is niet/onvoldoende tevreden over het proces dat de werkgroep heeft doorlopen. Een risicofactor die in het vorige verslag is genoemd was dat de werkgroepleden onvoldoende zouden loskomen van hun eigen context. Dat risico is waarheid geworden: de kartrekker en de externe deskundige hebben in feite de producten bedacht en het project getrokken. Er was weinig synergie tussen de werkgroepleden, er was weinig sprake van kennisdeling tussen de werkgroepleden en buiten de afgesproken werkgroepbijeenkomsten zijn er geen/nauwelijks contacten geweest tussen de werkgroepleden. De kartrekker vindt dit

heel jammer en het is niet de manier waarop ze het graag gezien zou hebben (namelijk de werkgroep als een lerend netwerk). De kartrekker weet niet goed waarom het proces niet goed is verlopen. De meeste personen binnen de werkgroep hebben in de werkgroep gezeten vanuit hun visie, maar het is niet duidelijk waar het gebrek aan inbreng/input vandaan komt. Het is in ieder geval geen onwil. Twee personen hadden (denkt de kartrekker) geen back-up van hun leidinggevende en één persoon wilde geen energie in de werkgroep stoppen (intake was net goed geregeld in de organisatie en betrokkene wilde liever niet opnieuw dingen overhoop halen in de eigen organisatie).

De kartrekker had gehoopt dat de werkgroep vanuit andere perspectieven het onderwerp van intake had kunnen benaderen, maar dit is helaas niet gelukt. De sfeer in de werkgroep is wel altijd goed geweest, hoewel er over lastige zaken (zoals het niet buiten de kaders kunnen denken) niet is gesproken.

Transfer

Tijdens de laatste werkgroepbijeenkomst zal het onderwerp transfer worden besproken. De transfer is geen opdracht van de werkgroep en dit is een groot risico in het effect dat de ontwikkelde producten zullen kunnen hebben. De kartrekker vindt dit een groot minpunt, ook omdat uit de laatste bijeenkomst van de werkgroep visie- en beleid blijkt dat zeventig procent van de innovaties mislukt (onder andere doordat de transfer niet goed is). Kortom: de resultaten zijn er, maar het is onduidelijk of het wat gaat opleveren. Alleen al om die reden verdient het project doorgang.

Hoe verder?

Als het project met twee jaar zou worden verlengd zou de kartrekker verder willen werken aan het ontwikkelen van een handleiding/ tips & trucs om met een loopbaangerichte intake in de eigen organisatie aan de slag te gaan (eigenlijk dat ontwikkelen wat in het projectplan beschreven staat). Na het creëren van bewustwording ontstaat namelijk wel de mogelijkheid om een methodiek te ontwikkelen. Als er geen verlenging zal plaatsvinden, betekent dit dat de workshop die de werkgroep heeft gekregen voor niks is geweest; er wordt dan immers niet aan de transfer gewerkt.

Bij een verlenging zou de kartrekker zoals gezegd verder willen, maar vanwege het proces niet in de huidige samenstelling.

6 Levensechte opdrachten ontwikkelen

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker.
- Offerte externe deskundige, december 2010.
- Integratie LOB binnen het onderwijscurriculum: ontwikkelen van levensechte opdrachten, 27 februari 2011 (intern projectdocument).

Projectorganisatie

Deelnemers

- Externe deskundige van LOOV Onderwijsontwikkeling.
- Kartrekker van ROC Midden Nederland.
- Werkgroepleden mbo-instellingen: Scheepvaart en Transport College, Nova College, ROC Aventus en AOC Terra/Onderwijsgroep Noord.
- Kenniscentra: Kenteq en KC Handel.

Projectstructuur

De genoemde deelnemers vormen de werkgroep 'Levensechte opdrachten'. De voortgang in het project wordt bewaakt door de kartrekker die onder andere de bijeenkomsten van de werkgroep organiseert en daarvan verslag doet en rapporteert naar MBO Diensten.

Overleg en samenwerking

De werkgroep komt in de startfase van het project gemiddeld één keer per vier weken gedurende drieënhalf uur bij elkaar. Verwacht wordt dat dit later in het project minder frequent zal zijn.

Doel(en)

Docenten ondersteunen in het creëren van een krachtige leeromgeving. Dat gebeurt door het ontwikkelen en aanbieden van levensechte opdrachten en een handleiding waarmee docenten dergelijke opdrachten zelf te construeren.

Nota bene: in het Stimuleringsplan en de door LOOV opgestelde offerte lag in eerst instantie het accent op het ontwikkelen van een format voor levensechte opdrachten (ook aangeduid als integrale leeropdrachten), het opleveren van tweehonderd van dergelijke opdrachten en het ontwikkelen van een introductieprogramma voor het leren werken aan opdrachten. In de oriëntatiefase van het project heeft de werkgroep besloten de focus te richten op het ontwikkelen van een handleiding om daarmee docenten in staat te stellen zélf levensechte opdrachten te ontwikkelen om daarmee een krachtige leeromgeving te creëren. De opdrachten die de werkgroep in het project ontwikkelt, dienen in dit verband als voorbeelden. De accentverschuiving is ingegeven door de opvatting van de werkgroep om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de

visie op LOB zoals verwoord in het Stimuleringsplan, vooral waar het gaat om het verwerven van loopbaancompetenties in levensechte situaties en door middel van reflectiegesprekken over de betekenis van de ervaringen die in die situaties zijn opgedaan.

Beoogde resultaten

- Een handleiding voor docenten om zelf levensechte opdrachten te ontwikkelen, waarin wordt uitgelegd waarom dat van belang is en hoe dat moet gebeuren. Onderdelen van de handleiding zijn:
  . uitleg over de betekenis en structuur van een levensechte leeropdracht in relatie tot loopbaanontwikkeling;
  . een format;
  . criteria waaraan levenechte opdrachten moeten voldoen;
  . een matrix waarmee doelen kunnen worden opgesteld op het gebied van kennis, houding en vaardigheden;
  . formulieren voor het voeren van gesprekken met studenten over de opdrachten.
- Een aantal levensechte opdrachten die dienen als voorbeeld bij de handleiding.

In afwijking van de resultaten die in het Stimuleringsplan worden genoemd, wordt niet gestreefd naar het opleveren van 200 opdrachten, maar ligt het accent op de handleiding, met daarbij opdrachten als voorbeeld (zie ook opmerking hiervoor).

Werkwijze

De producten worden door de leden van de werkgroep gezamenlijk ontwikkeld. Taakverdeling daarbij is:

Externe deskundige:
- format ontwikkelen
- opdrachten mee ontwikkelen en/of bewerken
- opdrachten in het format verwerken/beschrijven
- eindpresentatie mee ontwikkelen
- opdrachten in eindpresentatie verwerken

Kartrekker:
- praktische zaken regelen
- bijeenkomsten organiseren
- voortgang bewaken
- verantwoording afleggen
- opdrachten verzamelen
- opdrachten mee ontwikkelen en/of bewerken
- eindpresentatie mee ontwikkelen

Werkgroepleden:
- opdrachten verzamelen
- opdrachten mee ontwikkelen en/of bewerken
- eindpresentatie mee ontwikkelen.

Fasering / planning Streven is om de beoogde resultaten maart 2012 op te leveren en te presenteren. De wijze waarop dat gebeurt, is nog niet bekend.

Fasering: oriëntatiefase, inventarisatiefase, ontwikkelfase, opleverfase en eindevaluatie. Elke fase wordt na afronding geëvalueerd. Gezien de bijstelling van doelen en resultaten, wordt op korte termijn een nieuwe tijdsplanning gemaakt.

Stand van zaken De start van het project verliep wat moeizaam. Dat kwam met name door de aankondiging van het project in het Stimuleringsplan als 'Integratie LOB binnen het onderwijscurriculum'. Dat wekte het idee dat het zou gaan om het opnemen van loopbaanlessen in het curriculum terwijl het ging om het ontwikkelen van concrete opdrachten. De oriëntatiefase is daarom vooral gebruikt om de opdracht van de werkgroep te verhelderen. Dit heeft geleid tot de eerder beschreven accentverschuiving in de doelen en resultaten van de werkgroep. Bovendien heeft de oriëntatie op de opdracht geleid tot enkele wisselingen in de werkgroep. Momenteel is nog van een van de kenniscentra onbekend wie daarvan deel gaat nemen aan het project.

De oriëntatiefase wordt de komende bijeenkomst formeel afgesloten. De werkgroep start dan met het verzamelen van opdrachten (de inventarisatiefase). Dat gebeurt door het verzamelen van good practices in de omgeving (het netwerk) van de werkgroepleden. Die worden in eerste instantie door de externe deskundige bewerkt. Vervolgens ontwikkelt de werkgroep die gezamenlijk verder tot levensechte opdrachten die voldoen aan de criteria die daarvoor zijn opgesteld.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron Gesprek met de kartrekker.

Projectorganisatie *Deelnemers*
Aan het project hebben de genoemde externe deskundige, kartrekker, mbo-instellingen en kenniscentra met uitzondering van Kenteq deelgenomen. Bij de vorige gespreksronde was nog niet bekend welke persoon van Kenteq zou deelnemen en uiteindelijk zijn zij nooit begonnen aan het project. De samenwerking is goed en constructief verlopen. Over de wijzigingen in de inhoud (genoemd in het eerdere gespreksverslag) is goed overleg gevoerd. In de loop van het traject is, na feedback in het overleg van MBO Diensten, in de handleiding ook een (instructie over) een screeningslijst opgenomen.

Het NOVA college heeft veel verzuimd, hierover heeft inmiddels tussen het NOVA college en MBO Diensten een gesprek plaatsgevonden.

In het begin is er veel gestoeid over de inhoud. Dit had er mee te maken dat dit project (net zoals de andere projecten) een onderdeel is van het grotere geheel LOB. Dit gaf verwarring omdat de leden van de werkgroep ook het grotere geheel wilde beschrijven, maar ze moesten zich beperken tot het product van dit project (bijvoorbeeld: invulling geven aan het ontwikkelingsgerichte beoordelingsgesprek tussen docent en student na afloop van de opdracht en niet aan het LOB-gesprek. De verwarring hierover is teruggekoppeld aan MBO Diensten en zij hebben besloten het grotere geheel te beschrijven.

Andere projectgroepen
Via de LOB-dag en doordat leden uit deze projectgroep ook in andere projectgroepen (vakwedstrijden en LOB praktijkleren) deelnemen is de projectgroep op de hoogte van wat er zich in andere groepen afspeelt en is er informatie uitgewisseld.

Stand van zaken

De uitvoering van het project is volgens planning verlopen. De producten zijn klaar en gaan aankomende vrijdag (16 maart) naar de drukker. Succesfactoren hierin zijn de deskundigheid van de externe deskundige, het planmatig werken (duidelijke rollen en plan), het nakomen van afspraken en een goede sfeer. De presentatie van alle projecten is in april, dit is later dan gepland. Dit is echter een vertraging vanuit MBO Diensten en niet toe te schrijven aan de werkgroep. Door deze vertraging heeft de projectgroep meer tijd genomen om zaken aan te passen en te verbeteren.

De oriëntatiefase heeft veel tijd gekost, hierin werd onder andere een format opgesteld waarin de opdracht alleen nog maar ingevuld hoeft te worden. Tijdens het invullen van het format kwam de projectgroep echter tot nieuwe inzichten en is het format verder aangepast. Een volgende keer zou de projectgroep sneller tot een format willen komen en deze met de ervaringen van het invullen verder aanpassen.

De werkwijze is uitgevoerd zoals gepland. Deze werkwijze, met een duidelijke rolverdeling, heeft eraan bijgedragen dat de resultaten zijn behaald. Ook tussenevaluaties (vanuit de projectgroep zelf) hebben hier aan bijgedragen. Bij deze evaluaties werd er gekeken of de projectgroep op de goede weg was en hoe de tijdsplanning ervoor stond. Dit werkte goed om scherp te krijgen hoeveel tijd er nog was om bepaalde zaken af te ronden. Deze tussenevaluaties hebben twee keer plaats gevonden, voor de zomer en in oktober.

Resultaten

Doelen
De beoogde doelen zijn behaald en de veranderingen (genoemd in het eerste gespreksverslag) zijn behouden. Op voorhand is niet gesproken over het al dan niet testen van de producten en dit is dan ook niet systematisch gedaan. Sommige leden van de projectgroep hebben echter wel anderen betrokken bij het invullen van het format. Een ander lid

heeft het format aan een collega gegeven met de vraag het in te vullen om te kijken hoe dat ging. Nog een andere deelnemer heeft op een school die al werkt met levensechte opdrachten de screeningslijst getoetst. En KC Handel heeft de producten laten testen bij ROC Landstede, een roc dat al veel werkt met levensechte opdrachten.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Het probleem dat met de levensechte opdrachten wordt opgelost is dat onderwijs niet altijd uitdagend is voor jongeren en dat jongeren niet altijd gemotiveerd zijn om goed te leren. Er wordt met de producten onderwijsontwikkelaars gereedschap geboden om de levensechte opdrachten goed in het curriculum in te bedden. In het kader van 'Focus op Vakmanschap' (meer lesuren en minder stage) kunnen de levensechte opdrachten ervoor zorgen dat jongeren gemotiveerd blijven en ook het onderwijs uitdagend blijft.

Gebruikers
De gebruikers zijn onderwijsontwikkelaars (LC docent: een docent specifieke functie op het gebied van onderwijsontwikkeling, toetsing en examinering). Dit zijn veelal werknemers uit het middensegment, docenten die bijvoorbeeld onderwijsontwikkeling in het pakket hebben en daarvoor ook geschoold zijn.

Proces
De uitvoering van het proces voldoet aan de kwaliteit die men voor ogen had en ook het product voldoet hieraan. Gezien de extra tijd die de werkgroep had, door de vertraging van de landelijke presentatie, zijn er nog extra verbeteringen door gevoerd die de kwaliteit van de producten ten goede zijn gekomen.

Transfer

De projectgroep heeft niet gewerkt aan het verspreiden van de producten. Dit moet straks gebeuren via de LOB-doos. Dit is een doos waaraan alle projectgroepen een bijdrage leveren. In het geval van dit project is dat een map met informatie. Doordat in de projectgroep deelnemers zaten van verschillende roc's en deze, in sommige gevallen, de producten ook aan collega's hebben voorgelegd, zijn de producten op die manier al geschikt voor anderen.

Hoe verder?

Stel dat het project zou worden voortgezet dan zou de projectgroep op de eerste plaats aandacht vragen voor levensechte opdrachten en het onderwijs hiervoor enthousiast maken. Er zou ook een koppeling gemaakt worden naar 'Focus op Vakmanschap'. De projectgroep zou scholen willen trainen, ondersteunen en werk uit handen willen nemen bij het invoeren van levensechte opdrachten. Dit vergt namelijk tijd en deskundigheid. Nadat de scholen een jaar met de producten gewerkt hebben en de levensechte opdrachten hebben opgenomen in het onderwijsprogramma zou de projectgroep dat jaar willen evalueren en naar aanleiding van die uitkomsten het product zo nodig bijstellen.

7 Vakwedstrijden

■ Verslag eerste ronde

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker.
- 'Haalbaarheidsonderzoek mbo vakwedstrijden', 9 juni 2010. Skills Netherlands.
- 'Aanvulling en toelichting vakwedstrijden als mbo LOB activiteit', 18 oktober 2010, Skills Netherlands.
- 'Profiel werkgroeplid Vakwedstrijden, Skills Netherlands.

Projectorganisatie

Deelnemers

- Externe deskundige van LOOV.
- Kartrekker van Skills Netherlands.
- Werkgroepleden mbo-instellingen: ROC Tilburg, ROC Mondriaan, ROC Eindhoven, Koning Willem 1 College en Arcus College.
- Werkgroepleden kenniscentra: ECABO en VOC.
- Op eigen initiatief (en voor eigen rekening) aangesloten: Helicon Opleidingen en ROC Zadkine.

Projectstructuur

Dit deelproject wordt uitgevoerd door een werkgroep die naast de kartrekker en externe deskundige in eerste instantie bestond uit acht werkgroepleden. Daar is nog één lid aan toegevoegd vanuit de werkgroep directeuren Facilitaire dienstverlening van de bedrijfstakgroep Horeca, Toerisme & Recreatie, Voeding en Facilitaire Dienstverlening. Deze werkgroep was uitermate geïnteresseerd in het project.

Met het oog op de werving van werkgroepleden is voor hen een profiel opgesteld waaraan ze moeten voldoen:

- is bekend met één of meerdere kwalificatiedossiers uit de pilot vakwedstrijden;
- heeft bij voorkeur meegewerkt aan de ontwikkeling en opzet van het betreffende dossier(s);
- heeft affiniteit met talentontwikkeling en promotie van excellent vakmanschap;
- heeft affiniteit met mbo vakwedstrijden;
- is een inhoudsdeskundige en wordt ook als zodanig door collega's gezien;
- kan onderwijsmateriaal ontwikkelen;
- is bekend met, en kan vorm geven aan Loopbaan Oriëntatie en Begeleidingstrajecten;
- heeft een breed netwerk in het mbo.

Overleg en samenwerking
Skills Netherlands heeft namens de werkgroep met regelmaat afstemming met MBO Diensten over het project.

De werkgroep heeft ongeveer elke zes weken een werkgroepvergadering waarbij vooraf bepaalde onderwerpen behandeld worden. Per werkgroepvergadering worden notulen gemaakt en verspreid onder de werkgroep en contactpersoon van MBO Diensten.

Communicatie naar derden gebeurt op verschillende manieren:
- mondeling bij vergaderingen, presentaties of bijeenkomsten;
- per post of e-mail, bijvoorbeeld in combinatie met het versturen van de flyer die is geproduceerd om het project mbo vakwedstrijden meer bekendheid te geven en er informatie over te verstrekken;
- via de website www.vakwedstrijden.nl, met een speciale pagina over het project.

Doel(en)

Studenten de mogelijkheid geven om in het kader van loopbaanoriëntatie- en begeleiding deel te nemen aan vakwedstrijden en zo hun talenten te ontwikkelen. Elke wedstrijd is gebaseerd op een kwalificatiedossier, wordt als lesmateriaal aangeboden en dient als opmaat voor het voeren van LOB-gesprekken. Dit gebeurt enerzijds min of meer automatisch tijdens de wedstrijd (studenten willen graag kampioen worden en zullen dus zelf reflecteren op hun prestatie), anderzijds wordt dit gevoed door het gebruik van een internationaal beoordelingssysteem waarop actief, in dialoog met docent of medestudent gereflecteerd kan worden door de student.

Nota bene: Skills Netherlands organiseert sinds 2002 in samenwerking met verschillende partijen vakwedstrijden op mbo-niveau en ontwikkelt en organiseert vakwedstrijden voor vmbo-studenten. De vmbo-vakwedstrijden worden al ontwikkeld op basis van de kwalificatiedossiers, maar nog niet zo direct ingezet als LOB-activiteit. De combinatie van het inzetten van vakwedstrijden tijdens lesuren en met als doel de koppeling met een LOB-activiteit werd in die zin tot nu toe nog niet gemaakt; dat is expliciet het doel van dit project.

Beoogde resultaten

Concrete resultaten van dit project zijn:
- een handboek voor het ontwikkelen van een vakwedstrijd, inclusief de beoordeling daarvan in relatie tot loopbaanbegeleiding;
- tien complete vakwedstrijden, voor de volgende kwalificaties (beroepen): ICT-beheerder, ICT-netwerkbeheerder, allround schoonheidsspecialist, vliegtuigonderhoudtechnicus, autoschadehersteller, vormgever productpresentatie, medewerker bediening/café-bar, kok, vakbekwaam hovenier en facilitair dienstverlener.

Werkwijze

De vakwedstrijden worden ontwikkeld door de werkgroepleden en als lesmateriaal ingezet op de scholen die lid zijn van de werkgroep.

Voordat het lesmateriaal wordt ingezet op de scholen, worden de docenten getraind in het voeren van loopbaangesprekken (dat gebeurt in het kader van de deelactiviteit 'Deskundigheidsbevordering') en het gebruiken van de beoogde beoordelingssystematiek (via Skills Netherlands). Daarna vinden er pilots plaats, waarin de ontwikkelde opdrachten in relatie tot LOB (vakwedstrijden) worden getest.

Met het oog op de verspreiding van de resultaten, ontwikkelt Skills Netherlands een communicatieplan. Dit wordt afgestemd met de communicatieactiviteiten van het bredere project.

Fasering / planning

De projectfinanciering loopt tot juli 2012, maar het project stopt dan niet. Het is de bedoeling dat ook na die datum producten ontwikkeld blijven worden en scholen de vakwedstrijden kunnen blijven inzetten als LOB-instrument.
De eerste resultaten zullen zichtbaar zijn in november wanneer de scholen de ontwikkelde vakwedstrijden gaan gebruiken. In een eerder stadium vindt de eerste pilot plaats met het eerste concept van de vakwedstrijden bij de scholen die ook betrokken zijn in de werkgroep. Dit richt zich in eerste instantie alleen op de wedstrijden voor horeca.

De tijdsinvestering van de werkgroepleden is vastgelegd voor twee uur per week, de kartrekker besteedt minimaal zes uur per week aan het project.

Stand van zaken

In eerste instantie was het lastig om de juiste leden voor de werkgroep te vinden. Daarom heeft dit project wat last gehad van opstartproblemen. Deze zijn nu van de baan: de werkgroep is bijna compleet, de samenwerking tussen de betrokkenen verloopt soepel en er wordt enthousiast gewerkt. De werkgroepleden zijn praktisch ingesteld (doeners) en zijn direct aan de slag gegaan met het ontwikkelen van opdrachten op basis van de documenten die zijn verkregen via de externe deskundige (ILO-wijzer). Hierdoor kunnen waarschijnlijk in relatief korte tijd grote stappen gezet worden.

■ **Verslag tweede ronde**

Bronnen

- Gesprek met nieuwe kartrekker van Skills Netherlands en een medewerker (projectondersteuner) van Skills Netherlands.
- Planning.

Projectorganisatie

Deelnemers
De projectorganisatie vanuit Skills Netherlands is gedurende het project gewijzigd. De voormalige kartrekker en projectondersteuner hebben hun werkzaamheden overgedragen aan twee andere medewerkers van Skills Netherlands. Daarnaast is de projectorganisatie wat betreft de deelnemers uitgebreid. Het Drenthe college, ROC van Twente en het

Radius College in samenwerking met OBN (Ondernemingsvereniging Bestratingsbedrijven Nederland) zijn als nieuwe deelnemers aangesloten. Het Drenthe College doet dit voor eigen rekening, met ROC van Twente en het Radius College zijn afspraken gemaakt. Het Arcus College heeft op advies van de externe deskundige voor meerdere opleidingen opdrachten ontwikkeld.

De rol van de externe deskundige was het ontwikkelen van het onderwijskundig model voor de vakwedstrijden en het bewaken daarvan en de docenten dienen hun opdrachten in dit onderwijskundig model gieten. De werkgroepbijeenkomsten dienden om de externe deskundige en docenten samen tot een onderwijskundig model en handleiding te laten komen. Skills Netherlands had de rol van voorzitter van deze bijeenkomsten en operationeel faciliteerder. De kartrekker heeft daarnaast ook de deelnemende roc's bezocht om richting te geven aan het beoordelingsmodel (beoordelingscriteria en de weging hiervan) van de vakwedstrijden. Dit beoordelingsmodel is de basis van het LOB- gesprek.

Ondanks de drukke schema's van docenten en de wisselende kwaliteit van de opdrachten is de samenwerking als bijzonder prettig ervaren.

Andere projectgroepen
Er is nauwelijks contact of informatie-uitwisseling geweest met andere projectgroepen. De externe deskundige heeft, doordat hij deelneemt aan meerdere projecten, meer contact met andere projectgroepen. Er zijn door de kartrekker (meerdere) en projectondersteuner (een enkele) themabijeenkomsten bezocht en daar is ook het project gepresenteerd. De presentatie leidde tot kritische reacties bij de projectgroep VM2 omdat zij van mening zijn dat vakwedstrijden niet geschikt zijn voor hun groep studenten. De projectgroep VM2 is van mening dat vakwedstrijden geschikt zijn voor de hogere niveaus binnen het mbo. Deze projectgroep is het daar niet mee eens, zij vinden dat vakwedstrijden ingezet kunnen worden op elk niveau. Voor de projectondersteuner heeft deze themabijeenkomst gezorgd voor een beter begrip van het onderwijs, daar werd duidelijk dat in het onderwijs een andere cultuur heerst dan in het bedrijfsleven. Nu begrijpt zij beter waarom het zo lang duurt voordat veranderingen tot stand komen.

Stand van zaken

De uitvoering van het project is volgens planning verlopen. Succesfactoren hierin waren:
- Tijdig concretiseren van het project.
- Op een gegeven moment stoppen met werken aan een opdracht. Een opdracht is in principe nooit af, maar op een gegeven moment moet er besloten worden om te stoppen met het werken, verbeteringen wegen dan niet meer opwegen tegen de investering.
- Het parallel laten lopen van onderdelen. Dit leidde voor de projectondersteuner soms voor onoverzichtelijkheid maar heeft wel bijgedragen aan het volgens planning verlopen van het project.

- Gewoon aan de slag gaan.
- Starten met het stellen van een vroege deadline.

De output van de projectleden is erg divers gebleken en ook van verschillende kwaliteit. Sommige leden gingen fanatiek van start maar leverde uiteindelijk heel lang niks aan, anderen leverden wel snel opdrachten aan maar deze misten net de crux. De onderwijskundige kennis van de docenten bleek laag (met name van het kwalificatiedossier en de vertaling hiervan naar vakwedstrijden en beoordelingscriteria) en hierin is de samenwerking tussen de roc's en externe deskundige van groot belang. De opdrachten zijn niet met elkaar te vergelijken, docenten verschillen maar zeker opleidingen vragen om een ander soort opdracht.

De stand van zaken verschilt momenteel per roc:
- ROC Zadkine was aanwezig bij de bijeenkomsten en had een goede inbreng maar is niet gekomen tot een wedstrijd. Zij hebben nu wel een plan voor een opdracht ingeleverd, maar deze wordt niet uitgevoerd als wedstrijd in het kader van dit project. Dit heeft er onder andere mee te maken dat zij als plan een menuplan hebben ontwikkeld, een ander roc heeft al een soortgelijk plan ingeleverd. Omdat ROC Zadkine vrijwillig deelneemt aan het project wordt er verder geen druk op het roc gelegd.
- ROC van Twente heeft zich onlangs bij het project aangesloten en heeft tot eind april de tijd om drie opdrachten af te ronden.
- ROC Eindhoven heeft in december een testwedstrijd gehouden en naar aanleiding van die ervaringen zijn er inmiddels verbeteringen doorgevoerd en hebben er zelfs al weer nieuwe vakwedstrijden plaatsgevonden.
- Radius College heeft in samenwerking met OBN op 17 maart testwedstrijden gehouden en levert in april drie opdrachten in.
- AOC Helicon heeft drie opdrachten opgeleverd.
- VOC heeft drie opdrachten opgeleverd.
- ROC Tilburg heeft twee opdrachten opgeleverd en is bezig met de afronding van de laatste opdracht.
- Koning Willem I College werkt samen met ECABO. Beiden zijn erg enthousiast en hebben ideeën voor mooie opdrachten maar deze nog niet opgeleverd. De verwachting is dat begin april de eerste opdracht is opgeleverd.
- Het Arcus College is al bezig met de wedstrijd (hebben een wedstrijd voor interieuradviseur, die is verspreid over meerdere dagdelen).
- ROC Mondriaan heeft is momenteel bezig met de laatste van drie opdrachten en heeft een wedstrijd gehouden met de studenten.

De werkwijze is uitgevoerd zoals in het eerste gespreksverslag is beschreven.

Resultaten

Doelen

De koppeling tussen de vakwedstrijden en LOB wordt gemaakt door middel van de leerdoelen (vanuit het kwalificatiedossier) die in de opdracht zijn beschreven. De laatste twee formulieren vragen van de student en docent wat goed ging en wat beter kon tijdens de opdracht en dit is geschikt voor een gesprek over LOB. In het eerste gespreksverslag wordt gesproken over het schrijven van een handboek voor het ontwikkelen van vakwedstrijden, dit is een handleiding geworden en deze is klaar. Verder werd er gesproken over de realisatie van tien vakwedstrijden, dit zijn zesentwintig opdrachten geworden. Oorspronkelijk was het plan om vakwedstrijden van drie dagen te houden, maar dit bleek niet haalbaar. Deze verschillen komen door de veranderde projectleiding en zijn slechts nuanceverschillen.

Er vindt van de meeste opdrachten een testwedstrijd plaats, georganiseerd door de roc's al dan niet in samenwerking met een kenniscentrum dat deelneemt aan het project. Voor een aantal opdrachten is dit al gebeurd, zoals voor de opleiding schoonheidsspecialist, horeca, aircraft maintance en straatmaker. Deze wedstrijden zijn enthousiast ontvangen door de studenten, docenten en het bedrijfsleven. De wedstrijden die inmiddels hebben plaatsgevonden, zijn afgerond met een LOB-gesprek. Naar aanleiding van de testwedstrijd voor de opleiding schoonheidsspecialist is er een aantal veranderingen doorgevoerd (de wedstrijd bestond uit twee onderdelen die in één uur uitgevoerd moesten worden, dit bleek niet haalbaar en deze wedstrijd is opgesplitst in twee aparte wedstrijden) en hier hebben inmiddels al twee nieuwe wedstrijden van plaatsgevonden.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk

Het probleem wat met de vakwedstrijden wordt aangepakt is enerzijds de kloof tussen het onderwijs en het bedrijfsleven en anderzijds de communicatie tussen docent en student. Door vakwedstrijden krijgt de student een beter beeld op het beroep en door een koppeling te maken met het kwalificatiedossier wordt de kloof tussen het onderwijs en het bedrijfsleven verkleind. Een meerwaarde is dat het bedrijfsleven in de jury van de vakwedstrijden zit. Dit is een meerwaarde enerzijds omdat dit zorgt voor een bepaalde spanning bij studenten en ze zich daardoor anders op de wedstrijd gaan voorbereiden. Anderzijds omdat de juryleden uit het bedrijfsleven kijken naar wat zij belangrijk vinden in het vak, hierdoor wordt de afstand tussen het onderwijs en bedrijfsleven wederom verkleind. Daarnaast zorgen vakwedstrijden voor een gesprek tussen docent en student waardoor de communicatie geoptimaliseerd wordt. Bijkomend is dat aan het project voornamelijk technische docenten deelnemen en deze zijn over het algemeen niet gewend om breder dan de technische aspecten te kijken, door vakwedstrijden leren zij om ook communicatie te integreren in hun opdrachten. Met name de externe deskundige heeft ook gewerkt aan deskundigheidsbevordering door docenten te leren over hoe de docent beroepsopdrachten dient te ont-

wikkelen vanuit een onderwijskundige aanpak, voorbereiding, uitvoering en beoordeling en hierdoor vakwedstrijden te koppelen aan het LOB-gesprek. Verder is ook te zien dat studenten zich anders voorbereiden op vakwedstrijden dan op bijvoorbeeld proeve van bekwaamheid. Begeleiding vanuit de school is erg belangrijk gebleken. Ook blijkt dat een docent, waar deze tijdens de proeve van bekwaamheid vaak in de rol van docent blijft, tijdens de vakwedstrijd de rol van beoordelaar krijgt.

Gebruikers
De docenten zijn de directe gebruikers van de producten. Het droombeeld zou zijn dat studenten en het bedrijfsleven zelf gaan vragen om vakwedstrijden, maar dit ziet de kartrekker niet gebeuren. De kartrekker hoopt wel dat de studenten die deelnemen aan vakwedstrijden daar enthousiast over worden en dat deelnemende docenten trots zijn op hun studenten (wat beide al gezien is bij de testwedstrijden). Scholen kunnen vakwedstrijden gebruiken als marketingmiddel.

Proces
De projectgroep is tevreden over de uitvoering van het proces. Vanuit Skills Netherlands is men voldoende flexibel om te kunnen inspelen op de planning en werkzaamheden van de overige deelnemers aan het project. Ook over het product is men tevreden. De bedoeling is dat docenten zelfstandig een plan voor een vakwedstrijd kunnen uitwerken en dit doel is, door samenwerking tussen alle partijen, behaald. In de toekomst moet nog gaan blijken wat docenten vinden van de producten. Via de website hoopt de projectgroep input te krijgen van docenten die de producten gebruiken.

Transfer

De projectgroep is nog niet bezig met verspreiden van de producten. Er wordt momenteel gewerkt aan een website waar alle producten op komen te staan en daarnaast zullen deze op www.vakwedstrijden.nl beschikbaar komen.

Hoe verder?

Als het project met twee jaar verlengd zou worden, zal er vooral gewerkt worden aan verbreding. Zowel dat er meerdere roc's gaan deelnemen aan vakwedstrijden als vakwedstrijden voor meerdere opleidingen. Met dit project is er een basis gelegd die verder verfijnd en uitgerold zal moeten worden. Roc's kunnen hiervoor elkaars expertise gebruiken en eventueel onderlinge wedstrijden organiseren. Daarnaast zou er ook gewerkt worden aan een uitbreiding van de systematiek zodat het voor docenten makkelijker wordt om vakwedstrijden op te zetten. En aan een koppeling met branches. Dit laatste voor het faciliteren, beoordelen en sponsoren van de vakwedstrijden. Door vakwedstrijden kunnen roc's zich met elkaar vergelijken.

8 LOB praktijkleren

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker.
- Offerte externe deskundige, maart 2010.
- 'Basisdocument praktijkleren, versie mei 2011'.

Projectorganisatie

Deelnemers

- Externe deskundige van het Bureau voor Educatie en Arbeid.
- Kartrekker van ROC Landstede.
- Werkgroepleden mbo-instellingen: ROC Midden Nederland, ROC Eindhoven en ROC Zeeland en ROC Westerschelde.
- Kenniscentra: ECABO, KC Handel en Fundeon.

Taakverdeling

De werkgroep Werkplekleren LOB met bovengenoemde deelnemers komt vijf keer bij elkaar tot de zomervakantie. De kartrekker is voorzitster en 'initiatiefneemster' en bereidt samen met de externe deskundige de bijeenkomsten voor.

Taken externe deskundige:

- het mede voorbereiden en bijwonen van werkgroepbijeenkomsten;
- procesbewaking van het inhoudelijke proces;
- het ondersteunen bij het formuleren van minimaal gestelde eisen aan de simulatiewerkplaatsen onder andere op basis van de ervaringen van het werkplekleren, kwalificatiedossier en vereisten van werkgevers;
- het ondersteunen van de ontwikkeling van een format voor het draaiboek;
- het ondersteunen van het schrijven van een draaiboek;
- doen van literatuuronderzoek naar de ervaringen van werkplekleren en het vertalen daarvan naar vereisten voor de simulatiewerkplaats;
- het voor de werkgroep organiseren van een of meer werkbezoeken aan voorbeelden van werkplekleren;
- ondersteuning van de vertaling van een kwalificatiedossier naar de eisen van het format;
- het beschrijven van de inrichting van een levensechte simulatiewerkplaats;
- het ondersteunen van het inrichten van een simulatiewerkplaats volgens de vereisten;
- helpen organiseren van betrokkenheid van bedrijven, vertalen van hun vereisten naar de simulatiewerkplaats;
- procesbewaking en –beschrijving;
- productontwikkeling

Om de beurt maken de werkgroepleden een verslag van de bijeenkomsten en dragen zorg voor de locatie (de bijeenkomst is elke keer op een andere locatie). De werkgroepleden krijgen 'huiswerkopdrachten', bijvoorbeeld lezen en bestuderen van rapporten, verzamelen van informatie en voorbereiden van een presentatie.

Overleg en samenwerking
De werkgroep komt vijf keer bij elkaar tot de zomervakantie 2011: 15 maart, 14 april, 11 mei, 1 juni, 29 juni 2011. De kartrekker en de externe deskundige bereiden de bijeenkomsten samen voor. Van elke bijeenkomst wordt een verslag gemaakt.
De samenwerking tussen de werkgroepleden is 'inspirerend'. De betrokkenen zijn 'eager' en doen vol enthousiasme hun 'huiswerk'.

Ook de kartrekker van de projectactiviteit 'Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende stages' maakt deel uit van de werkgroep 'LOB praktijkleren' en vertelt regelmatig over de projectactiviteit waarvan hij kartrekker van is. Hetzelfde geldt voor het ECABO-lid van de werkgroep, die tevens deelneemt aan de werkgroep 'LOB binnen het onderwijscurriculum: ontwikkelen van levensechte opdrachten'. Ook zij neemt kennis en ervaringen vanuit deze werkgroep mee. Met de andere werkgroepen is contact tijdens de 'Themabijeenkomsten LOB' die door het regiepunt LOB worden georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomsten wordt geprobeerd, aan de hand van een gekozen thema, de verbinding te leggen en samenhang te creëren tussen de verschillende werkgroepen.

Er is vooralsnog weinig overleg met de projectleider LOB. Indien nodig, neemt de kartrekker contact met haar op.

Doel(en)

- Om de in- en uitvoering van levensechte praktijksimulaties te bevorderen is er eind 2011 een draaiboek voor werken binnen simulatiewerkplaatsen in het kader van voorbereiding op de bpv (onder andere do's en don'ts).
- Het draaiboek wordt mede gebaseerd op de ervaringen met diverse vormen van werkplekleren.
- Er is één simulatiewerkplaats gerealiseerd die voldoet aan de minimaal gestelde eisen. De werkplaats wordt ingericht aan de hand van een kwalificatiedossier en de eisen die bedrijven stellen aan de werkprocessen in de werkplaats. De ontwikkelde levensechte opdrachten kunnen onderdeel vormen van de simulatiewerkplaats.
- Bedrijven en kenniscentra worden nauw betrokken bij de ontwikkeling van de simulatiewerkplaats in de opbouw en uitvoering.

Beoogde resultaten

- Er is een draaiboek ontwikkeld aan de hand waarvan een levensechte simulatiewerkplaats kan worden ontwikkeld.

- Er is een overzicht van de voornaamste resultaten en aanbevelingen van verschillende vormen van werkplekleren ten behoeve van het draaiboek.
- Er is één werkende simulatiewerkplaats die voldoet aan de minimaal gestelde eisen.
- Er ligt een rapportage met succes- en faalfactoren (is vóór de zomervakantie van 2011 gereed).

Werkwijze

Tot aan de zomervakantie zijn vijf bijeenkomsten gepland. Hierin worden verschillende thema's verkend en oriënteert de werkgroep zich op good practices. Deze verkenning is gericht op visieontwikkeling en formulering van de ambitie van de werkgroep: wat is belangrijk om mee te nemen in de opdracht van de werkgroep?

Eerste bijeenkomst:15 maart 2011
- nadere kennismaking;
- urenregistratie bijhouden (informatie over vergoeding);
- oriëntatie op opdracht deelproject praktijkleren: er wordt rekening gehouden met de 'matchingsbenadering' en de drie kenmerken praktijkgestuurd, dialogisch, keuzemogelijkheden;
- planning volgende bijeenkomsten;
- agenda voor volgende keer: ambitie formuleren.

Tweede bijeenkomst 14 april 2011
- globaal overzicht alle onderdelen van het Stimuleringsproject / samenhang LOB-projecten;
- inzoomen op aansluiting deelproject LOB praktijkleren en deelproject Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende stages;
- verkenning thema 'leren in dialoog in bpv' (belang van aangaan dialoog met de student binnen werkplekleren en de abominabele resultaten daarover in onderzoek Frans Meijers);
- verkenning thema 'bpv-protocol in een automatiseringspakket'
- vervolgafspraken.

Derde bijeenkomst 11 mei 2011
- thema: kantelende kennis en collectief leren;
- thema: JOB Monitor;
- thema: Peer Assisted Learning;
- thema: emotionele paradox;
- naar aanleiding van opgedane informatie: conclusies formuleren/succesfactoren praktijkleren;
- vervolgafspraken.

Vierde bijeenkomst 1 juni 2011
- thema: Delta methodiek (samenbrengen ervaringsleren met verklarend leren door middel van leervragen, niveau-inschatting mbo naar aanleiding van reflectiegesprekken);
- thema: keuzeprocessen;

- bespreking ‘groeidocument’: dit basisdocument is een groeidocument waaruit de producten van de werkgroep ontstaan: het draaiboek en een beschrijving van succes- en faalfactoren[1];
- vervolgafspraken.

Vijfde bijeenkomst 29 juni 2011
In de bijeenkomst van 1 juni wordt de inhoud voor de bijeenkomst van 29 juni bepaald.

Voor de zomervakantie staat ‘verkenning’ en ‘oriëntering’ centraal. Na de zomer worden bedrijven benaderd[2] en staat de realisering van een simulatiewerkplaats centraal. Dan zal ook nagedacht gaan worden over het stimuleren van het gebruik van ontwikkelde instrumenten en het verspreiden van kennis en instrumenten (wellicht via een DVD en/of productboekje).

Fasering / planning

De werkgroep is nu (situatie mei 2010) drie keer bij elkaar geweest (op schema). Voor de zomervakantie zal de rapportage met succes- en faalfactoren worden afgerond.
Op 29 juni worden bijeenkomsten ingepland voor na de zomervakantie. De bedoeling is om ongeveer tot en met februari simulatiewerkplaatsen te bezoeken en één plaats te realiseren die voldoet aan de minimaal gestelde eisen.

De werkgroepleden investeren twee uur per week aan de werkgroepactiviteiten (inclusief huiswerk) en de kartrekker zes uur in de week. De werkgroepleden en de kartrekker leken voldoende te hebben aan de vastgestelde uren. Tijdens de bijeenkomst op 1 juni gaven de werkgroepleden echter aan de uren voor dit halve jaar besteed te hebben, alleen al door het bezoeken van de bijeenkomsten. De uren besteed aan huiswerkopdrachten gaan ‘op eigen rekening’.

Stand van zaken

Het Stimuleringsproject LOB is zonder veel zekerheden van start gegaan. Na de startbijeenkomst van het gehele Stimuleringsproject LOB werden direct de werkgroepen (voor het eerst) bij elkaar gezet. De verschillende werkgroepleden wisten toen nog van niets. Wellicht was het beter geweest als eerst de kartrekkers en externe deskundigen tijd hadden gekregen om samen de opdracht voor de werkgroep en de eerste bijeenkomst voor te bereiden.

1 Vooralsnog (situatie mei 2011) is er een eerste versie van het zogenoemde ‘groeidocument’ beschikbaar. Hierin staat een overzicht van doelen en op te leveren producten, een eerste inventarisatie van succes- en faalfactoren en een korte analyse van de zaken die de werkgroepleden onderzoeken en verhelderen om het draaiboek op te kunnen bouwen. Alles wat opgenomen wordt in het groeidocument zal zoveel mogelijk worden getoetst aan de praktijk van een werkplaats en aan de kritische blik van deelnemers. Het document wordt steeds aangepast naar aanleiding van nieuwe inzichten (reflectie en evaluatie).

2 In eerste instantie worden bedrijven in de buurt benaderd waarmee reeds contacten zijn. Op deze manier kan het contact gemakkelijk worden onderhouden, ook na afloop van het project.

Vooralsnog heeft de werkgroep niet te maken gehad met problemen. De werkgroepleden vinden het 'leuk', 'inspirerend' en 'boeiend'. Sommige werkgroepleden zijn heel praktisch en anderen theoretischer, daarom vullen de werkgroepleden elkaar goed aan.
Er zijn wel duidelijke verschillen tussen de werkgroepen onderling. Met name de werkgroepleden die in meerdere werkgroepen zitten, ervaren dit.

Er is een 'digitale ruimte' beschikbaar, waar het denkproces en de resultaten van de werkgroep zichtbaar worden gemaakt.

Factoren die maken dat de werkgroep (projectonderdeel) slaagt:
- Betrokkenheid, enthousiasme, deskundigheid betrokken deelnemers;
- Faciliterende rol externe deskundige (externe deskundige maakt notities, waar werkgroepleden op kunnen 'schieten');
- 'Breed inzetten', niet te snel willen gaan. Eerst een heldere visie ontwikkelen, die gedragen wordt door alle werkgroepleden. Vanuit deze visie verder werken.

Factoren die maken dat de werkgroep (projectonderdeel) faalt:
- Als door de werkgroep een te 'hoog' en 'idealistisch' beeld wordt neergezet (belangrijk om een minimum niveau te bepalen, waaraan in ieder geval voldaan moet worden);
- Als geen simulatiewerkplaats wordt gevonden, die al aan de minimale eisen voldoet.

■ Verslag tweede ronde

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker.
- Vervolg schooljaar 2012-2013 LOB werkgroep praktijkleren: 'krachtige leeromgeving'

Projectorganisatie

Deelnemers
De projectorganisatie is gedurende het project niet gewijzigd en de samenwerking is goed verlopen. Het verschil in expertise en de verschillende manier van kijken van de deelnemers zorgt ervoor dat de deelnemers elkaar goed aanvullen. De samenwerking tussen de kartrekker en de externe deskundige, die veelvuldig hebben samengewerkt, is ook goed verlopen. Er zijn goede afspraken tussen hen beide gemaakt en dit zorgde ook voor structuur in de werkgroep. Daarnaast was het ook een erg plezierige groep, die elkaar (met name door een weekend in Zeeland) ook op relationeel vlak heeft leren kennen.

Andere projectgroepen
Via de themabijeenkomsten van MBO Diensten is er informatie-uitwisseling geweest met andere projectgroepen en is men in grote lijnen op de hoogte van de activiteiten van andere groepen. Verder nemen twee

deelnemers ook deel aan andere projectgroepen en via deze collega's vindt er ook informatie-uitwisseling plaats. Daarnaast is er contact gezocht met CINOP in verband met de LOB-scan voor het mbo. De projectgroep heeft twee punten uit deze LOB-scan verdiept. En er is informeel contact geweest met de kartrekkers van 'Opbouwen samenwerking bedrijfsleven en werken met netwerken' en 'LOB in de uitstroomfase mbo-arbeidsmarkt-hbo'.

Stand van zaken

De uitvoering van het project is volgens planning verlopen. Succesfactoren hierin zijn:

- Er is tijd uitgetrokken om 'het ei te leggen'.
- Er is een journalist ingehuurd om de interviews te doen voor de good practices en om hierover portretten te schrijven. De journalist heeft ook het theoretisch stuk geredigeerd.
- De deelnemers zijn betrokken en verbonden met elkaar en er was openheid in de groep. De deelnemers benoemen 'wat er gaande is' in de groep en hebben een onderzoekende houding. Doordat de projectgroep een weekend met elkaar in Zeeland heeft doorgebracht (in het kader van het project) hebben ze elkaar ook relationeel leren kennen.
- De projectgroep heeft lang heel breed nagedacht over het onderwerp. Dit maakte dat er op een bepaald moment snel beslissingen genomen konden worden en dat de deelnemers met een duidelijk zicht de bedrijven bezochten.

Er is echter ook een faalfactor te benoemen en deze heeft te maken met de themabijeenkomst van MBO Diensten waar de projectgroep een middag zou verzorgen. Er is een aantal factoren te geven, niet allen binnen de eigen invloedssfeer, dat bijgedragen heeft aan het niet naar wens verlopen van deze middag. Door een storing van de NS waren mensen te laat (waaronder de kartrekker die net voor het presenteren arriveerde), niet konden komen of eerder vertrokken. Hierdoor zaten er, op het moment dat het format besproken zou worden nog maar weinig mensen in de zaal en, ook gezien de tijd, werd besloten om de feedback op het format via de mail te laten verlopen. Hier kwamen echter weinig reacties op. Daarnaast was het ochtend- en middagprogramma niet goed op elkaar afgestemd qua didactische werkvormen. Beide dagdelen bestonden voor een groot deel uit presentaties, wat veel vergt van de concentratie van de luisteraars. Zowel de projectgroep als de projectleider LOB was ontevreden over het verloop van de dag.

De werkwijze is verlopen zoals gepland. Er is gebruik gemaakt van de werkwijze 'kantelende kennis' van Interactum. Dit is zowel toegepast voor het gehele proces als binnen onderdelen van het proces. Gebleken is dat deze werkwijze goed werkt. De projectgroep is begonnen met een verkenning en het opstellen van een referentiekader. In deze verkenning zijn er experts uitgenodigd en is er literatuur gelezen. Daarna is de projectgroep begonnen met de opdracht en hebben zij good practi-

ces bezocht. Dit hebben zij gedaan aan de hand van een lijst met criteria en deze is na het eerste bezoek bijgesteld. Tijdens de bedrijfsbezoeken is er gepraat met studenten, werknemers van het bedrijf en docenten van het roc. Dit leverde een format op met items die een krachtige leeromgeving bevorderen of belemmeren. Deze items zijn ook in vraagvorm geformuleerd om het in spelvorm in docententeams te kunnen gebruiken als visievormend instrument.

Aan het eind is er zowel door de kartrekker als de externe deskundige veel geïnvesteerd om alles klaar te krijgen.

Resultaten

Doelen
De producten van de projectgroep zijn een format (draaiboek genoemd in het eerste gesprekverslag), spelkaarten, succes- en faalfactoren, portretten van good practices (simulatiewerkplaats genoemd in het eerste gespreksverslag) en een theoretisch kader. De doelen zijn behaald zoals vastgesteld in het eerste gespreksverslag. Er zijn zelfs drie good practices beschreven in plaats van een enkele.
Het format is in die zin getest dat de deelnemers van de werkgroep deze hebben gebruikt bij het bezoeken van de good practices.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Door middel van het format en het spel wil de projectgroep het leren in de praktijk goed organiseren. Het is een aanname dat leren in de praktijk per definitie goed is voor studenten, hier zijn namelijk een aantal voorwaarden aan verbonden. Leren in de praktijk kan goed werken als het goed georganiseerd is. Het onderwijs en het bedrijfsleven zijn twee verschillende werelden die vaak een andere taal spreken. Dit moet besproken en goed op elkaar afgestemd worden. De projectgroep hoopt met de producten bij te dragen aan de inrichting van een krachtige leeromgeving door aandacht te geven aan elementen die bijdrage aan zo'n krachtige leeromgeving zoals onder andere de dialoog en samenwerking tussen het onderwijs, het bedrijfsleven en de studenten en het omschrijven van rollen en verantwoordelijkheden.

Gebruikers
De directe gebruikers van de producten zijn vooral docententeams, maar ook leerbedrijven kunnen er gebruik van maken. Het spel, wat visievormend kan werken en bedoeld is om discussie op gang te brengen, kan gespeeld worden op verschillende niveaus en ook met gemengde teams.

Proces
De uitvoering van het proces voldoet aan de kwaliteit die men voor ogen had.
Er is gekozen voor een duidelijke methodiek, namelijk 'kantelende kennis' en deze werkwijze bleek goed te werken. De projectgroep wilde daarnaast alle deelnemers betrekken bij het gehele ontwikkelproces

door ‘van en met elkaar te leren’, er is dan ook niet gewerkt in subgroepjes. Het gezamenlijk opstellen van een referentiekader kost veel tijd, maar dit levert uiteindelijk ook veel op. En men gaat door de gezamenlijke activiteit als groep functioneren. Tegen het einde van het project hebben vooral de kartrekker en de externe deskundige veel werk verricht en hebben zij de stukken aan de overige deelnemers voorgelegd voor feedback.

De producten voldoen ook aan de kwaliteit die men voor ogen had. Men wilde een format ontwikkelen dat door de projectgroep in de praktijk is getoetst aan de hand van theoretisch ontwikkelde criteria en te gebruiken is door zowel docenten als management. Daarnaast wilde de projectgroep een spelvorm voor teams en management ontwikkelen waarin alle criteria van het format worden benoemd en dat in dienst staat van het invullen van het format. De projectgroep had graag nog een app ontwikkeld en een club van deskundige gevormd die kan gaan fungeren als soort helpdesk. Dit is voor nu nog niet gerealiseerd maar staat wel op papier voor een vervolg in schooljaar 2012-2013.

Transfer

De projectgroep heeft nog niet gewerkt aan de verspreiding van de producten. Dit zal moeten gebeuren op de regiobijeenkomsten waar alle roc’s uit de regio zijn uitgenodigd, door middel van de doos waar producten van alle projectgroep in zullen zitten en via de site van MBO Diensten.

Hoe verder?

De projectgroep heeft op verzoek van de projectleider LOB een document gemaakt waarin zij drie ontwikkelvragen omschrijven die komend jaar nog verder kunnen worden uitgewerkt. Deze zijn (in het kort):

- Ontwikkelen van een digitale leeromgeving (bij voorkeur een app)
- Netwerk van experts opbouwen die kunnen ondersteunen bij de ontwikkeling en toetsing van een krachtige leeromgeving
- Koppelen van het instrument aan de schaal van de hybride leeromgeving van ECBO en Leermeesters

9 Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (v)mbo

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met twee van de drie kartrekkers.
- Projectontwerp van Colo en Savant, mei 2011.

Projectorganisatie

Deelnemers

- Externe deskundige van Colo (betrokken managementlid).
- Kartrekkers: van Savant en twee van Colo
- Werkgroepleden vmbo: Trias College Amersfoort, Trias College Krommenie, Zaanstreek en Globe College.
- Werkgroepleden mbo-instelling: een nader te bepalen 'groene' mbo-instelling en ROC Zadkine.
- Werkgroepleden kenniscentra: Aequor, Calibris, ECABO, KC Handel en Kenteq.

Taakverdeling

Een van de kartrekkers werkt bij Fundeon en is voor een deel van de week gedetacheerd bij Colo. Hij is actief ten aanzien van het projectonderdeel 'Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (v)mbo'.

Alle deelnemers hebben een eigen rol en verantwoordelijkheid in het tot stand brengen van het projectresultaat.

- Colo neemt de rol van projectleider op zich in dit deelproject. Colo benadert vanuit haar spilfunctie in de wereld van het regulier onderwijs en de kenniscentra alle deelnemers, koppelt ze aan elkaar, zorgt voor projectstructuur, projectontwerp en -uitvoering, planning, communicatie, budgetverdeling en rapportage en eindverantwoording aan MBO Diensten.
- Savant Learning Partners (opleidingskundig bureau) speelt een belangrijke rol bij de concrete realisatie van benodigde instrumenten. Daarnaast speelt Savant een rol in het monitoren van de uitvoering van de pilot, en in de evaluatie.
- De kenniscentra zorgen voor de werving en instructie van scholen en leerbedrijven, spelen een grote rol in de organisatie en in de uitvoering van de pilot, leveren input voor de evaluatie, en voorzien het projectteam van Colo van hun input en advies over de invulling van het project.
- De vijf scholen (twee mbo, drie vmbo) die aan de pilot deelnemen, leveren een aantal studenten, dat zich gaat oriënteren in de leerbe-

drijven, testen het voorgestelde samenwerkingsproces en de instrumenten, en leveren input voor de evaluatie.
- Aan de pilot doen diverse leerbedrijven mee. Voor elke deelnemende school werven de kenniscentra elk een leerbedrijf in de buurt. Dat betekent dat er maximaal 25 leerbedrijven deelnemen. De leerbedrijven ontvangen geïnteresseerde studenten voor een beroepsoriënterend bedrijfsbezoek, testen het voorgestelde samenwerkingsproces en de instrumenten, en leveren input voor de evaluatie.
- Denktank: de denktank wordt gevormd door geïnteresseerden van (overige) kenniscentra, van de Stichting Platforms VMBO, NVS/NVL, VO-raad, MBO Raad, en JOB/LAKS. De rol van de denktank is met name meedenkend en adviserend. In drie stadia van het project komt de denktank bij elkaar om zich te verdiepen in de voortang en de aanpak van het project en daar (niet-bindend) advies over uit te brengen.

Overleg en samenwerking
Om de pilot te realiseren is er regelmatig communicatie nodig tussen het projectteam van Colo, de kenniscentra, deelnemende kenniscentra onderling en MBO Diensten.
Colo zorgt voor de communicatie met de projectleiding bij MBO Diensten. Afstemming vindt plaats in de stuurgroep LOB en de werkgroep 'LOB in de beroepspraktijkvorming'.
Colo draagt zorg voor de afstemming tussen de onderwijskundige projectleiding bij Savant en de deelnemende kenniscentra.
Colo begeleidt het proces naar de afstemming van de vraag naar en de ontwikkeling van de instrumenten tussen Savant en de kenniscentra.

Doel(en)

Een betere en goed afgestemde samenwerking tussen kenniscentra, leerbedrijven en onderwijsinstellingen. Betrokkenen faciliteren met goede instrumenten ter bevordering van de beroepenoriëntatie van (v)mboscholieren.

Er wordt ingezet op het professionaliseren van leerbedrijven (in het bijzonder praktijkopleiders) wat betreft het uitvoeren van beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken in het kader van LOB. Als de deelnemende partijen hun tevredenheid over het resultaat uitspreken, is het doel behaald.

Beoogde resultaten

Het deelproject beoogt de betrokken partijen in het LOB-proces (de scholen, de leerbedrijven en de kenniscentra) te ondersteunen met doeltreffende instrumenten. Het deelproject levert de volgende instrumenten op:

Voor de Kenniscentra een handleiding beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken, bestaande uit de volgende onderdelen
- achtergrondinformatie met de nut en noodzaak van goede beroepsoriëntatie in de praktijk;

- een checklist om leerbedrijven te beoordelen op geschiktheid voor beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken;
- een onderwijskundig kader voor een goede beroepsoriënterend bedrijfsbezoek;
- aandachtspunten voor een goede samenwerking en rolverdeling tussen het kenniscentrum, scholen en leerbedrijven;
- succesfactoren voor een goede beroepsoriënterend bedrijfsbezoek;
- profielschets van de ideale voorlichter;
- inspiratiewaaier met tips om leerbedrijven op hun rol voor te bereiden;
- overzicht met de beschikbare instrumenten en de inhoud daarvan.

Voor de leerbedrijven een informatiebulletin 'Help, leerlingen in mijn bedrijf!', bestaande uit de volgende onderdelen:
- achtergrondinformatie met de nut en noodzaak van goede beroepsoriëntatie in de praktijk;
- achtergrondinformatie over het (v)mbo en een typering van de studenten;
- didactische tips over het omgaan met groepen;
- profielschets van de ideale voorlichter;
- de gouden regels voor een goede beroepsoriënterend bedrijfsbezoek;
- checklist voor de voorbereiding van een beroepsoriënterend bedrijfsbezoek;
- suggesties voor opdrachten;
- voorbeeld van een draaiboek;
- evaluatieformulier.

Voor de scholen het lespakket bedrijfsbezoek, dat bestaat uit:
- een onderwijskundig kader voor een goede beroepsoriënterend bedrijfsbezoek;
- intakeformulier voor de doelstellingen van het bedrijfsbezoek;
- lesbrief om de beroepsoriënterend bedrijfsbezoek voor te bereiden;
- lesbrief om op de beroepsoriënterend bedrijfsbezoek terug te blikken;
- checklist voor de voorbereiding van een beroepsoriënterend bedrijfsbezoek;
- tips voor de rol van de docent tijdens de beroepsoriënterend bedrijfsbezoek;
- evaluatieformulier.

Werkwijze

Stap 1: oriëntatie op bestaande initiatieven en gesprekken met ervarings- en/of inhoudsdeskundige mensen op het gebied van beroepsoriëntatie bij studenten
Stap 2: instrumenten ontwikkelen
Stap 3: uitvoeren pilot
Stap 4: evalueren pilot
Stap 5: uitrol.

In de pilot werken de kenniscentra, leerbedrijven en scholen samen aan het realiseren van beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken en testen zij de daarbij ontwikkelde instrumenten uit. De kenniscentra spelen een actieve rol. Colo zal tijdens de pilot het verloop ervan monitoren. De kenniscentra moeten het projectteam van Colo regelmatig op de hoogte stellen van de voortgang. Als nodig kan Colo hulp bieden aan de kenniscentra. De pilot bestaat uit een aantal onderdelen, dat de kenniscentra moeten organiseren:

Werving scholen en leerbedrijven
De vijf kenniscentra gaan elk op zoek naar een school die aan de pilot wil deelnemen[3]. Deze school levert per vertegenwoordigde sector (voedsel en leefomgeving/zorg, welzijn en sport/economie, administratie, ICT en veiligheid/handel/technisch vakmanschap) een groep van maximaal tien studenten die zich op een beroep in die sector wil oriënteren. Ook stemmen de kenniscentra met de school af in welke week deze beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken kunnen plaatsvinden. Vervolgens gaan de kenniscentra op zoek naar vijf geschikte leerbedrijven die willen meedoen aan de pilot (per school één leerbedrijf in de buurt). Hierbij maken de kenniscentra gebruik van de checklist en de profielschets uit de handleiding, om te beoordelen of het leerbedrijf geschikt is en er een geschikte voorlichter in het bedrijf is.

Instructie leerbedrijven en scholen
De kenniscentra zorgen er voor dat de scholen en leerbedrijven weten wat er van ze wordt verwacht door ze een duidelijke instructie te geven. De kenniscentra bedenken zelf op welke manier ze de instructie aan de scholen en leerbedrijven vormgeven (bijvoorbeeld via een training, briefing, workshop, informatiepakket et cetera). Ze maken bij de instructie in elk geval gebruik van de beschikbare instrumenten. Zo nodig, maken zij een deel van de instrumenten sectorspecifiek of bedrijfsspecifiek.

Organisatie beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken
De kenniscentra maken matches tussen de studenten van de scholen en de leerbedrijven in dezelfde regio. Elk kenniscentrum is verantwoordelijk voor het plaatsen van de vijf groepen studenten van de vijf verschillende scholen bij de leerbedrijven van hun sector in die regio. Ze zorgen ervoor dat er duidelijke afspraken gemaakt worden over het moment van het bedrijfsbezoek, dat de school en het leerbedrijf zich met de beschikbare instrumenten op de stage gaan voorbereiden en dat er communicatie op gang komt tussen de school en het leerbedrijf.

Uitvoering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken
Uiteindelijk vinden de beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken daadwerkelijk plaats met de geselecteerde scholen en leerbedrijven. De scholen

3 In principe kiezen de kenniscentra de scholen zelf (scholen waar ze een relatie mee hebben), maar er zijn twee roc's 'achter de hand' die hebben aangegeven mee te willen doen.

en leerbedrijven bereiden zich voor op de beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken met behulp van de instrumenten (voor zover ze dat nog niet in stap drie hebben gedaan). De stage heeft plaats, waarbij ook de ontwikkelde instrumenten worden ingezet, en vervolgens blikken de scholen en de leerbedrijven terug op de stage met behulp van de instrumenten.

Elk kenniscentrum zorgt ervoor dat zij bij ten minste twee beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken aanwezig is, zodat zij input kan geven in de evaluatie van de pilot.

De uitgevoerde pilot wordt geëvalueerd. Alle deelnemende partijen moeten een bijdrage leveren aan de evaluatie. Hel doel hiervan is om de communicatie en samenwerking tussen de scholen, leerbedrijven en het kenniscentrum te evalueren en de ontwikkelde instrumenten op bruikbaarheid en nut te toetsen.
De evaluatie vindt plaats aan de hand van vragenlijsten (voor deelnemende studenten, docenten, voorlichters uit de leerbedrijven en adviseurs van de kenniscentra), groepsinterviews (met een afvaardiging van vijf deelnemende studenten, vijf deelnemende docenten, vijf deelnemende voorlichters uit de leerbedrijven, vijf deelnemende adviseurs van de kenniscentra), en een evaluatiebijeenkomst met het projectteam van Colo en de deelnemende kenniscentra.
Voor de evaluatie worden bepaalde 'meetpunten' geformuleerd. Eén van die meetpunten is dat er minimaal honderd studenten zouden moeten deelnemen in de pilot (uitgaande van de opzet is er een maximum van 250 studenten haalbaar).

Om het project ook bekendheid te geven buiten de deelnemende en betrokken partijen, bereidt het projectteam van Colo een communicatieoffensief voor. Er zijn plannen om:
- een film te produceren die beeldend maakt hoe het traject van een student eruit ziet van Talententest, naar Beroepen in Beeld, naar het oriënteren in een bedrijf, en de voorbereidingen en reflectie daarop;
- een conferentie4 over beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken te organiseren, als onderdeel van de uitrol, waarin de instrumenten gepresenteerd kunnen worden en de evaringen uit de pilot als practices gedeeld kunnen worden;
- een artikel in een vakblad te publiceren over beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken.

Daarnaast brengt het projectteam van Colo het project voortdurend onder de aandacht van de bestaande gremia van vertegenwoordigers van de betrokken partijen en de bestaande media die Colo gebruikt.

4 Wellicht in januari-februari 2012 (thema: waar kunnen scholen op rekenen als ze, in het kader van beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken, contact opnemen met een leerbedrijf en andersom).

Om de landelijke uitrol te stimuleren maakt Colo afspraken met de kenniscentra om de formule verder uit te rollen (bij eigen leerbedrijven en leerbedrijven van andere kenniscentra). De vijf grootste kenniscentra nemen deel aan de pilot ('kritische massa'), waarmee al een groot aantal bedrijven bereikbaar is.
De kartrekker geeft aan dat de landelijke uitrol niet te sturen is.

Fasering / planning

In het plan van aanpak is een gedetailleerd overzicht opgenomen van stappen, de taken die bij de stap horen, wie de taak uitvoert, en wanneer de taak uitgevoerd moet worden. Stap 1 (oriëntatie op bestaande initiatieven en gesprekken met ervarings- en/of inhoudsdeskundigen op het gebied van beroepsoriëntatie bij studenten) is uitgevoerd door het projectteam van Colo in de maanden maart en april. De kartrekker geeft aan dat de planning goed realiseerbaar is.

Stand van zaken

De oriëntatie door Colo is afgerond en heeft een aantal breed gedragen bevindingen opgeleverd, die gebruikt worden in de vormgeving van het project en het ontwikkelen van instrumenten (zie voor de bevindingen 'Projectontwerp Kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (v)mbo', mei 2011, Colo/Savant).

Het project loopt vooralsnog op schema. De communicatie met de werkgroep verloopt soepel.

Risicofactoren:
- 'Spannend' of het gemaakte ontwerp goed uitgevoerd kan worden. De vijf kenniscentra moeten elk een school vinden die aan de pilot wil deelnemen. Deze school moet per vertegenwoordigde sector een groep van maximaal tien studenten leveren die zich op een beroep in die sector wil oriënteren: 'Spannend of dat allemaal lukt'.
- Alle niveaus in de deelnemende scholen moeten mee willen doen in de pilot.
- Lukt het de proefscholen om de jongeren goed voor te bereiden (jongeren kunnen niet verplicht worden)?
- Om het afbreukrisico laag te houden, moet er een goed contact zijn met de docent die de bedrijfsbezoeken begeleid.

Factoren die maken dat de werkgroep (projectonderdeel) slaagt:
- tijdige werving van onderwijsinstellingen;
- bereidheid en enthousiasme van studenten om deel te nemen;
- bereidheid, enthousiasme van leerbedrijven om deel te nemen;
- succesvolle koppeling van studenten aan bedrijven;
- tijdige aanlevering en kwaliteit van instrumenten;
- deelname van alle partijen aan de evaluatie.

Factoren die maken dat de werkgroep (projectonderdeel) faalt:
- onvoldoende motivatie en participatie van onderwijsinstellingen;
- onvoldoende motivatie en deelname van studenten;

- onvoldoende deelname en of slecht voorbereide en uitgevoerde bedrijfsbezoeken door leerbedrijven;
- mismatch tussen leerbedrijven en studenten;
- te late aanlevering en of onvoldoende kwaliteit van instrumenten;
- onvoldoende deelname aan de evaluatie van het project.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron

Gesprek met de drie kartrekkers.

Projectorganisatie

Deelnemers
De projectorganisatie is gedurende het project niet veranderd en de samenwerking met de deelnemers van de projectgroep is goed verlopen. Dit komt mede door de deelnemers zelf. Deze hebben kennis van zaken en zijn betrokken bij en enthousiast over het onderwerp. Iedereen wilde eruit halen wat erin zit.

Andere projectgroepen
Via landelijke en themabijeenkomsten is er contact geweest met andere projectgroepen. Op één van de landelijke bijeenkomsten is er materiaal verspreid en uiteengezet hoe het project er op dat moment voorstond. Daarnaast is er een open bijeenkomst georganiseerd voor belangstellenden. Daar waren naast deelnemers van andere projectgroepen bijvoorbeeld ook scholen aanwezig. Verder heeft een van de kartrekkers in een andere projectgroep waarvan hij ook lid is, een presentatie gegeven over dit project en in de nieuwsbrief is er aandacht aan besteed. Op de open bijeenkomst bleek er vanuit scholen belangstelling te zijn voor het materiaal. Dit is toen al beschikbaar gekomen.
Over de activiteiten van de andere projectgroepen is de projectgroep op de hoogte door de landelijke bijeenkomsten.

Stand van zaken

De uitvoering van het project verloopt volgens planning en zal in juni afgerond zijn. In principe was het de bedoeling dat de bedrijfsbezoeken in december waren afgerond. Het is Aequor echter niet gelukt om daar met scholen afspraken over te maken en deze bedrijfsbezoeken worden in de periode januari - maart gedaan. Dat het project volgens planning verloopt, is mede te danken aan de deelnemers van de projectgroep (betrokken, enthousiast en met een goed netwerk), het maken van goede afspraken en deze ook nakomen, de projectleiding die het overzicht goed bewaart en doordat in de planning enige uitloopmogelijkheden zijn opgenomen.

Het filmpje waarin alle stappen van het traject (van competentietest naar de site Beroepen in Beeld en (voorbereidingen op) het bedrijfsbezoek) in beeld worden gebracht is inmiddels af en wordt vandaag (13 maart) gepresenteerd en zal in ieder geval vanaf 26 maart op de website te zien zijn. Hoewel er nog overleg plaatsvindt met de MBO Raad

over het delen van informatie wordt er al informatie gedeeld met het project MBO Stad. De producten die ontwikkeld zijn, zijn inmiddels openbaar en beschikbaar voor zowel scholen als particulieren.
De werkwijze heeft er toe bijgedragen dat de doelen en beoogde resultaten zijn behaald. Deze werkwijze is een succes gebleken en draagt bij aan de praktische haalbaarheid.

Resultaten

Opbrengsten
De doelen en resultaten zoals die van tevoren zijn vastgesteld, zijn behaald. Daarnaast zijn ze zelfs toegekomen aan de ambities die verwoord zijn, namelijk het samenbrengen van de projecten *beroepen in beeld* en *kwaliteitsverbetering beroepsoriënterende bedrijfsbezoeken (v)mbo.* De resultaten zijn vastgesteld in het evaluatierapport. En er heeft een vragenlijst op internet gestaan voor de deelnemers aan het project (scholieren, docenten, praktijkopleiders) en de resultaten hiervan zijn doorgevoerd in de materialen.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
De resultaten van het project moeten bijdragen aan een juist beroepsbeeld van jongeren. Door het proces van oriëntatie professioneel aan te pakken, verschillende zaken te combineren (competentietest, bedrijfsbezoek en informatie over de kans op een stage en werk) en in een systeem te zetten wordt gezorgd voor een goede voorbereiding en ondersteuning.

Binnen het project is er een pilot geweest waaraan kenniscentra, scholen en bedrijven hebben deelgenomen. In deze pilot zijn de ontwikkelde materialen uitgetest en hebben (v)mbo'ers bedrijven bezocht waardoor zowel de praktijkopleider als de docent zijn rol kon oefenen. Alle partijen reageerden positief op de pilot. Het bleek een goed gestructureerd en helder programma.

Gebruikers
De directe gebruikers zijn zowel onderwijsinstellingen, studenten, bedrijven als kenniscentra. De docent speelt een cruciale rol want de student moet in zijn oriëntatieproces gestuurd worden door de docent. Voor de docent is een lesbrief ontwikkeld over hoe deze zijn rol goed kan vervullen. Voor studenten is de competentietest ontwikkeld en voor bedrijven is het belangrijk omdat zij deels afhankelijk zijn van studenten voor hun personeelsvoorziening, met name door het aannemen van bbl'ers. Bedrijven hebben er dus belang bij dat studenten een juist beroepsbeeld hebben.

Proces
De projectgroep is tevreden over de uitvoering van het project en dit heeft ook weer mede te maken met de deelnemers aan de projectgroep. En ook over het product is de projectgroep tevreden. De gebruikers zijn enthousiast en de suggesties zijn overgenomen.

Transfer

Andere partners zijn op de hoogte gebracht van het traject en de MBO Raad is verantwoordelijk voor de verspreiding bij de scholen. Een aantal kenniscentra is inmiddels bezig met het opstellen van een acquisitieplan om meerdere leerbedrijven te interesseren voor het traject.

Hoe verder?

Als het project met twee jaar zou worden verlengd zou de projectgroep zich inzetten om meer leerbedrijven bij het traject te betrekken. Daarnaast zou de projectgroep zich inzetten om leerbedrijven lokaal beschikbaar te hebben en het project meer regionaal te organiseren. Hierdoor kan rekening gehouden worden met het lokale / regionale aanbod van opleidingen en de arbeidsmarkt in dat gebied.

10 VM2

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker.
- 'Stimuleringsproject LOB in het MBO - werkgroep VM2'

Projectorganisatie

Deelnemers
Externe deskundige van Balk Consultancy.
Kartrekker van De Doelder Projectmanagement & Consultancy.
Werkgroepleden: ROC Zadkine en PENTA College, ROC Nijmegen en Kadinsky College, Friesland College en Linde College.

Taakverdeling
In het project wordt samengewerkt door drie koppels van scholen (bestaande uit een roc en een school voor vmbo) die door de externe deskundige en de kartrekker worden begeleid. Per samenwerkend scholenkoppel worden door een werkgroep (waarin vertegenwoordigers van het roc en de vmbo-school zitten) afspraken gemaakt over de werkwijze; wie doet wat en wanneer moet iets aangeleverd zijn? Deze aanpak sluit aan bij de werkwijze die men binnen VM2 al hanteerde.

Overleg
Bij de aanvangsfase van het project is een gezamenlijk overleg geweest. Omdat de uit te voeren activiteiten per school verschillen, vindt voorlopig alleen nog overleg plaats tussen de scholenkoppels en de deskundige en kartrekker. Waarschijnlijk is er later in het project nog één gezamenlijk overleg.

De samenwerking tussen de betrokkenen in het project verloopt volgens de kartrekker goed. Dit komt ook omdat de roc's en de scholen voor vmbo al langer samenwerken. Ook tussen de werkgroepen en de kartrekker/ externe deskundige verloopt de samenwerking naar wens.

Er bestaat de mogelijkheid om gebruik te maken van de opbrengsten van de overige (twaalf) werkgroepen. Er wordt aan de drie VM2-projecten regelmatig informatie verschaft, waarvan zij gebruik kunnen maken.

Doel(en)

Doel van het project is om een aantal modellen voor VM2-trajecten in te richten in het kader van LOB. Kernelementen daarin zijn de visie op LOB, keuzemomenten van studenten en de organisatie van het traject.

Beoogde resultaten

Een publicatie die bestaat uit de volgende onderdelen:
- een gezamenlijke visie vmbo-mbo op LOB;

- een overzicht (bijvoorbeeld in de vorm van een stroomdiagram) van keuzemomenten van studenten binnen VM2 (voorzien van een actieplan);
- een beschrijving van de drie VM2-trajecten, die als model kunnen dienen voor overige trajecten;
- een beschrijving van faal- en succesfactoren.

Werkwijze

Het project bestaat uit de volgende activiteiten:
- Elk koppel maakt een analyse van de sterke en zwakke punten met betrekking tot LOB.
- Elke school stelt een visiestuk op waarin wordt aangegeven waarin het standpunt van de school ten opzicht van LOB wordt beschreven en wordt aangegeven wat de school op dit gebied wil bereiken. Het visiestuk wordt voorgelegd aan critical friends.
- Op basis van de analyse en het visiestuk maken de externe deskundige en de kartrekker per koppel een plan met LOB-activiteiten. Het is aan de scholenkoppels om dit plan uit te voeren.

Resultaten worden tussentijds gemeld aan de projectleider LOB. Aan het eind van het traject dienen de beoogde producten te worden opgeleverd, waarna verspreiding volgt binnen zowel de overige VM2-trajecten als daarbuiten. Hierbij wordt ook een project- en procesverslag over het gehele traject aangeboden.

Fasering / planning

Voor de zomervakantie van 2011 ontvangt elke koppel een LOB-plan dat ze in het schooljaar 2011-2012 moeten realiseren. Op 23 september is een sessie gepland waarbij de verschillende scholen na elkaar bij de deskundige en kartrekker langskomen om tot een definitief projectvoorstel te komen. Hierin staan dan ook de te nemen stappen. Vanaf oktober zal een aantal interviews worden afgenomen onder docenten en studenten. Input daaruit zal worden meegenomen om begin januari eventuele aanpassingen te doen in het projectplan. Aan het einde van dit schooljaar dienen de geplande resultaten opgeleverd te worden.

Stand van zaken

VM2 is een experiment in het kader van de leergang vmbo-mbo2, waarin de bovenbouw van de basisberoepsgerichte leerweg van het vmbo (V) wordt samengevoegd met een opleiding mbo-niveau2 (M2). Het experiment is gestart in 2008 met veertig trajecten (de eerste tranche) en werd in 2009 vervolgd met honderdertig trajecten (de tweede tranche).

In de loop van het experiment is steeds meer aandacht ontstaan voor LOB. Op grond van hun contacten met VM2-scholen zijn door de deskundige en kartrekker van deze LOB-deelactiviteit, die beide bij de uitvoering van VM2 zijn betrokken, drie koppels van scholen gevraagd te participeren in het project LOB MBO. Belangrijkste selectiecriterium hiervoor was dat op deze scholen al aandacht was (ontstaan) voor LOB

en de inschatting dat in de looptijd van het project, in deze scholen op het gebied van LOB een kwaliteitsslag kon worden gemaakt. Op één school na, nemen de scholen niet deel aan andere onderdelen van het Stimuleringsplan.

De scholenkoppels zijn gestart met het maken van een sterkte-zwakte-analyse (SWOT-analyse). Per koppel leverde dat een overzicht op van de uitgangssituatie: waar staan ze (vinden ze zelf), waar liggen kansen (welke zaken gaan ze zeker inzetten gedurende het project), wat is een bedreiging voor de kans van slagen (intern of extern) et cetera. Op basis van dat overzicht is per school een visiestuk opgesteld, waarin de school aangeeft wat zij met LOB wil bereiken en hoe dat in het curriculum wordt opgenomen.

De sterkte-zwakte analyse en het visiestuk is door de deskundige en kartrekker voor elk scholenkoppel een plan gemaakt voor de activiteiten waar de scholenkoppels in het schooljaar 2011-2012 mee aan de slag kunnen. Het plan wordt vanuit de deelactiviteit gefaciliteerd en is haalbaar binnen de looptijd van het project LOB MBO (naar inschatting van de deskundige en kartrekker). De kartrekker verwacht dat alle koppels zullen instemmen met het plan, omdat het past bij hun situatie en zij graag met LOB verder willen.

Succes-/faalfactoren:
- De scholen moeten een aandachtspunt maken van de professionalisering van hun begeleiders (docenten) om de loopbaanoriëntatie te kunnen begeleiden (niet alleen SLB, maar vooral gericht op LOB). Hierbij is het van belang dat docenten een correct beeld van de branche krijgen en voldoende in aanraking komen met aanverwante mbo-opleidingen en de arbeidsmarkt;
- Van belang is dat scholen de vraag moeten stellen hoe zij de leerling(en) kunnen helpen om hun arbeidsidentiteit te ontwikkelen;
- De mogelijkheid om gebruik te maken van de opbrengsten van de overige werkgroepen binnen het Stimuleringsproject LOB. Het benutten van deze expertise lijkt de moeite waard om een geïntegreerd LOB-beleid op scholen vorm te kunnen geven;
- Voor de betrokkenen op scholen is het van belang om helder te krijgen hoe de aanpak beter afgestemd kan worden op de huidige generatie.
- Grootste bedreiging voor het project kan zijn dat er te weinig rust en tijd blijkt te zijn om het project uit te voeren, en/of dat men niet voldoende doordrongen is van het belang.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron

Gesprek met de kartrekker.

Projectorganisatie

Deelnemers

De projectorganisatie is niet meer veranderd. Er zijn nog enkele personen gedurende het project bij het project betrokken geweest. Zo heeft de projectorganisatie iemand aangetrokken om de verslaglegging te doen. Daarnaast is ook een onderzoeksbureau (PS Onderzoek) ingeschakeld om een klein onderzoek te doen bij studenten (de geplande interviews met studenten is een vragenlijst geworden). De samenwerking met deze personen is goed verlopen, al had de kartrekker vooraf wat andere ideeën van het onderzoek bij studenten dan de uiteindelijke resultaten lieten zien. Dit lag echter niet (of slechts gedeeltelijk) aan het onderzoeksbureau.

Andere projectgroepen

Met de andere projectgroepen van het Stimuleringsproject LOB is contact geweest tijdens de netwerkbijeenkomsten. De kartrekker heeft alleen op hoofdlijnen zicht op de producten van deze groepen, maar de meeste groepen hebben het project ook nog niet volledig afgerond. Er zijn geen losse afspraken geweest met andere projectgroepen naast de netwerkbijeenkomsten. De netwerkbijeenkomsten hebben er wel toe geleid dat de projectgroep werd 'gevoed' met informatie; de vorm van de bijeenkomsten werkte goed.

Stand van zaken

De uitvoering van het project loopt volgens planning en de conceptrapportage is gereed (20 maart). Hoewel niet elke activiteit precies volgens de planning is verlopen (planning was niet in beton gegoten), heeft de planning wel goed uitgepakt en is het product op tijd gereed. Vergeleken met het projectplan zijn enkele activiteiten anders verlopen: de critical friends worden pas bij het gereedkomen van de rapportage gevraagd kritisch mee te kijken en denken. Het visiestuk is dus nog niet aan critical friends voorgelegd. Daarnaast zijn de LOB-plannen van elk scholenkoppel niet overal integraal uitgewerkt. De (niet uitgeschreven) plannen worden nu als input gebruikt voor de rapportage (het eindproduct). In de bijlage van de rapportage staan ook de SWOT-analyses die zijn gemaakt voor de scholenkoppels en (een samenvatting van) de visie op LOB van de scholenkoppels.

Dat het project in grote lijnen volgens planning is verlopen is mede te danken aan een aantal succesfactoren. De belangrijkste zijn de betrokkenheid van scholen, de kritische blik van de werkgroepleden, en de gemaakte afspraken met de scholen (in ruil voor facilitering van de kartrekker en de externe deskundige, moeten de scholen op tijd en volgens afspraak bepaalde zaken geregeld/gedaan hebben).

Resultaten

Opbrengsten

De doelen en resultaten zoals die in het eerste verslag zijn verwoord, zijn behaald. De kartrekker vindt dat de drie trajecten op een goede manier zijn gekoppeld aan het centrale doel om een aantal modellen voor VM2-trajecten in te richten in het kader van LOB. De rapportage gaat in op hoe LOB kan/zou moeten worden ingericht binnen VM2-trajecten, welke verschillen en overeenkomsten er zijn tussen de (drie) trajecten en biedt concrete ideeën/handvatten over hoe LOB in een VM2-traject kan worden ingericht. De rapportage beschrijft dus hoe LOB volgens de werkgroep en de projectorganisatie werkt / moet werken en hoe het ingezet kan worden. Daarbij is onder andere aandacht voor de inrichting van VM2-trajecten (bv. breed of smal), waarbij de rapportage beargumenteerd 'advies' geeft over de inrichting van LOB binnen een VM2-traject.

De resultaten zoals beschreven in het eerste interviewverslag komen naar voren in de publicatie. Succes- en faalfactoren vormen geen apart onderdeel van de rapportage, maar zijn door de rapportage heen verweven; deels in de vorm van aanbevelingen.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk

De resultaten van het project moeten helder maken dat LOB een manier van denken is en niet 'iets wat je er even bij doet'. De rapportage biedt hier handvatten voor. Daarnaast moet de rapportage ertoe leiden dat scholen zich meer bewust worden van LOB. Het is echter wel aan de scholen om iets met de rapportage te doen; de rapportage biedt inzicht en invalshoeken die hiervoor nodig zijn. Implementatie van het project is, in eerste instantie, geen doel van het project.

Gebruikers

Er zijn veel potentiële gebruikers van de rapportage. De visie op LOB is vooral bedoeld voor de directie van scholen/schoolbesturen. De overige onderdelen zijn vooral gericht op middenmanagement en docenten. Daarnaast kunnen ook andere gebruikers de rapportage gebruiken, zoals het bedrijfsleven ('hoe kunnen wij nadenken over LOB').

Proces

In grote lijnen is de kartrekker tevreden met het procesverloop. Kleine puntjes die beter hadden kunnen gaan: de communicatie met scholen had soms sneller moeten verlopen (in bepaalde drukke periodes gaan prioriteiten vanuit scholen soms anders liggen), de samenwerking en afstemming met het onderzoeksbureau had beter afgestemd kunnen worden (verwachtingen vooraf beter afstemmen).

De manier waarop het project is uitgevoerd (met scholenkoppels) heeft geleid tot hele concrete resultaten. Zonder scholen zou de rapportage al snel vervallen (zijn) in abstracte teksten.

Transfer

De rapportage moet worden verspreid richting de VM2-trajecten. In hoeverre en hoe dit zal gebeuren is nog niet helemaal duidelijk en mede afhankelijk van de projectleider LOB (als onderdeel van het hele Stimuleringsproject LOB). De transfer naar de landelijke trajecten is geen direct onderdeel van het project. Wel is het wenselijk om, ter versterking van het project, te bekijken in hoeverre de input/producten van de andere werkgroepen verrijkend kan zijn voor de werkgroep VM2. De VM2-scholen hebben aangegeven dit interessant te vinden.

De kartrekker verwacht dat de resultaten uit de rapportage ook gebruikt zullen gaan worden, zeker bij scholen die nog minder ver zijn met LOB (bv. nog maar beperkt draagvlak hebben bij de directie m.b.t. LOB of niet weten hoe ze LOB het beste kunnen gebruiken).

Hoe verder?

Als het project met nog eens twee jaar zou worden verlengd zou de projectgroep de rapportage en elementen uit het Stimuleringsproject LOB gaan uitvoeren op andere VM2-scholen (scholen waar nog weinig gebeurt op het vlak van LOB of scholen met veranderambitie op het gebied van LOB). Dit zou de breedteaanpak zijn. Tegelijkertijd zou de projectgroep ook verder verdiepen door elementen uit de andere projectgroepen te verweven in dit project. Als er geen verlenging komt van het project is het nog onduidelijk of en hoe er verder gegaan zal worden met dit project. De scholen hebben aangegeven verder te willen met de uitrol van het project binnen hun (brede) organisatie.

11 Opbouwen samenwerking bedrijfsleven en werken met netwerken

■ **Verslag eerste ronde**

Bron

Gesprek met de kartrekker.

Projectorganisatie

Deelnemers
- Externe deskundige van La Red.
- Kartrekker van ROC Landstede.
- Werkgroepleden mbo-instellingen: ROC Mondriaan, Friesland College en ROC Zeeland en ROC Westerschelde.
- Kenniscentra: ECABO, Innovam en Savantis.
- Officemanager werkgroep: student hbo-opleiding Bestuurskunde.

Taakverdeling
De werkgroepleden zijn gelijkwaardig en leveren allen input vanuit hun eigen gremium.
- De externe deskundige richt zich met name op de commerciële kant van de opdracht en heeft veel kennis en ervaring op het gebied van 'netwerken'.
- De kenniscentra moeten de match maken met het bedrijfsleven. Het bedrijfsleven moet ervoor zorgen dat de jongeren zich een goed beeld kunnen vormen van een bepaald beroep. De kenniscentra moeten hierin investeren, samen met de bedrijven.
- De scholen moeten de verbinding maken met de onderwijspraktijk. Hoe kunnen zij bijdragen aan een beter beroepsbeeld (ook als het gaat om arbeidskansen) en jongeren leren netwerken?
- Een student van de hbo-opleiding Bestuurskunde is aangesteld als officemanager van de werkgroep en denkt mee vanuit studentperspectief.

De werkgroepleden krijgen 'huiswerk', zoals het inventariseren van best practices en het beantwoorden van vragen over buitenschools leren (BSL).

Overleg en samenwerking
De werkgroep is vooralsnog (situatie mei 2011) twee keer bij elkaar geweest en een nieuwe bijeenkomst is gepland (21 maart 2011, 18 mei 2011, 6 juli 2011). Van elke bijeenkomst worden notulen gemaakt.

Enkele werkgroepleden zijn eveneens lid van een andere werkgroep binnen het Stimuleringsproject LOB. Zij brengen kennis en ervaringen in vanuit de andere werkgroepen. De verbinding tussen de verschillende werkgroepen wordt door de kartrekker zeer belangrijk gevonden,

maar vooralsnog is die verbinding niet goed gelegd. De kartrekker heeft zelf wel contact met leden van andere werkgroepen (omdat het bekenden zijn), maar er wordt niet expliciet aandacht besteed aan het leggen van verbindingen.

Met de andere werkgroepen kan wel contact gelegd worden tijdens de 'Themabijeenkomsten LOB' die door het regiepunt LOB georganiseerd worden (7 juni eerste bijeenkomst). Tijdens deze bijeenkomsten wordt geprobeerd, aan de hand van een gekozen thema, de verbinding te leggen en samenhang te creëren tussen de verschillende werkgroepen.

De kartrekker heeft met regelmaat via de mail, maar ook vaak telefonisch contact met de projectleider LOB en vraagt dan onder andere om input voor de werkgroepenbijeenkomsten (aan de hand van een agendavoorstel). Ook voor overige vragen zoekt de kartrekker contact met de projectleider LOB.

Doel(en)

Bereiken van een optimale samenwerking tussen het mbo-onderwijsveld en het regionale bedrijfsleven. Studenten kunnen omgaan met netwerken ten behoeve van hun oriëntatie op scholing en arbeidsmarkt.

Insteek werkgroep
Veel mbo-studenten maken een verkeerde studiekeuze. Een aanzienlijke uitval van studenten is het gevolg. De werkgroep tracht hierin verbetering te brengen en heeft daarvoor de volgende samenhangende speerpunten geformuleerd:

- Studenten zouden een beter beroepsbeeld moeten krijgen en kennis maken met de arbeidsmarkt.
- Studenten zouden zich meer bewust moeten zijn van het feit dat door het ontwikkelen van eigen netwerken er een wereld voor hen opengaat aan kansen en mogelijkheden voor een goede beroepskeuze en later een passende baan. Bewustwording van dat belang en het werken aan dat proces vindt de werkgroep van groot belang.
- Scholen dienen hun aangeboden opleidingen te toetsen aan de arbeidsmarktrelevantie. Studenten moeten goed ingelicht worden over de arbeidskansen nadat ze zijn afgestudeerd. Beroepsopleidingen met weinig kans op een baan zouden niet meer aangeboden mogen worden.

Beoogde resultaten

- Er zijn bij alle projectpartners (bedrijven en kenniscentra) bedrijfcontactdagen georganiseerd en uitgevoerd. Naast bedrijven valt ook te denken aan de inzet van kenniscentra, omdat zij een belangrijke vertegenwoordiging zijn voor hun branche.
- Er is een (branchespecifiek) draaiboek beschikbaar voor een succesvolle organisatie en inhoudelijk aanbod.

- Er is onderzocht hoe het project ‘On Stage’ wel/niet bruikbaar is in dit kader. Bij helderheid ten aanzien van bruikbaarheid, zijn er afspraken gemaakt voor inzet binnen deze activiteit.
- Er zijn handreikingen geformuleerd voor studenten ten gunste van ‘werken met netwerken’. Deze worden ingezet ten behoeve van het zoeken en vinden van zowel stageplaatsen gedurende hun studieperiode, als arbeidsplaatsen aan het einde van hun studie.

Werkwijze

In de eerste bijeenkomst (21 maart) hebben de werkgroepleden kennis gemaakt met elkaar en zich georiënteerd op de opdracht: wie zijn we, wat doen we en wat gaan we doen in het kader van deze werkgroep.
Naar aanleiding van de eerste bijeenkomst hebben de werkgroepleden huiswerk gekregen: inventarisatie ‘best practices’ van buitenschools leren (‘zodanig dat bedrijf zegt: “Daar kan ik wat mee”!’).
De inventarisatie richt zich eveneens op de positionering van BSL binnen het onderwijs (vaste plek binnen iedere opleiding, oriënterend of kwalificerend, minimale en maximale duur, frequentie, facultatief of verplicht) en op praktische zaken (borging in leerproces, toetsing op het roc en/of de werkplek, organisatie van acquisities, aanbod BSL-leerplekken voldoende, kwaliteitscriteria leerplek). Deze inventarisatie is relevant en ‘uiterst leerzaam’, omdat er veel verschillen bestaan tussen de branches. Het is belangrijk om de verschillende branches enigszins te leren kennen en best practices per branche te bespreken.

In de tweede bijeenkomst hebben vier werkgroepleden hun bijdrage toegelicht. Er blijken parallellen te bestaan tussen de branches, als het gaat om best practices.
De vragen over BSL zijn tijdens die bijeenkomst nog niet op de gewenste wijze beantwoord. Alle werkgroepleden krijgen de taak om de vragen voor de volgende bijeenkomst (6 juli) zo goed mogelijk te beantwoorden.
Uiteindelijk worden de inventarisaties gebundeld tot verzameldocument.

Na de bijeenkomst van 6 juli (najaar) wordt uit de inventarisatie een best practice gekozen. Deze zal in oktober/november uitgewerkt worden per branche. In het voorjaar (2012) worden bedrijven opgezocht om de best practice uit te testen (pilots).

Er moeten nog ‘flinke slagen’ gemaakt worden. Vooralsnog is niet gesproken over het stimuleren van het gebruik van ontwikkelde instrumenten en het verspreiden van kennis en instrumenten (wellicht een ‘kleurrijke commercial’ ontwikkeld door een reclamebureau). Om een landelijke uitrol en verspreiding van de ideeën te bevorderen, wil de kartrekker te zijner tijd Colo inschakelen en om tafel gaan zitten met alle kenniscentra.

Fasering / planning

De werkgroep komt drie keer bij elkaar tot de zomervakantie 2011: 21 maart 2011, 18 mei 2011 en 6 juli 2011. De werkgroep is nu (situatie mei 2010) twee keer bij elkaar geweest. Tot aan de zomervakantie richt de werkgroep zich op het inventariseren van best practices van buitenschools leren.
Op 6 juli worden bijeenkomsten ingepland na de zomervakantie. De bedoeling is om in het najaar een best practice uit te kiezen, uit te werken per branche en te testen.

De geplande tijdsinvestering van de werkgroep per activiteit of fase en in totaal is bij de kartrekker niet bekend. Vooralsnog zijn er geen knelpunten in het kader van de tijdsinvestering.

Stand van zaken

Er was sprake van enige onduidelijkheden in de opstart van het Stimuleringsproject LOB. Er speelden bij de werkgroepleden onder andere de volgende vragen: wie is 'eigenaar' van het Stimuleringsproject LOB, wat is de rol van de school? Docenten hadden geen zicht op de rol van hun manager in het project. Het contract dat door het regiepunt LOB zou zijn gestuurd, is volgens de werkgroepleden niet terechtgekomen bij hun werkgever. De werkgroepleden informeren nogmaals bij hun werkgever en zorgen voor een kopie van het contract. Daarnaast zijn er wat onduidelijkheden over de reiskostenvergoeding. Kortom, er is sprake van 'een lichte rimpeling in de vijver': 'Waar zijn we aan toe'? De kartrekker probeert in overleg met het regiepunt LOB meer duidelijkheid te verkrijgen.

Factoren die maken dat de werkgroep (projectonderdeel) slaagt:
- De diversiteit van de werkgroepleden is een kracht als de verschillende ervaringen kunnen worden samengebracht in een gemeenschappelijk doel en model.
- De diversiteit van de werkgroepleden zorgt binnen de werkgroep voor een bredere kijk op zaken. Dit komt ten goede aan de uitvoering van de opdracht.
- Dat bedrijven inzien dat het verzorgen van een goed beroepsbeeld voorafgaand aan de keuze voor een mbo-opleiding (dus feitelijk al op het vmbo) en daarna tijdens stages op het mbo leidt tot een goede beroepskeuze en daarmee ook tot gemotiveerde afgestudeerden, die zinvol zijn voor het bedrijfsleven. De werkgroep moet dit inzicht bij het bedrijfsleven bewerkstelligen.

Factoren die maken dat de werkgroep (projectonderdeel) faalt:
- Als de diversiteit in de werkgroep leidt tot vertraging en het niet lukt de verschillen samen te brengen in een gemeenschappelijk doel en model.

- Als datgene dat de werkgroep graag wil bewerkstelligen door de branches (kenniscentra) niet wordt opgepakt.[5] De werkgroep kan goede ideeën hebben, maar uiteindelijk moet de markt zorgen voor een goed beroepsbeeld bij de studenten. Dit vraagt van de verschillende branches veel kennis van zaken en inspanningen.
- Als de ideeën van de werkgroep enkel worden opgepakt door de betrokken kenniscentra en de bijbehorende branches/bedrijven en er geen uitrol plaatsvindt naar de overige kenniscentra (branches).

Vooralsnog ziet de kartrekker echter geen signalen dat de werkgroep gaat falen.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron Gesprek met de kartrekker.

Projectorganisatie

Deelnemers

De projectorganisatie is gedurende het project niet veranderd en de samenwerking is collegiaal en in bijzonder goede harmonie en uitstekende werksfeer verlopen. De deelnemers aan de projectgroep zijn vakkundig en hebben een bijdrage geleverd door kennis uit zijn / haar vakgebied te leveren. Daarnaast hebben de deelnemers geen 9-tot-5-mentaliteit, wat ook bijdraagt aan een goede samenwerking.

In het begin was er vooral verwarring over (mogelijke) overlap tussen groepen. Elke groep heeft hetzelfde doel, namelijk LOB, en het was zoeken hoe de authenticiteit van het project bewaart kan worden. Tegelijkertijd is het belangrijk om het werkveld van andere groepen goed te kennen om zo geen werk te doen wat eigenlijk bij andere groepen hoort. Het is belangrijk goed te weten waar men als projectgroep mee bezig bent, maar ook waar andere groepen mee bezig zijn.

Andere projectgroepen

De themabijeenkomsten van MBO Diensten hebben voor een enorme uitwisseling tussen projectgroepen gezorgd. Tijdens deze bijeenkomsten verzorgden werkgroepen een presentatie waar vervolgens door de andere werkgroepen feedback op werd gegeven. Dit zorgt ervoor dat door alle groepen wordt nagedacht over LOB en dat de projectgroep die presenteerde kon ingrijpen / bijsturen in het eigen project. Ook zorgde deze bijeenkomsten voor 'het verhuizen van ideeën'. Soms kwam men er gaandeweg het project achter dat een onderwerp, waarvan de projectgroep dacht dat het bij het onderwerp van deze groep hoort, eigenlijk beter past bij een andere projectgroep. De ideeën en informatie hierover werd dan alsnog overgedragen aan de andere projectgroep.

5 Bijvoorbeeld: De werkgroep wil dat studenten een goed beroepsbeeld kunnen krijgen in de Automotive branche. Dat houdt in dat zij alle facetten van het beroep zouden moeten leren kennen tijdens hun stage. Een garage kan echter besluiten een student niet te veel verantwoordelijkheden te geven om te voorkomen dat er fouten worden gemaakt in de uitvoering. In een dergelijk geval krijgt de student geen volledig beeld van de beroepspraktijk.

De organisatie van de themabijeenkomsten van MBO Diensten waren een enorme logistieke operatie, maar zijn ze erg zinvol gebleken.
Daarnaast spreekt de kartrekker ook andere kartrekkers en spreken de werkgroepleden ook andere werkgroepleden.

Stand van zaken

Gedurende het project bleek dat er al veel mensen op schoolniveau bezig zijn met de samenwerking met het bedrijfsleven en netwerken, zij het pril maar met de goede wil en in potentie interessant. Hier zijn ook al producten voor, maar deze hebben nog geen naam en blijven intern. Deze producten worden ook niet verspreid en hebben zodoende niet de kans om verder te groeien. Van de al bestaande producten en informatie hierover is door de projectgroep gebruik gemaakt. Een voorbeeld hiervan is het Draaiboek Netwerkcafé dat al door ROC Mondriaan werd gebruikt.

De uitvoering van het project is volgens planning verlopen, al is de projectgroep verrast door de, meerdere malen, vervroegde deadline. In eerste instantie zouden de producten half april opgeleverd worden, dit is op verzoek van de projectleider LOB uiteindelijk vervroegd naar begin maart. Het risico van deze vervroegde deadline is dat er onrust in de werkgroep ontstaat en dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de producten. Dit is echter niet het geval geweest wel heeft de verschuiving van de deadline geleidt tot ‘een rimpeling in de planningsvijver’. De werkwijze is door deze vervroegde deadline enigszins gewijzigd. In de planning was een langere try-out fase opgenomen, deze is verkort en daardoor was het niet meer haalbaar om bedrijfscontactdagen te organiseren. De deelnemers aan het project hebben ook meer onder druk moeten werken.

Resultaten

Opbrengsten
De producten worden gepresenteerd in de vorm van een toolbox. Dit is een doos waar alle producten van het project inzitten. De toolbox bevat onder andere informatie voor de schoolleiding, docenten, studenten, ouders en het bedrijfsleven. Deze informatie wordt gegeven door bijvoorbeeld readers, een cd-rom met netwerkfilmpjes, een draaiboek en good practices. Daarnaast zitten er een aantal handreikingen voor studenten ten gunste van werken met netwerken in de doos, zoals business-game en een netwerkkwartet (die overigens ook door de school of het bedrijfsleven gebruikt kunnen worden). De toolbox is erg praktisch ingericht en laagdrempelig en de projectgroep denkt functionarissen op een breed vlak te kunnen helpen. De doos wordt momenteel nog vorm gegeven door een reclamebureau. Andere projectgroepen zijn erg enthousiast over deze toolbox en deze week (week 12) wordt beslist of de producten van andere projectgroepen ook een plekje krijgen in deze doos. En dus of de toolbox breed ingezet zal worden. Het is nog te vroeg om te zeggen of de doelen behaald zijn, een eerste stap zal zijn dat de toolbox, na verspreiding op scholen, gebruikt gaat worden.

De producten zijn in die zin getest dat de producten die al op scholen bestonden verder zijn uitgewerkt en verfijnd. Daarnaast wordt er gebruik gemaakt van instrumenten die in het bedrijfsleven al veelvuldig gebruikt worden (bijvoorbeeld de business-game) en hun werkzaamheid in die setting al bewezen hebben. Deze instrumenten zijn toepasbaar gemaakt voor scholen.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Met behulp van de toolbox hoopt de projectgroep te bereiken dan studenten eerder over hun loopbaan gaan nadenken en eerder een bewuste studiekeuze maken. Met andere woorden te voorkomen dat studenten gaan zwerven en shoppen in het onderwijs. Het is belangrijk dat er op scholen een klimaat ontstaat waarin het belang van het creëren van een netwerk voldoende aandacht krijgt. Of dit ook daadwerkelijk lukt, zal tijdens de follow-up moeten blijken (deze follow-up staat gepland bij MBO Diensten maar de doorgang is nog onzeker in verband met financiën).

Gebruikers
De directe gebruikers van de toolbox zijn zowel de scholen als het bedrijfsleven, maar vooral de scholen. Wie dit binnen een school zal moeten oppakken, ligt aan de organisatie van de teams. In ieder geval zal het iemand moeten zijn die iets heeft met externen en zelf ook in staat is te netwerken.

Proces
Over de uitvoering van het proces is de werkgroep tevreden, dit komt mede door de enorme slagvaardigheid van de deelnemers. Of het product voldoet aan het gewenste resultaat is nog afwachten. Op dit moment is de werkgroep ‘overgeleverd’ aan het reclamebureau dat werkt aan de vormgeving van de toolbox. Veel is afhankelijk van de verpakking van de doos. Deze moet knallen en dit is dus nog afwachten.

Transfer

Door middel van de toolbox wordt het resultaat over de scholen verspreidt. Iedere school krijgt een toolbox.

Hoe verder?

Het is nog te vroeg om de vraag te stellen wat de projectgroep zou doen als het project met twee jaar wordt verlengd. De scholen zijn nu aan zet om met de toolbox aan de slag te gaan. Als men over ongeveer anderhalf jaar zou evalueren hoe de scholen LOB hebben opgepakt, zouden er aan de hand van die evaluatie verbeteringen doorgevoerd kunnen worden.

12 LOB in de uitstroomfase mbo-arbeidsmarkt-hbo

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met de kartrekker.
- Offerte externe deskundigen.
- Interne projectdocumenten, met name vergaderstukken.

Projectorganisatie

Deelnemers

- Twee externe deskundigen van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN).
- Kartrekker van het Friesland College.
- Werkgroepleden mbo-instellingen: ROC van Amsterdam, Drenthe College en ROC Landstede.
- Kenniscentrum Calibris.
- Hogeschool van Amsterdam en Stenden Hogeschool.

Taakverdeling

De vertegenwoordigers van bovengenoemde organisaties maken deel uit van de werkgroep *Kwalitatieve doorstroom naar arbeidsmarkt, mbo en hbo.*

De *kartrekker* zit de werkgroep voor. Tevens bewaakt zij de voortgang, coördineert de werkgroep en ordent ideeën die door de werkgroep worden voorgedragen.

Een van de *deskundigen* neemt deel aan de werkgroep, beschrijft de ontwikkelde en/of bestaande oplossingen, draagt zorg voor aanvullende informatie door documentanalyse (ondersteunt ideeën) en neemt aanvullende interviews af. De andere deskundige treedt op als supervisor (‘meedenker’). Beide deskundigen initiëren en bewaken de procesvoortgang.

De overige werkgroepleden (vanuit de mbo-instellingen en hogescholen) zijn mensen die vanuit hun instelling verantwoordelijk zijn voor de implementatie van LOB op hun school.

Overleg en samenwerking

De werkgroep heeft in totaal zes bijeenkomsten gepland, waarvan er twee al hebben plaatsgevonden. Elke bijeenkomst heeft een eigen thema, die de werkgroepleden voorbereiden. Van deze bijeenkomsten wordt door de kartrekker een verslag gemaakt.
Naast verslaglegging van de bijeenkomsten ordent de kartrekker ook de ideeën die buiten de bijeenkomsten worden bedacht en gedeeld. Deze geordende ideeën worden weer gedeeld met de werkgroepleden.

Er is in principe geen overleg met derden binnen de werkgroep, maar de kartrekker spreekt wel met diverse mensen voor het opdoen van ideeën/best practices. Ook wordt externe hulp (expertise en ondersteuning) ingeschakeld. Bijvoorbeeld met een man van de 'bedrijvenstraat' in Leeuwarden (zie verderop) en de MBO Raad. Vanuit de MBO Raad heeft de kartrekker hulp gevraagd van de verantwoordelijke doorstroom mbo-hbo en de verantwoordelijke LOB. De externe hulp wordt vooral gevraagd naar 'wat er al ligt', 'zijn we op de goede weg' en 'wat moeten we weten' (belangrijke ontwikkelingen, creëren commitment).

De samenwerking in de werkgroep is heel goed. Er is een levendige communicatie tussen de netwerkleden. Naast de bijeenkomsten vindt communicatie plaats buiten de werkgroep door middel van een Yammer-account. Hierin kunnen de werkgroepleden interessante ideeën en literatuur plaatsen en hierover discussiëren. Het account is tevens bedoeld om vanuit een bijeenkomst verder te denken.

Overleg en feedback met de opdrachtgever projectleider LOB heeft tot nu toe twee maal plaatsgevonden. De projectleider LOB wordt door verslaggeving op de hoogte gehouden door de kartrekker. Ook heeft de voorbereiding van de presentatie van deze werkgroep op 7 juni in overleg met haar en de externe ondersteuners plaatsgevonden.

Doel(en)

Doel is de ontwikkeling van een instrument voor de overdracht van mbo naar hbo en arbeidsmarkt. Aandachtspunten daarbij zijn:
- specifieke aandacht voor intake van mbo-studenten door hbo;
- de inzet van hbo-ondersteuning voor mbo-studenten voor verbetering algemene vaardigheden;
- beroepsgerichte vaardigheden benutten van mbo-studenten bij instroom hbo; helderheid van gebruik portfolio in deze en mogelijke afspraken ten aanzien van eerste studiejaar.

Uitgangspunt van datgene wat ontwikkeld gaat worden is dat wordt aangesloten op dat wat er al is. Men wil niet het wiel opnieuw uitvinden en ook docenten en andere gebruikers opzadelen met 'weer iets nieuws wat we moeten doen'. Men gaat uit van 'wat je doet doe je goed, het kan alleen maar beter worden'. Draagkracht is dus heel belangrijk.

Beoogde resultaten

Resultaat van het project is een instrument voor de overdracht van mbo naar hbo en arbeidsmarkt. Het moet een instrument zijn dat iedere vorm van doorstroom apart aan de orde laat komen, maar waarvan de criteria voor elke vorm van doorstroom anders zijn (dus aangepast op type doorstroom). Daarnaast komt er een publicatie waarin oplossingen worden beschreven die de kwalitatieve doorstroom optimaliseren van mbo naar mbo-vervolg, hbo en arbeidsmarkt.

Hoe het instrument er precies uit moet gaan zien ligt nog niet vast. In de werkgroep wordt hier nog druk over gebrainstormd. Er zijn volop ideeën, maar deze moeten zich nog wel uitkristalliseren. De bedoeling is dat het instrument wel SMART wordt vormgegeven.

Een voorbeeld van één van de ideeën: de kartrekker is op dit moment heel enthousiast naar aanleiding van een bezoek dat ze half juni heeft gebracht aan de 'bedrijvenstraat' in Leeuwarden (straat waarin alle grote bedrijven van Leeuwarden gevestigd zijn, zoals ING, Achmea, Aegon). De bedrijven in deze straat zijn op elkaar ingespeeld met betrekking tot de loopbanen van hun personeel. Mensen rouleren tussen deze bedrijven en hebben toegang tot elkaars vacatures, de bedoeling is dat een werknemer zelf zijn/ haar competenties in beeld brengt, dit nagaat bij haar/zijn leidinggevende en collega's om op die manier aan te geven over welke competenties de werknemer beschikt. Dit voorbeeld van LOB is *mogelijk* input voor het te ontwikkelen instrument. Van een cursist zou dan de beginsituatie (in termen van competenties) is kaart kunnen worden gebracht. Deze situatie kan dan worden vergeleken met de gewenste eindsituatie (bijvoorbeeld: welke competenties moet iemand bezitten om een goede start in het hbo te maken?). Het instrument kan dienen als middel van mentoren/SLB'ers om met de student is gesprek te geraken om te bepalen hoe de tussenliggende weg kan worden ingericht/afgelegd. De man met wie de kartrekker heeft gesproken gaat meedenken in dit proces.
Bovenstaande is nog maar een idee (nog niet besproken in de werkgroep), maar geeft aan dat men nog volop bezig is met nadenken over een geschikt instrument.

In de voorbereiding met de kartrekker en de externe ondersteuning, eind juni 2011, is nu het idee ontwikkeld om een kijkkader te maken voor de drie uitstroomvariaties. Hiervoor moet een instrument ontwikkeld worden. Het kijkkader moet inzicht geven in de factoren die een rol spelen bij de succesvolle doorstroom van mbo-cursisten.

De vraag naar *verspreiding van het instrument* naar andere roc's ligt er al wel, maar hier is nog geen goed antwoord op. Vraag/aandachtspunt in de werkgroep is ook hoe je binnenkomt bij de scholen. Niet alleen straks, maar ook nu, zodat je kennis hebt van bestaande initiatieven en niet het wiel opnieuw probeert uit te vinden.
Daarnaast speelt ook de vraag hoe je LOB 'inspectieproof' kan maken. Wat moet LOB opleveren? En hoe ga je ervoor zorgen dat LOB werkt? Nu heeft elke school en elke afdeling zijn eigen systeem van kwaliteitszorg en LOB. Om ervoor te zorgen dat LOB overal plaatsvindt, is het nodig om LOB in de strategie en visie van organisaties (scholen) een plaats te geven.

Het succes van de verspreiding (transfer) van de resultaten (het gebruik van het ontwikkelde instrument), hangt af van hoeveel roc's het

instrument zullen gaan gebruiken. Ook de kwalitatieve toepassing van het instrument bepaalt het succes van de transfer. Een precieze maat van succes (hoeveel roc's moeten het gebruiken voor je het succesvol noemt?) is (nog) niet bepaald.
Succes heeft daarnaast ook te maken met het ambitieniveau van de docenten die het gaan gebruiken. Zij moeten niet blijven hangen in een oude cultuur, maar ook openstaan voor verandering. Er zou onder onderwijspersoneel veel meer een cultuur moeten ontstaan waarbij de cursist centraal staat, en niet allerlei dingen die daaromheen spelen (verantwoording et cetera).

Punt van aandacht is hoe de verbinding met de andere werkgroepen kan worden gezocht, hoe kom je tot één LOB-aanpak?

Werkwijze

De kwaliteit van het instrument is sterk afhankelijk van de voorbeelden en informatie die door de werkgroepleden worden aangedragen en/of ontwikkeld.
Er hebben tot nog toe (eind juni) twee bijeenkomsten plaatsgevonden. De eerste bijeenkomst was nog heel verkennend: elkaar leren kennen/-aftasten, vanuit welke positie zitten de werkgroepleden er (vrijwillig/gedwongen), hoe zijn de huidige ontwikkelingen binnen de eigen organisatie met betrekking tot het onderwerp van doorstroom arbeidsmarkt of hbo? De tweede bijeenkomst is bekeken wat wel en niet werkt waar het gaat om doorstroom (in dialoog, dynamisch). Onderwerpen die in deze tweede bijeenkomst aan bod zijn gekomen zijn: welke initiatieven/plannen/aanpak vinden er plaats binnen mbo en hbo met betrekking tot het begeleiden van cursisten/studenten naar de arbeidsmarkt; wat voor beelden heb je bij een loopbaandialoog in verband met de doorstroom van niveau 4 naar de arbeidsmarkt; hoe kan het professionaliseringsbedrag van 12.000 euro besteed worden?

De werkgroep wil een netwerkbijeenkomst/werkconferentie organiseren (november 2011) met de middelen die de werkgroep heeft voor professionalisering. De bijeenkomst wordt georganiseerd om ondersteuning te krijgen vanuit het veld.
Centrale vraag van de conferentie is waarschijnlijk hoe je tot de kern kan komen van de werkelijke belangstelling van de cursist, student met betrekking tot LOB en de keuzes die gemaakt dienen te worden naar het toekomstperspectief (doorstuderen of werken). Managers van mbo en hbo, docenten en cursisten/studenten/leden van de andere werkgroepen LOB, meewerkende organisaties en bedrijfsleven worden uitgenodigd. Doel van de bijeenkomst is ook om te kijken in hoeverre dat wat al bestaat op het gebied van doorstroom versterkt kan worden. Het vormt dus input voor de ontwikkeling van het instrument.
Tevens zal de transfer van de resultaten van de werkgroep één van de onderwerpen zijn. De werkgroep is zich wel bewust van het belang van transfer, maar ze weten nog niet hoe dit het beste vorm te geven/in te

richten. Voorop staat dat een top-downbenadering moet worden voorkomen. Men wil draagkracht vinden bij de gebruikers.

Het te ontwikkelen instrument wordt bekend gemaakt op de professionaliseringsdag en kan verspreid worden door de MBO Diensten onder alle roc's en kan via de HBO-raad verspreid worden onder de hogescholen. Voor de verspreiding van het resultaat wordt een plan van aanpak opgesteld.

Succesfactoren/faalfactoren/afbreukrisico's
Succes:
- Belang om in te spelen op maatschappelijke ontwikkelingen. Product moet systeem zijn waarin ook bedrijven zich herkennen.
- Transparantie van instrument.
- Bereidwilligheid van de werkgroepleden (is groot).

Risico:
- Als werkgroepleden zich gaan verliezen in alle informatie.
- Het ontstaan van te grote tegenstellingen tussen leden van de werkgroep. Belang om project vanuit gemeenschappelijke opdracht te benaderen.

Fasering / planning

Gepland is om 1 maart 2011 met de werkzaamheden te starten en die juni 2012 af te ronden.

Voor de zomer van 2011 zijn twee bijeenkomsten gepland voor de inventarisatie op twee domeinen:
- doorstroom naar het hbo
- doorstroom naar de arbeidsmarkt
- doorstroom binnen het mbo.

De laatste van deze drie bijeenkomsten van voor de zomer vindt direct na zomervakantie plaats (lukte qua planning niet meer voor de zomer). Twee bijeenkomsten hebben al plaats gevonden: op 21 maart en 17 mei 2011. Na de zomer wordt per domein een aparte bijeenkomst georganiseerd, met verdiepingsslag en 'portretten'.

(Voorlopige) data van bijeenkomsten in het volgende schooljaar: 13 september 2011, 11 januari 2012 en 10 mei 2012.

Stand van zaken

- Er hebben tot nog toe twee bijeenkomsten plaatsgevonden. Direct na de zomer zal de derde bijeenkomst zijn. Daarna volgen nog drie verdiepingsbijeenkomsten.
- Rol van een van de deelnemende partijen in het project bleek in eerste instantie niet helemaal duidelijk te zijn. Na overleg met de kartrekker (en omdat er inmiddels meer duidelijkheid was over het instrument: kijkkader) is die rol duidelijker geworden: input leveren over

de huidige ontwikkelingen die belangrijk zijn voor het te ontwikkelen kijkkader.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron

Gesprek met de kartrekker.

Projectorganisatie

Deelnemers
De projectorganisatie is niet meer veranderd. Wel zijn gedurende het project mbo- en hbo-instellingen gevraagd om best practices met betrekking tot de doorstroom aan te leveren. In het hbo is dat gebeurd in het LICA-overleg (LICA is het Landelijk Expertise & Informatie Centrum Aansluiting hbo) waarvan de werkgroepleden die uit de hbo-instellingen kwamen deel uitmaken. In het mbo is via de eigen achterban gevraagd naar best practices. De projectgroep is dus gevoed met landelijke voorbeelden.

Andere projectgroepen
Met de andere projectgroepen van het Stimuleringsproject is contact geweest tijdens de netwerkbijeenkomsten. De kartrekker heeft geen concreet zicht op de producten van deze groepen, maar de meeste groepen hebben het project ook nog niet afgerond. Naast de netwerkbijeenkomsten heeft de kartrekker op eigen initiatief contact gelegd met de werkgroepen VM2 en Intake om dwarsverbanden te leggen. VM2 wordt binnen het ROC Friesland College bekeken als mogelijkheid om dadelijk als traject te dienen voor die cursisten, die niet aan de eisen van een entree opleiding kunnen voldoen, maar wel in het laatste jaar van hun vmbo-opleiding wel kunnen werken aan mbo-onderdelen.

Stand van zaken

De uitvoering van het project loopt volgens planning. Op dit moment werkt de vormgever aan de vormgeving van het eindproduct. De fasering en planning zoals besproken in het eerste verslag is volgens planning uitgevoerd. In februari 2012 heeft nog een extra werkgroepbijeenkomst plaatsgevonden voor verdieping. In mei 2012 komt de werkgroep voor het laatst bijeen.

Resultaten

Opbrengsten
In het eerste verslag was nog niet helemaal duidelijk hoe het eindproduct eruit zou komen te zien. Rond juni 2011 is besloten om een kijkkader te gaan ontwikkelen, en daarmee een nieuwe structuur te bieden aan invloeden en condities voor succesvolle doorstroom van mbo'ers. Het idee hierachter is dat het *bewustzijn* waaronder deze factoren een positieve dan wel negatieve impact op doorstroom hebben, een belangrijke eerste stap is om te komen tot duurzame interventies.

Het product komt eruit te zien als een soort van omslagkalender, die bestaat uit vijf 'hoofdstukken'. Elk 'hoofdstuk' bestaat uit een invloeds-

sfeer. Er zijn de invloedssferen studentkenmerken, sociaal kapitaal, optimale leeromgeving, samenwerking in de keten en politiek & conjunctuur. Elk van deze invloedssferen heeft invloed op het succesvol overstappen van mbo naar arbeidsmarkt of hbo.
Voor elke invloedssfeer zijn een aantal praktijkvoorbeelden gezocht (die soms ook weer samenhangen met een andere invloedssfeer).
Voorbeeld: vanuit het hbo wordt gezegd dat mbo-studenten die doorstromen naar het hbo een te weinig onderzoekende houding hebben. In het product staan dan binnen de invloedssfeer studentkenmerken en de invloedssfeer optimale leeromgeving een aantal praktijkvoorbeelden, zoals een module die door het Saxion is ontwikkeld voor doorstromers om deze vaardigheden aan te leren. De werkgroepleden hebben de praktijkvoorbeelden verzameld en geordend (op basis van de input van het mbo en hbo).

Het doel van de werkgroep (ontwikkeling instrument voor overdracht) is dus ingevuld door het maken van een kijkkader, waarbij - zoals gewenst - is aangesloten bij datgene wat er al is (best practices).
Het uiteindelijk ontwikkelde product is overstijgender geworden dan de kartrekker vooraf had kunnen bedenken. Ze vindt dat de werkgroep is gekomen tot een product dat overstijgend heeft gekeken naar de doorstroom: wat heeft werkelijk invloed op doorstroomkeuzes, en welke best practices doen er echt toe. Niet alle best practices die zijn aangedragen zijn dan ook meegenomen; er heeft een selectie plaatsgevonden.

Bij het kijkkader hoort een theoretische onderlegger waarin een toelichting wordt gegeven op de bepaling van de invloedsferen. Voor deze onderbouwing is onder andere geput uit verschillende onderzoeksrapporten en het idee van ‘capabilities’ (Sen, 2006).
Er komt geen publicatie; de kijkkalender is de weergave van de invloedsferen die een rol spelen in de overgang van mbo naar hbo.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Het projectresultaat kan leiden tot een verbetering van de doorstroom omdat het inzichtelijk maakt wat er toe doet zonder voorschrijvend te zijn. Het product kan gebruikt worden als zelfscan (wat doen we al, wat nog niet, welke invloedsferen betrekken we hierbij?) maar ook als inspiratie voor nieuw te ontwikkelen LOB-activiteiten gericht op doorstroom.

Risico van het ontwikkelde product is dat het kijkkader niet/nooit af is; in principe zou het steeds aangevuld moeten worden met nieuwe effectief gebleken praktijkvoorbeelden, zodat een platform voor continue kennisdeling gecreëerd wordt. De vraag is hoe dit bereikt wordt als de projectfinanciering ophoud.

Gebruikers
Het product is gedeeltelijk gericht op het management van mbo- en hbo- instellingen. In de inleiding van het kijkkader worden wel bepaalde aannames gedaan:

> Aanname bij het kijkkader:
> In de mbo-opleidingen is de ontwikkeling van loopbaancompetenties georganiseerd conform de kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap, dat wil zeggen, binnen de opleiding wordt er op enige wijze in samenspraak met de studenten vorm gegeven aan:
>
> - capaciteitenreflectie: beschouwing van de capaciteiten die van belang zijn voor de loopbaan,
> - motievenreflectie: beschouwing van de wensen en waarden van belang voor de loopbaan,
> - werkexploratie: onderzoek naar werk en mobiliteit in de loopbaan,
> - loopbaansturing: loopbaangerichte planning en beïnvloeding van het leer- en werkproces,
> - netwerken: contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt, gericht op loopbaanontwikkeling.
>
> Het ontwikkelde kijkkader richt zich dus niet op alle elementen van LOB maar specifiek op die condities die bijdragen aan een succesvolle doorstroom naar het hbo dan wel de arbeidsmarkt. Het gaat hierbij om het ontwikkelen van loopbaancompetenties ten behoeve van een vervolgstap van de student met betrekking tot de keuze van een hbo-vervolgopleiding dan wel de keuze voor een plek op de arbeidsmarkt.

De beschreven best practices zijn voornamelijk bedoeld voor coaches of loopbaanbegeleiders (docenten), opleidingsmanagers en beleidsmedewerkers.

Proces
Het proces dat is doorlopen in de werkgroep is heel goed verlopen en alle werkgroepleden hebben input geleverd. Iedereen heeft uiteindelijk zijn eigen rol gevonden, zo heeft het lid dat vanuit het Kenniscentrum Calibris deelnam in de werkgroep bijvoorbeeld de rol van de arbeidsmarkt ingebracht. De werkgroep heeft goed en prettig met elkaar samengewerkt.
De werkgroep heeft gedurende het project een groeiproces doorgemaakt waarin de werkgroepleden hebben geleerd niet alleen vanuit hun eigen achtergrond naar het project te kijken. Het toewerken naar de 'kern' van het project heeft drie werkdagen gekost.

Transfer

Door middel van de organisatie van een conferentie op 24 april 2012 wordt het kijkkader 'gelanceerd'. In de conferentie is aandacht voor de implementatie van het ontwikkelde product. Voor de conferentie zijn vertegenwoordigers van mbo- en hbo-instellingen uitgenodigd. Een plan van aanpak voor de doorontwikkeling en (verdere) verspreiding

van de resultaten moet nog gemaakt worden en is onderwerp van de laatste werkgroepbijeenkomst.
De vraag is hoe het product up-to-date kan blijven; eigenlijk is jaarlijks een update nodig. De kartrekker hoopt op verlenging van delen van het project, waardoor de transfer gewaarborgd kan blijven.
De kartrekker vindt het product een succes als het product daadwerkelijk gebruikt gaat worden en scholen zich bewust zijn van de doorstroom en wat daarvoor nodig is. Er is echter geen plan om dit te gaan meten/monitoren (want projectgroep houdt op te bestaan).

Hoe verder?

Als het project met nog eens twee jaar zou worden verlengd zou de projectgroep ‘de boer op gaan’ en de mbo- en hbo-instellingen gaan voorlichten over het kijkkader / LOB in de uitstroomfase. Elk werkgroeplid zou dan een regio op zich nemen.
Ook op de doorontwikkeling naar verschillende groepen gebruikers kan verder ingezet worden. Bijvoorbeeld een studentvariant zodat het als een portfolio instrument kan dienen, voor SLB’ers als coachingsinstrument (wat doe je zelf, wat aan oriëntatie et cetera), beleidsmakers et cetera.

13 Activiteiten regiepunt LOB

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Stimuleringsplan Loopbaan Oriëntatie Begeleiding MBO, MBO Diensten, 8 november 2010.
- Tussenrapportage Stimuleringsproject loopbaanoriëntatie en begeleiding in het mbo, MBO Diensten, 12 april 2011.
- Gesprek met de projectleider LOB van MBO Diensten.

Projectorganisatie

Projectleiding / regiepunt
Het Stimuleringsproject LOB wordt uitgevoerd door MBO Diensten. Bij MBO Diensten is het regiepunt LOB verantwoordelijk voor de projectleiding. Dit regiepunt bestaat uit de projectleider LOB (1 fte) en maakt gebruik van de faciliteiten van MBO Diensten (secretariële ondersteuning, kantoor en ICT).

Projectpartners / stuurgroep
Uitvoering van het project gebeurt in overleg en samenwerking met een aantal projectpartners: MBO Raad, Colo en Skills Netherlands. Deze organisaties voeren elk ook zelf een projectactiviteit uit. Met de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) vormen ze de stuurgroep van het project, waarin JOB participeert als toezichthouder.
De stuurgroep heeft een adviserende functie ten aanzien van de opdrachtgever; het ministerie van OCW. Tevens is de stuurgroep het orgaan waaraan de projectleiding beslissingen over de voortgang of wijzigingen binnen het project voorlegt en de dagelijkse gang van zaken (achteraf) verantwoordt.

Deskundigen en werkgroepen
Een deel van de projectactiviteiten wordt uitgevoerd door externe deskundigen of projectpartners, een ander deel door werkgroepen bestaande uit verschillende combinaties van scholen (voor mbo, vmbo en hbo), externe deskundigen, kenniscentra en projectpartners. De werkgroepen worden voorgezeten door een zogenoemde kartrekker, die hiervoor uren ter beschikking heeft en daar een vergoeding voor krijgt. Ook de overige participanten hebben geoormerkte tijd voor de opdracht en ontvangen een vergoeding voor hun inzet.

Twee deelactiviteiten waren verplichte onderdelen voor de vijftien projectscholen: ‘Beleid- en visieontwikkeling stimuleren en ontwikkelen’ en ‘Deskundigheidsbevordering’. Beide activiteiten zijn rechtsreeks onder regie van de projectleiding van MBO Diensten uitgevoerd.

Voor de inventarisatie van al aanwezige en bruikbare materialen zullen externe deskundigen worden ingezet van Actis Advies.

Critical friends
In het implementatieplan was voorzien een aantal deskundigen te vragen mee te kijken naar de werkwijze en voortgang van het totale project en daar (kritische) vragen bij stellen. Dit is niet gerealiseerd.

Doelen

De activiteiten van het regiepunt zijn gericht op de realisering van de resultaten van het project. Deze dienen in de verschillende projectactiviteiten te worden opgeleverd. In het Stimuleringsplan staat een gedetailleerd overzicht van de te behalen resultaten. Die zijn voor een deel van de projectactiviteiten bij de start van het project verder geconcretiseerd. In bijlagen 3 en 4 van het hoofdrapport staan overzichten van de resultaten die per projectactiviteit werden nagestreefd.

Beoogde resultaten

Afgezien van de resultaten waaraan in de verschillende deelactiviteiten wordt gewerkt (en die door het regiepunt worden ondersteund) richt het regiepunt zich op het realiseren van de volgende producten:
- Inventarisatie al aanwezige en bruikbare materialen door regiepunt LOB. Start in 2010 en afronding 2011.
- Publicatie good practices van 7-10 onderwijsinstellingen.
- Organiseren van jaarlijkse conferenties (ten minste één).
- Ontwikkelen en uitvoeren van een effectmeting. Dit onderdeel wordt in nauw overleg met OCW uitgewerkt.

Werkwijze

Het regiepunt is verantwoordelijk voor de aansturing en dagelijks leiding van het project. Taken van het regiepunt zijn:
- op de kaart zetten van LOB;
- zorg dragen voor de samenwerking met en tussen diverse partners, andere betrokkenen in het veld (VO-raad, AOC Raad, SPV), de onderwijsorganisaties, het ministerie van OCW en de externe deskundigen in het project;
- zorg dragen voor de communicatie van het totale project, de vereiste verslaglegging en de eventuele bijstellingen van het plan en de daaruit voortkomende activiteiten;
- periodiek overleg voeren met de stuurgroep en met de verantwoordelijke ambtenaar van het ministerie van OCW.

Zoals de naam al aangeeft, voert het regiepunt tevens de regie over ondersteuningsactiviteiten die boven het niveau van individuele instellingen uitstijgen. Dit houdt in elk geval in:
- kennisdeling en ontwikkeling door werkgroepen stimuleren;
- het beschikbare aanbod aan producten en diensten inzichtelijk maken;
- fungeren als communicatieplatform voor het ministerie van OCW.

In het Stimuleringsplan worden de taken van het regiepunt onderverdeeld in vier items:

- werkgroepen faciliteren, via het aantrekken van een kartrekker, ter beschikking stellen van vergoedingen en de inhuren van externe deskundige;
- managen van twee deelactiviteiten die voor alle projectscholen verplichte waren ('Beleid- en visieontwikkeling stimuleren en ontwikkelen' en 'Deskundigheidsbevordering');
- kennis en good practices verspreiden, waaronder het realiseren van ten minste één landelijke conferentie;
- het beschikbare aanbod aan LOB-materiaal ontsluiten;
- informeren en adviseren van het ministerie van OCW en het organiseren van bijeenkomsten rond specifieke thema's.

Fasering / planning

Het Stimuleringsplan wordt uitgevoerd in de periode oktober 2010 - juli 2012.

Stand van zaken

Inventarisatie

Bij verschillende grote aanbieders is gevraagd welke LOB-relevante instrumentaria men beschikbaar had. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen informatieve producten en instrumenten die bewustwording creëren. Vooral deze laatste groep instrumenten is belangrijk. De ingeschakelde deskundigen hebben veel formats ontvangen, maar vinden het type product kwalitatief erg tegenvallen en de producten zijn vaak gebaseerd op informatievoorziening sec.

Volgens de deskundigen is een mogelijke conclusie dat er niet meer beschikbaar is. Voor de volledigheid wordt nu overwogen om kleinere adviesbureaus, software-ontwikkelaars et cetera te benaderen met de vraag of zij LOB-relevante instrumentaria beschikbaar hebben. Ook werkgroepleden zullen worden gevraagd of zij aanbieders van dergelijke producten kennen. De projectleider LOB vindt dit een goed initiatief. Het idee is dat deze inventarisatie voor de zomer 2011 afgerond is. Een overzicht van de instrumentaria die beschikbaar is, komt op een website. Er wordt geen waardeoordeel gegeven over de instrumenten. Wel wordt vermeld voor welke doelgroep de instrumenten bedoeld zijn en welke kosten er aan zijn verbonden.

Publicatie good practices

Er is er al een boekje beschikbaar met good practices. Er zijn scholen bezocht en interviews gehouden (ook met enkele studenten). Bekeken moet worden of het de moeite waard is om een dergelijke gespreksronde te herhalen aan het einde van het project. Dit is afhankelijk van de vorm van de eindrapportage (kunnen dergelijke good practices een plaats krijgen in de eindrapportage?). Het lijkt de projectleider LOB de moeite waard om schoolportretten te maken, waarin ook de mening van studenten een plaats krijgt.

Organiseren van jaarlijkse conferenties, bijeenkomsten
Het aantal conferenties is afhankelijk van het beschikbare budget. Vooralsnog is er op 7 juni een bijeenkomst gepland, waar alle betrokkenen samen komen. Het format van deze bijeenkomst is als volgt:
- ochtend: overleg externe deskundigen en kartrekkers;
- middag: overleg externe deskundigen, kartrekkers en overige werkgroepleden.

De bedoeling is om vier keer per jaar een bijeenkomst met een dergelijk format te organiseren. Tijdens elke bijeenkomst staat een bepaald thema centraal. Voorheen werden voor dergelijke bijeenkomsten enkel de externe deskundigen uitgenodigd. Gaandeweg ontstond het idee om ook de kartrekkers en de andere werkgroepleden bij deze bijeenkomsten te betrekken.

Het feit dat er geen sprake is van een strakke projectorganisatie en niet alles van tevoren is bedacht en vastgelegd, is wellicht een succesfactor. Zo kunnen gaandeweg goede ideeën overgenomen worden.

■ Verslag tweede ronde

Bronnen

- Projectdocumenten (vergaderverslagen, tussenrapportages, nieuwsbrieven en communicatieplan).
- Gesprekken met de projectleider LOB.

Projectorganisatie

Afgezien van de actieve inzet van deskundigen in de verschillende projectactiviteiten, is in de loop van het project ook een beroep gedaan op deskundigen om presentaties te houden tijdens verschillende bijeenkomsten:
- Startbijeenkomst: Frans Meijers met een presentatie over loopbaanreflectiegesprekken en Marieke Baijens en Wil Bom (beiden van CINOP) met een presentatie over visie- en beleidsontwikkeling.
- Themabijeenkomsten: Miriam Notten van La Red en Marc van der Meer van ECBO hebben een presentatie gegeven over netwerken en sociaal kapitaal, Rob de Haas over de zes hoeden van Edward de Bono, ECBO en Landstede over een hybride leeromgeving, Ton Balk en Marc Coenders over VM2 en Cor Laming over levensechte opdrachten.
- LOB-cafés: tijdens het eerste LOB-café heeft prof. dr. Bernard Nijstad van de Universiteit Groningen een presentatie gegeven over keuzeprocessen. Onder leiding van Margriet Philipsen (van Interstudie-NDO) zijn de deelnemers in gesprek gegaan over de samenwerking VMBO-mbo in stad of regio. Het tweede LOB-café zal plaatsvinden in juni onder leiding van Hans de Wit van Oranje Olifanten. Miriam Notten van La Red geeft dan een presentatie over netwerken.
- Slotconferentie: Nard Kronenberg, een van de trainers in het deelproject ‘Deskundigheidsbevordering’ is voorzitter van de conferentie.

Frits Spangenberg van Motivaction verzorgt een presentatie en Marinka Kuijpers, een van de trainers in de deelactiviteit 'Deskundigheidsbevordering', reflecteert op de dag en het project.

Stand van zaken

De inventarisatie van LOB-materiaal is in april 2012 opgeleverd en ook zijn vrijwel alle projectactiviteiten afgerond. De resultaten worden opgenomen in een toolbox, die wordt gepresenteerd tijdens de afsluitende LOB-conferentie op 12 juni.

De projectleiding heeft gedurende de looptijd van het project, diverse taken uitgevoerd, zoals:
- organiseren, informeren, faciliteren, ondersteunen en stimuleren van de werkgroepen;
- monitoring van de werkgroepen en bewaken van de voortgang;
- benaderen en inschakelen van deskundigen;
- ondersteunen en informeren van scholen;
- informeren van alle betrokkenen bij het project;
- verspreiden van kennis;
- vraagbaakfunctie en makelaar tussen aanbieders (van leermiddelen, sites e.d.) en scholen;
- organiseren van netwerken en conferenties;
- ontwikkelen van producten en die landelijk ter beschikking stellen.

Gedurende de hele projectperiode zijn diverse activiteiten ondernomen om samenhang en uitwisseling van ervaringen tussen de verschillende projectactiviteiten te bevorderen en informatie daarover te verspreiden onder de projectdeelnemers en het hele mbo-veld:
- landelijke startbijeenkomst voor scholen die aan het project mee gingen doen;
- een communicatieplan;
- overleg met de stuurgroep, bestaande uit de projectpartners en JOB;
- bilateraal overleg met projectpartners;
- overleg met werkgroepleden, projectpartners en externe deskundigen;
- periodiek overleg met de kartrekkers en extern deskundigen;
- inventarisatie en verspreiding van al bestaande LOB-materialen;
- publicatie van good practices;
- nieuwsbrief,
- LOB-cafe;
- brochure 'Kwaliteitsimpuls LOB in het mbo';
- afsluitende conferentie;
- een toolbox met alle producten die in het project zijn ontwikkeld;
- plaatsing van alle producten op de website van MBO Diensten.

Resultaten

Startbijeenkomst

Aan de startbijeenkomst namen deelnemende scholen, de projectpartners en externe deskundigen deel. Tijdens deze bijeenkomst zijn er presentaties gegeven door onder andere de projectpartners en externe

deskundigen van de projectactiviteiten deskundigheidsbevordering en visie- en beleidsontwikkeling. Het doel van de bijeenkomst was betrokkenen te informeren over het project; doelstelling van het project, verwachte resultaten, werkwijze.

Communicatieplan
In april 2011 verscheen een communicatieplan waarin is aangegeven welke communicatiedoelen in het Stimuleringsproject worden nagestreefd, voor welke doelgroepen en welke middelden daarvoor worden ingezet. Dit is een plan op hoofdlijnen: aangegeven wordt dat voor bepaalde projectactiviteiten afgeleide plannen moeten worden gemaakt.

Overleg stuurgroep LOB / projectpartners
De stuurgroep LOB bestaat uit de projectpartners (MBO Diensten, MBO Raad, SBB en Skills Netherlands) en JOB als toezichthouder. De stuurgroep heeft zes keer overlegd. Daarin werd voornamelijk de stand van zaken in de verschillende projectactiviteiten besproken.
Op gezette tijden heeft de projectleider LOB ook bilateraal overleg gevoerd met de projectpartners. Doel daarvan was om projectonderdelen beter op elkaar af te stemmen, (mogelijke) knelpunten of vragen en ideeën over het totale project te bespreken.

Overleg met externe deskundigen, kartrekkers, werkgroepleden en projectpartners
In eerste instantie is dit gestart als een overleg van projectpartners, externe deskundigen en kartrekkers. Doel daarvan was om de stand van zaken binnen de diverse projecten door te nemen. Na de eerste bijeenkomst zijn ook de werkgroepleden voor dit overleg uitgenodigd en is er steeds ‘s middags een themabijeenkomst georganiseerd waarbij telkens twee projecten centraal stonden.
Dit overleg heeft vijf keer plaatsgevonden. Vier keer is er aansluitend een themabijeenkomst georganiseerd waarop in totaal acht deelproject zijn besproken. De laatste keer heeft men met elkaar plannen voor implementatie en overige ideeën ten behoeve van een eventuele projectvoortgang geïnventariseerd.

Ontsluiten aanbod LOB-materiaal
De inventarisatie heeft een overzicht opgeleverd van LOB-materiaal, verdeeld in vijf categorieën:
- methoden, materialen (13 producten)
- modellen en handreikingen (3 producten)
- testen en scans (3 producten)
- nascholing (14 producten)
- beleidsondersteuning (9 producten).

Nieuwsbrief
In de looptijd van het project is vijf keer een nieuwsbrief uitgebracht. Hierin wordt verslag gedaan van bijeenkomsten, geven externe part-

ners, kartrekkers en externe deskundige hun visie op LOB, worden projecten toegelicht en worden ervaringen met de uitvoering van de projecten beschreven.

LOB-café
Het LOB-café is een initiatief van MBO Diensten en de VO-raad en is twee keer georganiseerd. Het doel is ruimte geven aan de informele ontmoeting tussen vo en mbo om zo duurzame relaties te laten ontstaan. Relaties die leiden tot innovatie, kennisdeling en de toepassing van 'best practices' rondom het thema LOB en daarbuiten.

Tussenrapportage
Op 12 april 2011 is er een tussenrapportage van het Stimuleringsplan loopbaanoriëntatie en begeleiding in het mbo uitgebracht.

Periodiek overleg met aanpalende organisaties
Met de VO-raad en de Stichting Studiekeuze 123 is overleg geweest over een gezamenlijke LOB conferentie in maart 2013. Met de VO-raad en AOC-raad heeft overleg plaatsgevonden over de uitwisseling van informatie, mogelijke acties ten gunste van doorstroom vmbo-mbo en over de inzet van doorstroomdossiers.

Panelbijeenkomst
In een gesprek worden eerste bevindingen van de effectmeting voorgelegd. Deelnemers aan het beoogde panelgesprek zijn: studenten, onderwijs betrokkenen, betrokkenen uit bedrijfsleven, wetenschap en overheid. De panelleden wordt gevraagd een beargumenteerd oordeel te geven over projecteffecten in relatie tot het referentiekader. Het doel daarvan is om een bredere basis te krijgen voor beoordeling van de bijdrage van de projectonderdelen aan de realisatie van de drie elementen in het referentiekader.

Afsluitende conferentie
De afsluitende conferentie is bedoeld voor betrokkenen n uit het onderwijs (mbo en vmbo) en het bedrijfsleven. De dag staat in het teken van terugkijken en vooruitblikken. Er wordt op verschillende manieren aan de slag gegaan met het item LOB.

Overige activiteiten
Door het regiepunt zijn activiteiten uitgevoerd bij Competent City in oktober 2011 en tijdens de zogenoemde VIP-bijeenkomst bij Skills Masters in Maart 2012.

Transfer

Zoals aangegeven worden de projectresultaten verspreid via een toolbox. In eerste instantie gebeurt dat onder de bezoekers van de slotconferentie. Daarna worden aan elke deelnemende organisatie in het project vijf exemplaren verstuurd. Alle informatie uit de toolbox, plus al-

le andere relevant ontwikkelde materialen worden geplaatst op de website van MBO Diensten.
Daarna krijgen alle onderwijsinstellingen een exemplaar van de Toolbox. Dit gaat gepaard met activiteiten die zullen plaatsvinden ten aanzien van de projectvoortgang.

Hoe verder?

Het project loopt eind juni af en het is onduidelijk of er een vervolg komt. Daar is wel kans op en daarover zijn al gesprekken gevoerd tussen de projectleider LOB en het ministerie van OCW, waarbij de projectleider LOB heeft aangegeven hoe zo'n vervolg eruit zou kunnen zien. Een beslissing over voortzetting van het project wordt verwacht in juli 2012.

14 Kandinsky College Nijmegen (VM2 school)

■ Verslag eerste ronde

Bron

Gesprek met de adjunct-directeur van het Kandinsky College.

Startsituatie

Aanleiding

Studenten in het vmbo, met name in de beroepsgerichte leerwegen, krijgen (veelal al op jonge leeftijd) te maken met verschillende keuzemomenten: keuze voor een sector, keuze voor een passende vervolgopleiding. Veel studenten komen ergens in het traject tot de constatering dat ze een verkeerde keuze gemaakt hebben, met het risico van demotivatie en voortijdig schoolverlaten. Om dit te voorkomen zet het Kandinsky College in op het optimaliseren van het oriëntatie- en keuzeproces van studenten en op het creëren van omstandigheden waarin studenten kunnen leren hun passie, talenten en eigen mogelijkheden te ontdekken en ontwikkelen. Dit gebeurt in het kader van het VM2-traject dat de school uitvoert. Hierin zijn het beter begeleiden van het keuzeproces (en het uitstellen van de keuze) ofwel de ontwikkeling van LOB én het creëren van een doorlopende leerlijn, belangrijke uitgangspunten. Dat was de reden voor de school om mee te doen aan het deelproject VM2 in het kader van het Stimuleringsplan LOB MBO.

De school hanteert de volgende uitgangspunten op het gebied van LOB:

- Studenten werken vanaf leerjaar 1 met een portfolio.
- Een competentieboekje maakt deel uit van het portfolio en gaat mee van onderbouw naar bovenbouw en van bovenbouw naar mbo of VM2.
- Bij elke rapportage worden door alle leraren 8 basiscompetenties aan de hand van richtlijnen gescoord (1: Zelfstandig werken, 2: Samenwerken, 3: Planmatig en georganiseerd werken, 4: Aandacht en begrip tonen, 5: Leren, 6: Initiatief tonen, 7: Communiceren, 8: Reflecteren). De ontwikkeling van de competentielijn loopt als rode draad door de schoolloopbaan van de student.
- De loopbaanbegeleiders inventariseren de scores op de basiscompetenties en verwerken de resultaten in de rapportage. De scores worden besproken in de loopbaangesprekken met de student en tijdens de ouderavonden.
- Mentoren hebben met elke student in hun klas 3 á 4 loopbaangesprekken per jaar (ongeveer 30 minuten in de onderbouw en 45 minuten in de bovenbouw).
- Alle klassen hebben mentoruren: leerjaar 1 en 2 twee uur per week, leerjaar 3 en 4 een uur per week.

- De manier van werken bij LOB moet voor studenten, leraren en begeleiders duidelijk en gemakkelijk hanteerbaar zijn.
- Mentoren worden gefaciliteerd om bovenstaande taken uit te kunnen voeren zowel in tijd als in scholings- en coachingsmogelijkheden;
- Het effect van het voeren van loopbaangesprekken wordt in het kader van de 'Onderzoekende school ' onderzocht door middel van enquêtes die bij studenten op verschillende momenten in hun schoolloopbaan worden afgenomen.

Het LOB-programma bestaat uit diverse elementen. In de onderbouw:
- Praktisch en oriënterend onderwijs: studenten maken kennis met 14 verschillende arbeidsgebieden. Zij kunnen meestal ook kiezen op welke manier ze het arbeidsgebied willen verkennen.
- Ook in de verschillende vakken en vakgebieden komen elementen van mogelijke opleidingen en beroepen aan de orde.
- De studenten worden bij het oriëntatie- en keuzeproces intensief begeleid door hun mentoren. Deze begeleiding vindt plaats door middel van mentoruren (klassikaal) en loopbaangesprekken (individueel).
- De studenten worden vertrouwd gemaakt met competenties. In de lessen en de begeleiding wordt de ontwikkeling die de student doormaakt op het gebied van deze competenties begeleid en gevolgd.
- De studenten doen een interesse- en sectorkeuzetest alvorens ze aan het eind van leerjaar 2 kiezen voor een sector voor de bovenbouw. De mentor begeleidt het keuzeproces.

In de bovenbouw:
- In het beroepsgerichte deel van het curriculum komen zowel beroepen als opleidingen die studenten kunnen kiezen regelmatig aan de orde. Dat gebeurt, in mindere mate, ook in de overige vakken.
- Met diverse activiteiten kunnen studenten zich oriënteren op het werkveld, doordat zij opdrachten doen in een levensechte omgeving;
- In loopbaangesprekken wordt gericht aandacht besteed aan de verdere ontwikkeling van de competenties en ligt de focus op het kiezen van een beroep en opleiding en de eisen die daarbij horen.
- De vmbo-basisleerlingen lopen drie weken stage in leerjaar 3 en zeven weken in leerjaar 4. De vmbo-kaderleerlingen lopen respectievelijk drie en drieënhalve week stage.
- In een decanenuur en mentoruur staat Kiezen Op Maat (KOM) centraal. KOM is een oriëntatieprogramma waarbij studenten zich kunnen inschrijven voor oriëntatie- en meeloopmomenten bij verschillende opleidingen van ROC Nijmegen.
- Het portfolio (plus competentieboekje) neemt de student mee naar het intakegesprek op het roc en wordt als uitgangspunt genomen bij de studieloopbaanbegeleiding daar. Studenten die doorgaan met VM2 op het Kandinsky College gaan verder met het vullen van het portfolio.

Op dit moment (situatie eind juni 2011) zit de school in de fase van 'verankeren'. Er wordt veel gedaan op het gebied van LOB (zie hierboven), maar een en ander moet verankerd en verbeterd worden.
Bijvoorbeeld: één van de uitgangspunten is dat elke leraar drie á vier loopbaangesprekken per jaar voert met een student. In de praktijk zal blijken dat lang niet alle leraren dit aantal halen. Leraren hebben de visie op LOB nog onvoldoende in hun hoofd en zijn zich onvoldoende bewust van het belang van LOB.

Initiatief
De adjunct-directeur van het Kandinsky College heeft zelf het initiatief genomen om deel te nemen aan het Stimuleringsplan LOB in het mbo. Dit om de doorlopende LOB-lijn vmbo-mbo nog beter vorm te geven en dan met name in het VM2 traject.

Doelen / opbrengsten

Een belangrijk doel voor het Kandinsky College is het vormgeven van het visiedocument 'LOB op het Kandinsky College'. In dit document wordt een LOB-scenario geschetst voor een (brede) VM2-route, zoals die wordt vormgegeven op het Kandinsky College. Met behulp van dit visiedocument moet LOB verankerd worden in de school en in de 'hoofden' van de medewerkers. Met dit document en andere activiteiten (zie: 'Werkwijze') wordt ingezet op de verbetering van LOB in de school. Daarnaast kan met behulp van het visiedocument ingezet worden op de transfer naar andere scholen.

Door deelname aan het Stimuleringsproject LOB wordt beoogd een en ander in een stroomversnelling te brengen. Zonder dit project was bijvoorbeeld het visiedocument waarschijnlijk niet zo snel ontwikkeld.

Het Kandinsky College wil met LOB de volgende doelen bereiken:
- De studenten krijgen inzicht in hun sterke en nog te ontwikkelen eigenschappen en competenties.
- De studenten krijgen begeleiding bij hun persoonlijke ontwikkeling.
- De studenten krijgen (individuele) begeleiding bij hun oriëntatie op werkvelden, beroepen en opleidingen en bij het maken van keuzes daarin.
- Een doorlopende begeleidings- en competentielijn van vo naar mbo realiseren.
- De studenten raken vertrouwd met competentiegestuurd onderwijs (CGO) en competentieontwikkeling.
- De overgang van vo naar mbo vergemakkelijken/verbeteren door bekendheid met CGO.
- De overdracht van studenten van vo naar mbo verbeteren door het inzichtelijk maken van de ontwikkeling, die de student - wat de 8 algemene competenties betreft - heeft doorgemaakt.

Werkwijze

Het Kandinsky College heeft de volgende plannen gemaakt voor het schooljaar 2011-2012. Deze plannen staan in het visiedocument 'LOB

op het Kandinsky College', dat samen met het management wordt ontwikkeld:
- Het team zal verder worden geschoold in het voeren van loopbaangesprekken teneinde de kwaliteit van deze gesprekken te verbeteren.
- Ook door middel van intervisie wordt ingezet op het verbeteren van de kwaliteit van de loopbaangesprekken.
- Het Praktisch en oriënterend onderwijs wordt verder ontwikkeld.
- Het begeleidingstraject 'Emotioneel sterk' (APS) wordt verder uitgewerkt.
- Aan het einde van het schooljaar wordt het loopbaanleren in alle sectoren geëvalueerd met studenten, mentoren en (indien mogelijk) met collega's van het ROC Nijmegen
- De studenten van Zorg en welzijn die in september 2009 en 2010 met het portfolio naar het roc zijn gegaan, worden (zo goed mogelijk) gevolgd.
- Op het roc worden meer collega's geïnformeerd over het loopbaanleren en het portfolio, zowel in de sector Zorg en welzijn als in de sector Economie[6].
- Deelname aan een activiteit van het Stimuleringsproject LOB: projectactiviteit VM2.

Het Stimuleringsproject LOB leidt onder andere tot het al genoemde visiedocument, waarin een LOB-scenario wordt geschetst voor (brede) VM2-route (zoals vormgegeven op het Kandinsky College). Dit document kan als voorbeeld dienen voor andere scholen die een VM2-route willen ontwikkelen.

Factoren die het succes van het projectverloop kunnen beïnvloeden:
- Als de visie niet verankerd raakt in de hoofden van de medewerkers en zij niet het belang gaan inzien van LOB (draagvlak).
- Als de investering (tijd en geld) in LOB ten koste gaat van de aandacht voor vakkennis.
- Als door de medewerkers meer belang wordt gehecht aan 'meetbaar rendement' (wat de investering in LOB oplevert 'is moeilijker te meten en aan de inspectie te verkopen').
- Als er een verschil blijft bestaan in denkwijze en visie van de secties Economie en Zorg en Welzijn, als het gaat om begeleiding van studenten ('er mogen verschillen bestaan, maar de monoloog moet worden omgezet in een dialoog').
- Als het roc niet overtuigd raakt/blijft van het belang van samenwerking op het terrein van LOB.

6 Het Kandinsky College biedt geen opleidingen in de sector Techniek aan.

Organisatie

Deelnemers en structuur

Het Kandinsky College heeft een interne werkgroep LOB, die zich bezig houdt met de ontwikkeling van LOB binnen de school. In deze werkgroep participeren twee docenten van de onderbouw (leerjaar 1 en 2) plus de afdelingsleider, twee docenten van de bovenbouw (leerjaar 3 en 4) plus de afdelingsleider en twee docenten van VM2 (leerjaar 5 en 6).

Drie van deze personen (1 onderbouw, 1 bovenbouw, 1 VM2) nemen deel in de werkgroep VM2 van het Stimuleringsproject LOB. Vanuit ROC Nijmegen nemen twee personen deel aan de werkgroep VM2.

Wat het brede project VM2 betreft (waar LOB onderdeel van is), is er een stuurgroep en een werkgroep. In de stuurgroep participeren afdelingsleiders en/of teammanagers van drie vmbo-scholen (Kandinsky College, Mondial College, Montessori College) en van ROC Nijmegen. In de werkgroep zitten deels mensen uit de stuurgroep en deels andere betrokkenen (docenten). De leden van de stuurgroep zorgen voor 'kruisbestuiving' in de werkgroep.
De stuurgroep stuurt de werkgroep (voorbeeld: de stuurgroep geeft aan dat er een voldocument ontwikkeld moet worden, dat vervolgens door de werkgroep gemaakt wordt).

Overleg en samenwerking

Er vindt overleg plaats in de hierboven genoemde werkgroepen/stuurgroepen over LOB/VM2.
In het kader van het Stimuleringsproject LOB zijn er diverse themabijeenkomsten, waaraan naast de externe betrokkenen en kartrekkers ook de werkgroepleden deelnemen. Het Kandinsky College is lid van de werkgroep VM2 en neemt in dit kader ook deel aan de themabijeenkomsten (7 juni 2011, 11 oktober 2011, 7 februari 2012, 10 april 2012, 12 juni 2012).

Het overleg in de stuurgroep van het Nijmeegse VM2-project heeft wat knelpunten gekend. Vanuit ROC Nijmegen nemen slechts enkele vertegenwoordigers deel. ROC Nijmegen bestaat echter uit zeven verschillende teams ('eigenlijk zeven verschillende schooltjes'), die niet allen vertegenwoordigd zijn in de stuurgroep. Daarnaast zijn er veel mutaties geweest als het gaat om de vertegenwoordiging van het roc. Deze aspecten maken de communicatie lastig.

Betrokkenheid

Het management en de docenten zijn op verschillende manieren bij de LOB-activiteiten betrokken. Via de stuurgroep en werkgroepen (VM2, LOB), maar ook in de uitvoering van de LOB-activiteiten. Daarbij hebben alle docenten een scholing gehad gericht op het vormgeven van LOB in de school (zie hierboven). Ook in de plannen (zoals genoemd bij 'Werkwijze') worden de medewerkers nadrukkelijk betrokken.

De ouders van de studenten worden bij LOB betrokken tijdens de ouderavonden. Het persoonlijk contact wordt erg belangrijk gevonden door het Kandinsky College. Ouders en studenten gaan samen met de mentor in gesprek.

Fasering / planning In schooljaar 2011-2012 voert het Kandinsky College verschillende activiteiten uit gericht op de vormgeving en verdere ontwikkeling van LOB in de school (zie: 'Werkwijze').

Stand van zaken Het Kandinsky College is naar eigen zeggen goed op weg met LOB en hoopt dat met deelname aan het Stimuleringsproject LOB een en ander in een stroomversnelling komt: visie op LOB (op papier), inzicht bij medewerkers wat betreft belang van LOB, doorontwikkeling en verbetering (bestaande) LOB-activiteiten in school(programma).

LOB op het Kandinsky College is momenteel breed verweven in (het programma van) de school. Zo hebben alle docenten scholing gehad over het vormgeven van LOB in de school (de leraren van de bovenbouw hebben dezelfde scholing gehad als de leraren van het mbo).

Voordat van start wordt gegaan met de geplande activiteiten voor schooljaar 2011-2012 is een sterkte-/zwakteanalyse uitgevoerd in het kader van de werkgroep VM2 (Stimuleringsproject LOB).

SWOT Kandinsky College & ROC Nijmegen	
Sterktes - samenwerking vmbo-mbo - visie ('moet nog wel verankerd worden') - facilitering - doorlopende begeleidingslijn - aandacht voor studiekeuze - ervaring - draagvlak binnen de organisatie	Zwaktes - documenteren - monoloog in plaats van dialoog ('moeilijk om gesprekken goed te voeren') - draagvlak binnen de organisatie ('collega's moeten inzien waarom LOB van belang is')
Kansen - scholing - intervisie - loslaten	Bedreigingen - verschillen tussen sectoren (wat betreft visie op begeleiding van studenten) - rendement (wat een investering in LOB opbrengt, is moeilijker te meten en aan de inspectie te verkopen) - verminderde aandacht voor vakkennis (meer investering in LOB gaat soms ten koste van aandacht voor vakkennis) - vastlegging

Op dit moment (situatie juni 2011) is men binnen het Kandinsky College bezig met de ontwikkeling van het eerder genoemde visiedocument.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron Gesprek met de adjunct-directeur.

Stand van zaken

Niet alle docenten zullen bekend zijn met het visiedocument als zodanig. De adjunct-directeur durft wel te zeggen dat de activiteiten en doelen op het gebied van LOB bij het hele personeel bekend zijn (zie verderop: LOB is door het hele onderwijs verweven). Er zijn wel verschillen in de mate waarin iedereen betrokken is met LOB (individuele verschillen en verschillen tussen sectoren).

Betrokkenheid

- Zoals hierboven vermeld verschilt de betrokkenheid bij LOB tussen docenten. Om die reden is niet elke docent mentor (SLB'er). Iemand die niet betrokken bij de LOB lessen of geen goede SLB'er is, wordt geen mentor.
- Er bestaat ook een zogenaamd 'duo-mentoraat'. Hierin kan de ene mentor die wel betrokken en vaardig is met LOB de andere mentor de vaardigheden 'aanleren' en betrokkenheid creëren.
- Er wordt geprobeerd betrokkenheid te creëren bij iedereen door personeel uit de verschillende sectoren te mixen. Er zijn echter diep ingesleten patronen tussen de sectoren, die moeilijk te veranderen zijn (zie verderop).

Resultaten

In het algemeen geeft de adjunct-directeur aan dat vergeleken met een jaar geleden de school op het gebied van LOB 'twee stappen verder is'. Zowel in het voeren van de loopbaangesprekken, het geven van de LOB-lessen als de betekenis van VM2 hebben docenten meer inzicht en vaardigheden. Hieronder wordt per onderdeel besproken wat gerealiseerd is.

Portfolio

Alle studenten werken vanaf leerjaar 1 met een portfolio. De teammanagers en intakers van het ROC Nijmegen zijn (door de werkgroep LOB van het Kandinsky College) geïnformeerd over het portfolio en het loopbaanleren. Bij de intakeprocedure wordt het portfolio doorgenomen.

Loopbaangesprekken

Alle docenten die ook SLB'er zijn voeren ook daadwerkelijk de loopbaangesprekken met de studenten. De frequentie (doel: 3 a 4 per jaar) verschilt nog per SLB'er en hier vindt nog geen controle op plaats.
Effecten van het voeren van de loopbaangesprekken worden onderzocht door Wim Swinkels (docent op Kandinsky College). De uitkomsten van het onderzoek worden aan het einde van dit schooljaar gepubliceerd.

Mentoruren en LOB-lessen

In de onderbouw en in de bovenbouw krijgen studenten mentoruren en LOB-lessen waar aandacht is voor LOB (oriëntatie en keuze voor vervolgopleiding en beroepen). Deze lessen LOB bestonden voorheen ook al, maar heetten toen nog Praktisch en Oriënterend onderwijs. Nu wordt consequent de term LOB gebruikt (want dekt de lading beter). In de

LOB-lessen werken studenten in de onderbouw 4 uur per week aan 14 verschillende arbeidsgebieden. Het afgelopen jaar zijn de 14 vakgebieden geactualiseerd en verbeterd. In de LOB-lessen is ook het begeleidingstraject Emotioneel Sterk verwerkt.

Aan het einde van dit schooljaar zal een evaluatie plaatsvinden van het loopbaanleren (LOB). Hier zal de vergelijking worden gemaakt met de situatie voor de start van VM2 en de huidige populatie studenten in de VM2 trajecten. Via enquêtes zullen studenten, oud-studenten en mentoren worden bevraagd. (Oud-)studenten zal worden gevraagd naar hun ervaringen met de begeleiding bij de sector- en opleidingskeuze. Mentoren zal worden gevraagd naar de werkbaarheid van de LOB-opzet (o.a. facilitering).
Doel van de evaluatie is te achterhalen of de LOB opzet werkbaar is en te bepalen of de betrokken docenten nog extra gefaciliteerd moeten worden. Het effect van LOB wordt onderzocht door het keuzegedrag van studenten in kaart te brengen (aantal switchers en uitvallers).

Scholing en intervisie
Teambreed is een scholing gegeven over activerende gespreksvoering. Hiervoor zijn 5 coaches opgeleid (niet via de werkgroep deskundigheidsbevordering, maar door een opleider die ook trainingen geeft op ROC Nijmegen) die vervolgens het team verder kunnen scholen/adviseren. Het is de bedoeling dat in de toekomst deze coaches ook de scholing in activerende gespreksvoering gaan geven.
De opbrengst van de scholing voor het personeel was wisselend: sommige docenten hadden heel veel aan de scholing omdat zij nog niet zo veel wisten van LOB en activerende gespreksvoering. Voor anderen was het een opfrisbeurt van de kennis die ze al hadden. De scholing heeft er sowieso toe bijgedragen dat de focus op LOB behouden blijft.

De intervisie op het gebied van LOB zal in het schooljaar 2012-2013 worden opgestart door de opgeleidde coaches.

Verankering LOB
Tussen de sectoren Economie en Zorg & Welzijn bestaan nog steeds verschillen in de wijze waarop over LOB wordt gedacht. Deze verschillen zijn diep ingesleten. Geprobeerd is om een docent van de sector Economie te betrekken bij LOB door ‘mee te lopen’ met een docent van Zorg & Welzijn. Het wegnemen van de verschillen (het beter betrekken van docenten van de sector Economie) lukt maar in beperkte mate. Het is lastig om hen te doordingen van het belang van LOB (en het belang ook dat studenten hieraan hechten). De adjunct-directeur denkt dat pas een andere houding ontstaat als de docenten zelf in aanraking komen met LOB en met eigen ogen zien wat LOB betekent voor een student. Omdat in de toekomst de teams van Zorg & Welzijn en Economie

steeds meer gemixt raken (door de opzet van VM2) zal dit 'probleem' zich als vanzelf moeten oplossen.

De overtuiging van het belang van LOB door het roc is momenteel geen discussiepunt meer; LOB is een 'hot issue' waardoor overtuiging niet meer nodig is.

Rol Stimuleringsproject LOB
Deelname aan het Stimuleringsproject LOB heeft een versnellende werking gehad op de beschreven acties.

Succes
De combinatie van VM2 met de (extra) aandacht voor LOB moet leiden tot minder switches en minder uitval van studenten.
- Door het voeren van LOB-gesprekken moeten studenten zich beter bewust worden van het keuzeproces waardoor zij een betere keuze maken.
- Tegelijkertijd is door de inrichting van VM2 nog maar 1 jaar beroepsgericht. Studenten die toch een foute keuze hebben gemaakt zijn hierdoor makkelijker te overtuigen/ te motiveren om het jaar nog af te maken en hierdoor een startkwalificatie te halen. Bij dit laatste punt speelt LOB eigenlijk geen rol, maar de inrichting van VM2 voorkomt wel dat studenten vsv'er worden. De adjunct-directeur vindt dat studenten dan op latere leeftijd alsnog kunnen kiezen om een opleiding te volgen die wel bij ze past. In ieder geval hebben ze dan alvast een diploma en startkwalificatie.

Knelpunten
Grootste knelpunt in het behalen van de doelen is de besluitvorming rondom de toekomst van VM2. Landelijk zal VM2 doorgang vinden, maar regionaal moet deze beslissing nog worden gemaakt. Om regionaal doorgang te vinden moeten ook de andere VM2-scholen in de regio door willen gaan, en daar bestaat nog veel onzekerheid over. Ook de toekomstplannen over het vmbo (wordt vmbo volledig intersectoraal?) maken de toekomst van VM2 en LOB hierbinnen onzeker. Deze onzekerheid is op managementniveau 'killing' en maakt ook de communicatie richting de werkvloer lastig.

Landelijke project

- De adjunct-directeur is slecht op de hoogte van de andere activiteiten die in het Stimuleringsproject LOB zijn uitgevoerd (zowel in de werkgroepen als de andere scholen). Een van de oorzaken hiervan is ook dat het Kandinsky College een vmbo-school is en het Stimuleringsproject LOB op het mbo gericht is.
- De school doet mee in de werkgroep VM2. Van deze activiteiten (producten) is de school wel op de hoogte.

Transfer

Borging van de resultaten vindt op verschillende manieren plaats:

- Scholing van docenten (training activerende gespreksvoering; opleiden coaches)
- Tijd: veertig uur per mentorklas en vier uur per student (tijd is inclusief het voeren van de loopbaangesprekken)
- Werkgroep LOB: leden van de werkgroep krijgen voor deelname 20 uur per persoon per jaar.
- Subsidie vanuit Stimuleringsproject LOB.
- Een van de directieleden heeft LOB is zijn portefeuille, waardoor LOB ook altijd de betrokkenheid heeft van het management.

Op alle bovenstaande punten behalve het Stimuleringsproject LOB blijft de facilitering bestaan. In de toekomst zal mogelijk wel de vraag gaan spelen hoe de vier uur per student bekostigd kan blijven.

Door de verschillende manieren waarop borging plaatsvindt, ontstaat ook het gevoel bij iedereen 'dat je niet om LOB heen kan'. LOB is in de hele organisatie en onderwijs verweven.

Hoe verder?

Afgewacht moet worden welke beslissingen worden genomen over de toekomst van het vmbo en VM2 (in de regio). De opzet voor LOB staat en bij een doorgang (vooralsnog van uit gaan) zal worden ingezet op het verkleinen van verschillen tussen collega's in de omgang met LOB. Dit is ook een kwestie van tijd, omdat de verschillen in de teams van Zorg en Welzijn en Economie zullen vervagen (steeds meer zal worden opgetreden als één team). Vraag die zal moeten worden beantwoord is hoe de tijd die in LOB wordt gestopt (vier uur per student) in de toekomst kan worden bekostigd.

15 ROC van Amsterdam en ROC Flevoland

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met de projectmanager Doorlopende Leerlijnen van het ROC van Amsterdam), de programmamanager voor de opleidingen Handel & Ondernemerschap van het ROC van Amsterdam en ROC Flevoland en de medewerker Onderwijs & Innovatie van ROC Flevoland).
- 'Beleidsnotitie en implementatieplan Loopbaanontwikkeling en -begeleiding ROC van Amsterdam en ROC Flevoland'.

Startsituatie

Aanleiding

Het ROC van Amsterdam (ROCvA) en ROC Flevoland (ROCF)[7] hebben te maken met veel vroegtijdig schoolverlaters (*'dat is een eigenschap van onze roc's'*). Gehoopt wordt dat de versterking van loopbaanbegeleiding een basis legt voor loopbaancompetenties en mogelijk arbeidsidentiteit bij de student en daarmee helpt om voortijdige schooluitval te voorkomen. Onderdelen van de meerjarenstrategie van beide roc's zijn:

- zorgvuldig inrichten van de totale beroepskolom door afstemming tussen het voortgezet onderwijs en het mbo;
- de afstemming tussen mbo en hbo;
- de aandacht voor loopbaanontwikkeling door loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) tijdens de opleiding.

Om dit te realiseren hebben de roc's besloten deel te nemen aan het 'Stimuleringsplan LOB in het MBO'.

Initiatief

De projectmanager van het ROC van Amsterdam heeft, in overleg met het college van bestuur, beide roc's aangemeld voor het Stimuleringsproject LOB. Zij heeft dit gedaan na een positief advies vanuit diverse geledingen (werkmaatschappij en domein) over nut en noodzaak van deelname.

Uitgangssituatie

De uitgangssituatie van de roc's is door CINOP beoordeeld en getypeerd als 'groeiend LOB', wat inhoudt dat LOB nog niet geïntegreerd is in leerprocessen.

Er gebeurt al veel op het gebied van loopbaanbegeleiding. Zo zijn er docenten die een training hebben gehad om loopbaanbegeleider te worden en wordt er gewerkt op basis van visiedocumenten op het ge-

7 ROC van Amsterdam en ROC Flevoland zijn in 2009 een bestuurlijke fusie aangegaan.

bied van studieloopbaanbegeleiding. Deelname aan het project maakt het echter mogelijk zaken te versnellen en de bestaande activiteiten, documenten et cetera op het gebied van LOB meer in samenhang met elkaar te brengen.

In het interview wordt aangegeven dat de zorgstructuur staat. Opleidingen kunnen gebruik maken van 'loopbaanexpertisecentra' (ROCvA) of de afdeling Matchpoint (ROCF) als het gaat om loopbaanbegeleiding voor studenten die extra zorg nodig hebben. Maar LOB zoals bedoeld in het project is (nog) niet een vanzelfsprekend onderdeel van de loopbaanbegeleiding van de reguliere student. Daarop dient geïnvesteerd te worden.

Doelen / opbrengsten

De roc's willen via deelname aan het Stimuleringsproject LOB visie en beleid ontwikkelen voor de verdere implementatie van LOB in beide instellingen en de expertise op het gebied van LOB opbouwen door scholing van schoolcoaches en teams. Daarmee wordt tevens een deel van de kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap die vanaf 2011 van toepassing zijn, geborgd.

Doelen met betrekking tot LOB voor de student:
- iedere student heeft inzicht in de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven;
- de student is in staat de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven te vergelijken met gevraagde waarden en kwaliteiten van verschillende soorten werk;
- iedere student komt op basis van de vergelijking tot weloverwogen keuzes en vervolgstappen om gemaakte keuzes te realiseren.

Doelen met betrekking tot LOB voor de organisatie en begeleiding:
- in de opleidingsteams is oriëntatie op en inzicht in de mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt, georganiseerd;
- in de opleidingsteams is oriëntatie op mogelijke doorstroomtrajecten in het vervolgonderwijs (hbo, een volgend niveau in mbo of andere scholingsmogelijkheden) georganiseerd;
- in de opleidingsteam is de begeleiding ten behoeve van de loopbaanontwikkeling en ondernemend handelen[8] beschikbaar en toegankelijk georganiseerd;
- in de opleidingsteams is de samenwerking met het bedrijfsleven ten behoeve van LOB georganiseerd.

Werkwijze

Om tot een gedragen visie en beleidsplan plus implementatieplan te komen voor beide roc's is het volgende proces doorlopen. Er is een brede voorbereidingsgroep samengesteld. De leden van de voorberei-

8 Ondernemendheid en ondernemerschap zal geleidelijk ingevoerd worden in alle geledingen van beide roc's. Projecten, die worden uitgevoerd in het kader van de module Ondernemendheid (die gezamenlijk met Noordhoff Uitgevers wordt ontwikkeld), passen bij het LOB-element van de kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap.

dingsgroep hebben hun respectievelijke leidinggevenden steeds op de hoogte gehouden van de werkwijze van de voorbereidingsgroep. Uitgangspunt is daarbij geweest dat er voortgebouwd wordt op bestaand beleid.

Met behulp van een aantal basisdocumenten dat nu in beide roc's wordt gehanteerd met betrekking tot LOB, is de uitgangssituatie vastgesteld. Zoals aangegeven zijn de roc's getypeerd als 'groeiend LOB', ofwel dat LOB nog niet is geïntegreerd in leerprocessen.
In drie bijeenkomsten heeft de voorbereidingsgroep gewerkt aan de ontwikkeling van het beleids- en implementatieplan. Tevens heeft de groep voor schooljaar 2011/2012 prioriteiten vastgesteld en aanbevelingen gedaan voor verdere implementatie vanaf schooljaar 2012/2013. De vastgestelde prioriteiten/speerpunten zijn 'draagvlak en bewustwording', 'professionalisering' en 'krachtige leeromgeving'.

Draagvlak en bewustwording
- Vaststelling visie ten aanzien van LOB door raad van bestuur gericht op bewustwording van het belang van LOB voor het studiesucces van de student;
- Ondersteuning van de activiteiten die benoemd worden bij 'professionalisering' en 'krachtige leeromgeving';
- Organisatie expertmeetings in schooljaar 2011/2012.

Professionalisering
In overleg met de dienst HRM zal een plan worden gemaakt gericht op deskundigheidsbevordering van medewerkers in het team. De uitrol van de gestarte deskundigheidsbevordering in het kader van het Stimuleringsplan LOB is daarbij leidend. Het recent opgestelde handboek Kwaliteit en de daarvoor ontwikkelde checklist zal indien nodig aangevuld worden met een onderdeel betreffende aantoonbare deskundigheid in een team en de organisatie van de benodigde scholing. Doel daarvan is dat noodzakelijke deskundigheid in een team, ook op het gebied van LOB, onderdeel wordt van de zelfevaluatie van een team.

Krachtige leeromgeving
Een krachtige leeromgeving bestaat uit de verbinding van de bestaande elementen zoals beroepspraktijkvorming (bpv), school, de bestaande samenwerking met bedrijfsleven en het afnemend onderwijs met de leefwereld van de student. Deze verbinding ten behoeve van de loopbaanontwikkeling van de student bestaat (nog) niet of de verbinding wordt niet zichtbaar gemaakt.

De raad van bestuur wordt gevraagd de visie, de prioriteiten en het implementatieplan vast te stellen. Eveneens zal de RvB worden gevraagd om de ondersteuning van de implementatie vast te stellen.

Organisatie en werkwijze t.b.v. implementatie
De raad van bestuur wordt gevraagd een 'werkgroep LOB' op te richten die ondersteunt bij de uitvoering van het implementatieplan, de opdracht voor deze werkgroep vast te stellen en de voorbereidingsgroep te vragen zitting te nemen in de werkgroep.

Die onderdelen van beide roc's die betrokken zijn geweest bij het opstellen van het visie en beleidsplan zullen een voortrekkersrol hebben bij de implementatie.

Er bestaan verschillende ideeën over het betrekken van en samenwerken met anderen (ouders, bedrijven, vmbo en hbo) bij LOB. Te zijner tijd wordt bekeken hoe dit wordt georganiseerd. Daarnaast is een belangrijk aandachtspunt het op een of andere manier benutten van de resultaten van de verschillende werkgroepen die delen van het implementatieplan LOB MBO uitvoeren.

Fasering / planning Vanaf april 2011 (na honorering van de aanvraag om deel te nemen aan het Stimuleringsplan LOB) is in opdracht van de raad van bestuur gewerkt aan een beleidsnotitie en implementatieplan. In juli 2011 is de 'Beleidsnotitie en implementatieplan Loopbaanontwikkeling en -begeleiding ROC van Amsterdam en ROC Flevoland' vastgesteld. In deze notitie worden de geplande activiteiten voor schooljaar 2011-2012 weergegeven. Tevens wordt in de notitie aanbevelingen gedaan voor de verdere implementatie vanaf schooljaar 2012-2013.

Stand van zaken De 'Beleidsnotitie en implementatieplan Loopbaanontwikkeling en -begeleiding ROC van Amsterdam en ROC Flevoland' is gereed. In het najaar zal het onderwijsboard van de beide roc's LOB een advies uitgeven over de verdere implementatie

Succes-/faalfactoren:
- Bewustwording van belang LOB is essentieel.
- Deskundige loopbaanbegeleiders en docenten op het gebied van LOB zijn de sleutel voor een succesvolle implementatie. Als mensen iets kunnen dan staan resterende onderdelen van de uitvoering veel minder ter discussie.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron Gesprek met de projectmanager Doorlopende Leerlijnen van ROC van Amsterdam.

Stand van zaken Er zijn drie speerpunten benoemd: draagvlak, deskundigheidsbevordering en een krachtige leeromgeving. Dit schooljaar zou er draagvlak gecreëerd worden (onder andere) door expertmeetings. Die expertmeetings zijn nog niet zo verlopen als gepland. Er is enigszins draagvlak

(nu vooral nog bij het management) in de zin dat er op een managementconferentie een team, dat deelneemt aan de deskundigheidsbevordering, een workshop heeft gegeven over LOB. Daarnaast is er ook een onderwijsboard dat de raad van bestuur adviseert over beleidszaken en strategie. Onderwerp van het onderwijsboard dit jaar (was eerder gepland) is LOB; er worden uitgangspunten bepaald en daarna verder geïmplementeerd.

Alle directies van de negen MBO Colleges van beide roc's hebben in 2011 een brief gekregen met een boekje en verhaal dat er een onderwijsboard komt en dat er wordt gewerkt aan facilitering van deskundigheidsbevordering. Nu worden er gesprekken georganiseerd met directies van de MBO Colleges en de twee teams die bezig zijn met deskundigheidsbevordering zijn ambassadeursteams.

Resultaten

Doelen
De doelen die gesteld zijn op het niveau van de studenten zijn langetermijndoelen en het is lastig vast te stellen dat deze renderen, vooral omdat het gaat over preventie. Er zal dus geïnvesteerd moeten worden in iets waarvan het rendement nog onbekend is en waarvan het lastig is dit rendement te meten.
Belangrijk is dat kennis duurzaam is. In het geval van de training van deskundigheidsbevordering is het belangrijk dat er mensen van het roc opgeleid worden die dit kunnen doorgegeven aan anderen.

Het ultieme doel is dat studenten zicht hebben op welk soort werk past bij zijn of haar waarden en dat docenten zicht hebben op de arbeidsmarkt- en doorstroommogelijkheden. Waarschijnlijk zal de gemiddelde docent nu al zeggen dat hij of zij dit nu ook weet en dan zou het doel al bereikt zijn.

Het project is geslaagd als teams geschoold willen worden op het gebied van LOB, want dat betekent dat ze er mee bezig willen zijn.

Opgelost probleem / verbetering LOB landelijk
Landelijk was de aanleiding om te beginnen met het Stimuleringsplan de hoge schooluitval en de preventie hiervan. Maar in principe is het project gericht op alle mbo'ers, niet alleen op diegene die een verhoogd risico lopen uit te vallen. Een mbo'er die geen risico loopt om uit te vallen, kan nog succesvoller worden gemaakt. In principe is het een versterking van de eerstelijnszorg, de mentoren. De tweedelijns- en derdelijnszorg zijn georganiseerd in het loopbaanexpertisecentrum (LEC). Als de eerstelijnszorg goed is georganiseerd, zouden er in de tweedelijns- en derdelijnszorg minder problemen moeten zijn. Het gaat dus om een versterking van het gewone onderwijs.

Deskundigheidsbevordering
Over de training deskundigheidsbevordering zijn de docenten erg enthousiast. De training heeft als versnelling gewerkt. Er zijn nu bijvoorbeeld loopbaangesprekken waarbij ook ouders aanwezig zijn. Niet elk team bevindt zich echter in dezelfde fase en dit wordt ook niet in elk team al toegepast. Teams hebben een zekere autonomie en niet iedereen zit op het niveau dat loopbaanbegeleiding wordt gedaan zoals in het boekje beschreven staat.

In maart wordt de training deskundigheidsbevordering afgerond en dan zullen er gesprekken plaatsvinden over hoe er verder mee wordt gegaan. Er wordt gekeken wat de teams zelf willen en kunnen en welke behoefte er is. Daarbij probeert het roc zoveel mogelijk hulpmiddelen te bieden. Doel is nu om te organiseren dat teams vanaf komend schooljaar geschoold kunnen worden.

LOB in de uitstroomfase mbo-arbeidsmarkt-hbo
Zie case 12.

Proces
Ondanks dat het proces langzamer verloopt dan gepland, is de kwaliteit niet naar beneden gegaan. De groep gelooft in deskundigheidsbevordering en de training is succesvol gebleken. Het neveneffect bij de teams die getraind zijn is dat zij zich bewust worden van LOB en wat dat betekent voor het curriculum als zij daar op een bepaalde manier mee omgaan.

Landelijk project

De initiatiefneemster is naar de bijeenkomsten van MBO Diensten geweest en op het moment dat er vanuit het roc een vraag is naar bepaalde expertise, is bekend wie daarvoor benaderd kan worden. Het is echter nog niet duidelijk hoe de uitkomsten van de projectgroepen gebruikt gaan worden binnen de eigen instelling. Er is een hoop expertise en een aantal projecten waren eyeopeners, maar hoe worden mensen daarvoor nieuwsgierig gemaakt?
De initiatiefneemster heeft geen informatie over hoe het de andere roc's is vergaan in de projecten.

Transfer

Er vinden gesprekken plaats, met drie directies, waarin de mogelijkheden op het gebied van LOB en het trainen van docenten worden geschetst en waarin wordt aangegeven dat het niet moeilijk is om dit te integreren in een teamplan en dat hier al voorbeelden van zijn. De initiatiefneemster hoopt op een sneeuwbaleffect, dat alle teams dit willen. Daarnaast komt er, zoals gezegd, het onderwijsboard in de vorm van een soort advies.

Het is belangrijker dat de gewone docenten kennis heeft van LOB dan dat hier extra werknemers voor worden ingezet. Een extra docent kan

namelijk, bijvoorbeeld door geldgebrek, wegvallen en dan gaat de kennis verloren.

Hoe verder?

Het project is de katalysator geweest voor het onderwerp. De initiatiefneemster probeert het onderwerp zichtbaarder te maken en het op de agenda's te houden. Het project wordt binnen de organisatie niet als project gezien maar het is onderdeel van de portefeuille van de initiatiefneemster. Daarnaast is er zicht op middelen om deskundigheid in te zetten en docenten te scholen.

16 AOC Terra

■ **Verslag eerste ronde**

Het AOC Terra heeft vijf mbo-locaties en zeven vmbo-locaties. De beschrijving van onderstaande heeft betrekking op de mbo-locaties.

Bronnen

- Gesprek met de bestuursadviseur afdeling onderwijs en kwaliteitszorg.
- Implementatieplan LOB 2011-2012, versie juli 2011.

Startsituatie

Het initiatief om aan het Stimuleringsplan LOB deel te nemen kwam vanuit het college van bestuur. Zij hebben van bovenaf besloten om deel te nemen aan het Stimuleringsplan. LOB is opgenomen in het strategisch beleidsplan (SBP) en de kaderbrief van 2011-2012. In het begin van het project was er wel wat weerstand, die voornamelijk te maken had met het tijdsplan, niet met de inhoud. Voor de zomervakantie moet het implementatieplan er al liggen en hierdoor is de tijdsdruk hoog. De mensen die op dit moment al betrokken zijn in het project worden wel steeds enthousiaster.

Het motief om deel te nemen aan het Stimuleringsplan is dat het goed aansluit bij de activiteiten waar het AOC Terra al mee bezig is. Het initiatief is dan ook direct verbonden met het Strategisch Beleidsplan en de Kaderbrieven die hier jaarlijks uit voortkomen (plannen per schooljaar).

De doelstelling van deelname is:
- Een visie op LOB ontwikkelen.
- Studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers) te scholen in het voeren van gesprekken waarin reflectie centraal staat. Op dit moment hebben zij nog weinig handvatten in hoe zij op deze manier een gesprek met een student aan kunnen gaan (op het AOC Terra wordt niet meer gewerkt met mentoren, maar elke student heeft een SLB'er. Dit zijn docenten, vergelijkbaar met wat vroeger een mentor deed, maar dan met een andere insteek, namelijk die van LOB).

Studie- en loopbaanbegeleiding bestaat dus al wel op het AOC Terra, en is al op de hele school ingericht (vijf locaties mbo). Wel waren er nog vragen, bijvoorbeeld over het aantal besteedbare uren en het voeren van gesprekken (hoe doe je dat goed?) De rol van de SLB'er is ook beschreven in het 'Brondocument Competentiegericht Onderwijs AOC Terra'. Deelname aan het Stimuleringsplan is vooral belangrijk om LOB verder uit te bouwen en te professionaliseren.

LOB in de huidige situatie op AOC Terra
Er zijn opleidingsflyers per opleiding. Deze worden gebruikt in de voorlichting naar aspirant studenten en geven wat specifiekere informatie over de opleiding. Daarnaast is er de website met informatie over AOC Terra en de opleidingen van AOC Terra.
AOC Terra heeft de laatste twee jaar veel aandacht besteed aan de informatiegids voor de startende studenten (hierin staat, zoveel mogelijk in leerlingtaal, informatie over AOC Terra, de vestiging, het onderwijsproces, begeleiding en examinering (inclusief de eisen). Daarnaast heeft iedere student een SLB'er.

Elke student heeft een intakegesprek. Hier is een procedure voor ontwikkeld en zijn instrumenten voor beschikbaar. Jaarlijks wordt deze procedure geëvalueerd en bijgesteld. Daarnaast zijn er op elke vestiging één of meer decanen (betrokken bij instroom, doorstroom en uitstroom) en is er op elke vestiging een zorgteam.
Bij LLB wordt ook aandacht besteed aan loopbaanontwikkeling.

De rol/taken van de SLB'er
De SLB'er heeft de volgende rol en taken:
- eerste aanspreekpunt voor de student (en eventueel ouders);
- controleert samen met de student of hij/ zij voldoet aan de eisen om de Proeve van Bekwaamheid (PvB) te mogen doen. De SLB'er begeleidt de student bij het aanvragen van de PvB;
- voert regelmatig gesprekken met de student m.b.t. studievoortgang en eventuele achterstanden. De SLB'er geeft hierover adviezen aan de student;
- draagt zorg voor de sociaal-emotionele begeleiding en eventuele doorverwijzing;
- voert gesprekken met de student over de persoonlijke ontwikkeling van de student en de keuzes waar hij/ zij voor staat;
- houdt de presentie/ absentie van de student in de gaten.

Per vestiging is afgesproken hoeveel SLB-gesprekken er minimaal gevoerd worden per student (meestal minimaal 3 per jaar).

Doelen / opbrengsten

Doel van deelname is om SLB'ers te scholen in het voeren van reflectiegesprekken en om meer reflectie in de studieloopbaanbegeleiding te krijgen (vestigingsbreed). Er moet een change-of-mind bij de SLB'ers plaatsvinden. Deelname aan het Stimuleringsplan zorgt hierin voor een versnelling (zonder het Stimuleringsplan waren de ontwikkelingen trager verlopen). Uiteindelijk moeten de activiteiten uit de lumpsum worden bekostigd. Geld speelt een relatief beperkte rol voor de deelname.
De doelen van het project worden meer gedetailleerd vastgelegd in het implementatieplan. Dit plan is voor de zomervakantie gereed.

Wanneer de SLB'ers precies beginnen met het voeren van de reflectiegesprekken (het geleerde) is nog niet helemaal duidelijk/vastgelegd. De bestuursadviseur afdeling onderwijs en kwaliteitszorg denkt dat docen-

ten voor een deel de technieken/het geleerde automatisch zullen toepassen zodra zij hierin de scholing hebben gekregen. Dit is wel een punt van aandacht (is dit wel zo?). De veranderingen in de rollen en taken van SLB'ers worden wel vastgelegd in een nieuw document. Dit biedt houvast in de functie/taakomschrijving van de SLB'er.

Het resultaat van het traject op korte termijn is:
- personeel op de hoogte stellen van project en hen het belang van LOB laten inzien. Momenteel denkt nog niet iedereen hetzelfde over LOB. Doel is om LOB meer te zien vanuit het perspectief van de student, met steeds meer eigen verantwoordelijkheid van de student en in een breed perspectief (breder dan alleen de opleidingseisen; het gaat om de vraag hoe de student vorm geeft aan zijn/ haar loopbaan);
- visie LOB ontwikkelen (is inmiddels gereed) en scholen van een deel van de medewerkers (twee schoolcoaches en twee teams).

Resultaten op lange termijn:
- scholingstraject voor de SLB'ers;
- presentatie, die de directeuren van de vestigingen kunnen gebruiken richting het personeel;
- borgingsinstrument. Hier zal echter niet eerder mee worden gestart dan volgend studiejaar.

Werkwijze

Voor de zomervakantie moet het implementatieplan gereed zijn. Er is een visiegroep (werkgroep LOB) bijeen geweest bestaande uit vertegenwoordigers van alle vestigingen (directeuren en docenten), lid CvB en bestuursadviseur O&K. Volgend studiejaar zullen alle personeelsleden worden geïnformeerd over het project. Dit wordt verder uitgewerkt in het implementatieplan.

Op dit moment worden twee schoolcoaches getraind (binnen de deelactiviteit Deskundigheidsbevordering). Volgend studiejaar worden ook twee docententeams getraind (twee keer zes personen). Dit zullen de schoolcoaches gaan doen, samen met Frans Meijers en de externe deskundigen (de trainers van de deelactiviteit deskundigheidsbevordering) en het personeel (de docenten/SLB'ers). Vervolgens wordt dit uitgerold over de hele organisatie (mbo en het Groene Lyceum). De trainingen zullen stapsgewijs worden gegeven: per locatie, en binnen locaties met teams van clusters van opleidingen. In het implementatieplan wordt hiervoor een planning gemaakt.
De implementatie is de verantwoordelijkheid van het MBO Beraad (bestaat uit de vijf directeuren van de mbo-vestigingen).

Succes en faalfactoren in het bereiken van de doelen
- De schoolcoaches en de SLB'ers moeten het geleerde in de praktijk kunnen toepassen, bijvoorbeeld door middel van het gebruik van instrumenten. De inbreng van de andere landelijke projectgroepen is

hierbij van belang. Komend studiejaar moet bekeken worden hoe de landelijke werkgroepen 'ingepast' kunnen worden in dat wat het AOC Terra doet.
- Het personeel/ de SLB'ers moeten geschoold blijven. Dat betekent dat nieuw personeel geschoold moet worden en dat bestaand personeel op bepaalde momenten opfriscursussen krijgt.
- Personeel moet zich eigenaar voelen en kunnen meedenken in het project. Het betrekken van personeel kan bijvoorbeeld in studiedagen (per vestiging) en binnen bestaande werkgroepen van het AOC Terra (zoals intake en LLB)
- Risico zit ook in LOB binnen de bpv/ stage. Binnen de bpv is men voor het LOB ook afhankelijk van de stagebegeleiders. Bedrijven zouden dus betrokken moeten worden. Dit is een probleem van latere orde en heeft niet direct met het project te maken.

Deelname werkgroepen

Men doet mee in de werkgroep Visie en beleid (elke school individueel). Op dit moment wordt de laatste hand gelegd aan het implementatieplan. De visie staat al op papier. Daarnaast zit men in de werkgroep deskundigheidsbevordering. Op dit moment worden in dat kader twee schoolcoaches getraind. Ten slotte wordt deelgenomen in de werkgroep Levensechte opdrachten (Integratie LOB binnen het onderwijscurriculum). Bij de inschrijving voor deelname aan het Stimuleringsplan moesten twee keuzes worden opgegeven voor de werkgroepen. AOC Terra had gekozen voor intake en levensechte opdrachten. In overleg met de projectleiding is gekozen voor de werkgroep levensechte opdrachten. Het doel van de deelname in deze werkgroep is om te komen tot levensechte opdrachten, die studenten kunnen triggeren om na te denken over hun loopbaan. De verbinding met het eigen project is dus vooral het overkoepelende thema LOB, maar niet zozeer de professionalisering van de SLB'ers (reflectiegesprekken). De ervaringen die studenten opdoen in de levensechte opdrachten (AOC Terra is bezig met regioleren) kunnen input zijn voor de LOB/ SLB-gesprekken. De SLB'er die participeert in de werkgroep levensechte opdrachten, koppelt het besprokene en de resultaten terug aan het MBO Beraad en de werkgroep LOB.

Organisatie

Deelnemers

Het CvB is initiatiefnemer van deelname en heeft bestuursadviseur afdeling onderwijs en kwaliteitszorg gevraagd de aanvraag te doen. De aanvraag is besproken en goedgekeurd in het MBO Beraad. Hierin zitten de vijf directeuren van de mbo-locaties. De precieze invulling is vervolgens door het MBO Beraad bepaald. Zij zijn ook verantwoordelijk voor alle plannen en de implementatie en realisatie (project valt dus binnen het MBO Beraad). De bestuursadviseur afdeling onderwijs en kwaliteitszorg maakt deel uit van het mbo-beraad. De kartrekker van het project is één van de directeuren.

Structuur
Het MBO Beraad komt maandelijks bijeen. Dan wordt het project besproken.
Daarnaast vinden er bijeenkomsten plaats binnen de werkgroep visie en beleid.

De werkgroep visie en beleid heeft de visie en het implementatieplan (in grote lijnen) uitgewerkt. Het implementatieplan wordt binnenkort geconcretiseerd door een ad hoc werkgroep, waarbij ook de schoolcoaches zijn betrokken. In schooljaar 2011-2012 start de werkgroep LOB. Deze werkgroep voert de activiteiten uit het implementatieplan uit/ of zet de activiteiten uit. Vanuit elke vestiging is er een vertegenwoordiging in de werkgroep. Daarnaast zorgt de werkgroep voor de verbindingen met andere activiteiten binnen het AOC (werkgroep intake, werkgroep LOB, projecten op het gebied van regioleren en landelijke trajecten in het kader van LOB).
De werkgroep legt verantwoording af (maandelijks) aan het MBO Beraad.
De directeuren van de vestigingen zijn verantwoordelijk voor de implementatie op hun eigen vestiging.
Daarnaast liep er al een traject om de visie en uitgangspunten van het competentiegericht onderwijs binnen AOC Terra te evalueren en bij te stellen. Hierin wordt LOB (resultaten en bevindingen van het project) ook meegenomen

Overleg en samenwerking
Er is de afgelopen maanden/weken veel gebeurd in korte tijd. Het project is pas laat in dit schooljaar op gang gekomen, waardoor de werken tijdsdruk erg hoog ligt. Eigenlijk past de planning van dit jaar niet in de beleidscyclus van de school, waar plannen voor een volgend schooljaar er al in mei moeten liggen (in verband met de jaarplanning). Ondanks de druk, ziet de bestuursadviseur afdeling onderwijs en kwaliteitszorg wel dat iedereen steeds enthousiaster wordt.
Er zijn geen externe betrokkenen.

Betrokkenheid
Tot op heden zijn alleen nog het CvB, de locatiedirecteuren en de bestuursadviseur afdeling onderwijs en kwaliteitszorg betrokken. Daarnaast zijn er de twee schoolcoaches die getraind worden. Volgens studiejaar zullen alle personeelsleden worden geïnformeerd over het project. Dan zal ook worden begonnen met het trainen van de teams.

Fasering / planning

De eerste visiebijeenkomst heeft plaatsgevonden op 8 april 2011. Voor de zomervakantie moet het implementatieplan gereed zijn. Ook moeten voor het nieuwe studiejaar de 2 schoolcoaches zijn getraind.
Eind oktober worden alle docenten over het project geïnformeerd. De eerste docententeams worden vanaf november 2011 getraind (door de schoolcoaches i.s.m. een begeleider vanuit de deelactiviteit deskundig-

heidsbevordering). Het trainen van alle mensen zal waarschijnlijk 2-3 jaar in beslag nemen. De schoolcoaches blijven trainer en krijgen hier uren voor.

Er is een draaiboek “van 2 naar 12” gemaakt ter verbreding van het LOB-draagvlak en verdere professionalisering van de docenten in 2011-2012. In 2012-2013 wordt de volgende stap gezet “van 12 naar 50+”. Dit plan is onderdeel van het implementatieplan. Dit plan wordt besproken in het MBO Beraad van oktober 2011. Ook wordt hier gekeken naar de middelen die nodig zijn.

Stand van zaken

- Nu nog veel tijdsdruk, bijvoorbeeld in gereed krijgen van implementatieplan. Door de grote inzet van alle betrokkenen is het gelukt om een visie LOB te formuleren, het implementatieplan te ontwikkelen en schoolcoaches te trainen.
- Succesfactor is het enthousiasme van de betrokkenen bij het proces.
- Een ander succesfactor is dat het past binnen het beleid van AOC Terra.
- Een mogelijk risico is de aansluiting bij andere ontwikkelingen, zoals regioleren en intake, binnen het AOC.
- Een mogelijk risico vormen externe ontwikkelingen, bijvoorbeeld Focus op vakmanschap. Ook het inspectiekader voor 2012 is nog niet bekend.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron

Gesprek met de bestuursadviseur afdeling onderwijs en kwaliteitszorg.

Stand van zaken

Aan het einde van het schooljaar 2010-2011 is het implementatieplan voor het project gereed gekomen. Dit schooljaar (2011-2012) is gestart met het trainen van de SLB’ers. Volgens plan zijn er twee schoolcoaches getraind en 12 SLB’ers (verdeeld over de locaties Meppel en Groningen).

Resultaten

Doelen
De resultaten op korte termijn waren het personeel op de hoogte stellen van het project en hen het belang van LOB laten (in)zien en een visie op LOB ontwikkelen. Op lange termijn stelde het Terra College zich tot doel om een scholingstraject te ontwikkelen voor SLB’ers, een presentatie te geven die directeuren van de vestigingen kunnen gebruiken richting personeel en de ontwikkeling van een borgingsinstrument.

Op de hoogte stellen personeel
Het personeel is het afgelopen schooljaar op de hoogte gesteld doordat in het personeelsblad van het Terra College 4 artikelen zijn verschenen over LOB op het Terra College en de ontwikkelingen/plannen hierin. Daarnaast hebben getrainde SLB’ers hun succeservaringen gedeeld

met ander personeel, om nieuwe mensen te triggeren. Er is bijvoorbeeld aandacht aan besteed tijdens een personeelsvergadering. Ook zijn de certificaten (van de gevolgde training) uitgereikt in het bijzijn van alle collega's. Omdat het AOC Terra een kleine instelling is, en de (mbo-)locatie Groningen maar +/- 150 docenten kent is het relatief eenvoudig om met succesverhalen een groot gedeelte van het personeel te bereiken. De kartrekker schat in dat vrij veel collega's in Meppel (en Groningen) de kreet LOB kennen.

Visie LOB
In het personeelsblad is één artikel verschenen over de visie van het Terra College op LOB. In het LOB-plan (implementatieplan) was ook opgenomen dat het personeel actief kennis zou nemen van de visie. Dat is niet gebeurd, en op deze doelstelling is onvoldoende focus gelegd. Het doel van de visie was om de ideeën van het Terra College op LOB te laten zien; medewerkers actief kennis te laten maken met LOB en docenten/teamleiders te laten ervaren wat LOB kan opleveren.
De kartrekker denkt dat het CINOP geen reactie heeft gegeven op het visiedocument. Ze weet dus niet of CINOP een 'oordeel'/ inschatting heeft gemaakt van het AOC Terra op basis van de ontwikkelde visie.

Scholingstraject docenten
Dit schooljaar (2011-2012) is gestart met het trainen van de SLB'ers. Dat is gedaan volgens het principe 'train de trainer': eerst zijn twee schoolcoaches getraind (binnen de deelactiviteit deskundigheidsbevordering), vervolgens zijn tien SLB'ers getraind (door de schoolcoaches samen met de trainers van de werkgroep deskundigheidsbevordering). De tien getrainde SLB'ers zijn afkomstig van de locatie Groningen en de locatie Meppel van het Terra College. In totaal zijn dus 12 mensen getraind op 2 locaties.
Nu de eerste mensen getraind zijn en geschoold personeel kan laten zien hoe en dat de training werkt, wordt ook bottom-up betrokkenheid bij LOB gecreëerd. Door de combinatie van de visie (top-down) en de training (bottom-up laten zien dat het werkt) wordt LOB van twee kanten benaderd. Als het implementatieplan van AOC Terra wordt gevolgd, moet iedereen op termijn betrokken raken bij LOB. Vooralsnog is nog maar een beperkte groep geschoold.

De training hield in dat de groep twee trainingsdagen heeft gevolgd, dat ze studenten twee keer heeft bevraagd via ROCspiegel.nl, dat ze zelf twee keer een evaluatie heeft moeten invullen en dat ze gesprekken met studenten heeft opgenomen en besproken met de schoolcoach. Daarnaast zijn de overlegmomenten geweest voor regiegroep en coaches.

Presentatie directeuren
De presentatie voor directeuren is (nog) niet gemaakt (en dus ook niet gegeven).

Ontwikkeling borgingsinstrument
Er is nog niet nagedacht over een borgingsinstrument. Het is de bedoeling dat de ontwikkeling van zo'n instrument volgende schooljaar (2012-2013) wel aan de orde moeten komen, maar dit is afhankelijk van wat er landelijk ontwikkeld wordt en van de gestelde beleidsprioriteiten van AOC Terra. De kartrekker is zich wel bewust van het belang van zo'n instrument, bijvoorbeeld omdat door het train de trainer principe verdunning kan optreden (leren de nieuw getrainden nog wel wat oorspronkelijk de bedoeling was?).

Knelpunten
Het betrekken van de teamleiders (management van de vestigingen) heeft het afgelopen schooljaar te weinig aandacht gehad. Hierdoor mis je mogelijkheden in de inbedding van LOB op de vestigingen, de praktische uitrol van de activiteiten, in het overbrengen van de visie op LOB richting het overige personeel en mis je mogelijkheden in de communicatie tussen teamleiders en docenten (ook tussen deze partijen zouden reflectiegesprekken gevoerd kunnen worden) De afdeling P&O zou hierin betrokken moeten worden.

Proces
De kartrekker is tevreden over het procesverloop. Ze vindt dat er de afgelopen maanden al een grote slag gemaakt is in het denken over LOB. Een groep mensen (vooral diegenen die betrokken zijn in het project) is enthousiast, en dat is mede het gevolg van een enthousiaste en betrokken leiding. In het begin was de betrokkenheid (het initiatief) van het CvB heel belangrijk, nu worden de getrainde docenten steeds belangrijker om LOB als olievlek te verspreiden.

SLB
Studenten hebben LOB ervaren in de SLB-gesprekken. Het is onduidelijk in hoeverre er meetbare effecten zijn door de scholing van de SLB-ers (heeft de training geholpen?)

Rol Stimuleringsproject LOB
Door deelname aan het Stimuleringsproject LOB is een visie ontwikkeld en hebben ook scholingen plaatsgevonden.

Landelijk project

Er zijn geen directe verbindingen gelegd met de projectgroepen in het Stimuleringsproject LOB. Wel is er informatie uitgewisseld met een collega van het AOC Terra College die deelneemt in de werkgroep levensechte opdrachten. De kartrekker weet dat in deze werkgroep een handboek is ontwikkeld om opdrachten LOB-proof te maken. Volgend schooljaar wordt bekeken wat AOC Terra hiermee kan doen (zie fasering en planning). Er is geen contact geweest met de andere projecten, maar de kartrekker is wel heel benieuwd naar de uitkomsten van deze projectgroepen. Vooral de vraag 'wat gaan we ermee doen' en op welke termijn.

Transfer

Het doel van het project is om uiteindelijk alle docenten te trainen in het voeren van reflectiegesprekken, volgens het principe 'train de trainer'. Het Terra College is nog niet zover dat al is nagedacht over in hoeverre dit een verplichtend karakter zal hebben (vrijwillig verplicht?). Op dit moment vindt de training nog plaats op basis van vrijwilligheid. De vraag die hiermee samenhangt, is de vraag naar de precieze uitrol. Nu worden op twee vestigingen (Meppel en Groningen) elk zes mensen geschoold, maar er zijn in totaal vijf vestigingen waar uiteindelijk elke docent getraind moet zijn. Deze vraag moet voor volgend schooljaar worden beantwoord.

Fasering / planning

Dit schooljaar worden twaalf docenten getraind. Volgend schooljaar moeten er in totaal ongeveer vijftig docenten getraind zijn, verdeeld over twee vestigingen (beschreven in document van 2 naar 12 en van 12 naar 50+). Het doel van het project is om uiteindelijk alle docenten te trainen in het voeren van reflectiegesprekken, volgens het principe 'train de trainer' en via verspreiding als een olievlek. Het plan voor het volgende schooljaar moet in mei 2012 gereed zijn. In dit plan moet onder meer aandacht zijn voor de relatie die kan worden gelegd met de intake, de bpv, de opdrachten van studenten et cetera. Ook moet nog worden besloten hoeveel formatie vrijgemaakt moet/kan worden voor het LOB-project.

De komende jaren moet duidelijk worden hoe LOB verder opgepakt gaat worden binnen de school. De kartrekker kan zich niet voorstellen dat het project wordt gestopt, maar er komen wel bezuinigingen aan die waarschijnlijk ook dit project gaan raken. Dat is een risico. Ook het personeel loopt tegen grenzen aan door allerlei zaken die 'moeten' vanuit het ministerie van OCW. Door LOB te relateren aan andere projecten (bijvoorbeeld regioleren, intake et cetera) kan de ontwikkeling in LOB eerder veiliggesteld worden.

De ontwikkelde producten in de werkgroepen (waaronder het product uit de werkgroep levensechte opdrachten) zullen zodra deze beschikbaar zijn, worden bekeken. Daarna wordt bezien wat er binnen AOC Terra mee gedaan kan worden. Eén en ander zal afgewogen moeten worden t.o.v. andere zaken die het AOC Terra moet/ wil oppakken. Bij voorkeur wordt er een koppeling gemaakt aan ontwikkelingen die hetzij al lopen hetzij moeten, bijvoorbeeld Focus op Vakmanschap.

Hoe verder?

Als het Stimuleringsproject LOB met twee jaar verlengd zou worden, zou de kartrekker het geld vooral willen besteden aan de facilitering van collega's bij LOB (tijd vrij maken). Ook zou ze een nieuwe impuls willen geven aan het betrekken van het management (inclusief CvB en stafafdelingen) in het project.

17 Scheepvaart en Transport College

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met het hoofd van de sector Havens en de zorgcoördinator.
- 'Stimuleringsproject LOB in het MBO', Scheepvaart en Transport College, 4 juli 2011.

Startsituatie

Het Scheepvaart en Transport College (STC) heeft te maken met een relatief laag rendement op niveau 2, vooral bij de opleiding Medewerker havenlogistiek (een 'zorgenkind'), maar ook op niveau 1. Dat was aanleiding om na te denken over de stappen die nodig zijn om de studenten beter te begeleiden op weg naar het diploma en om het rendement te verhogen. Het Stimuleringsproject LOB sloot hier naadloos op aan en bood kansen voor een verbetertraject.
Het sectorhoofd van de sector Havens heeft het initiatief genomen tot deelname aan het Stimuleringsproject LOB.

Huidige situatie
Het STC heeft een begeleiding- en zorgstructuur (eerste en tweede lijn) uitgewerkt en geïmplementeerd, maar hier maakt LOB geen onderdeel van uit. Er is binnen het curriculum nog geen concrete invulling gegeven aan LOB en er is geen sprake van de integratie van LOB in specifieke onderwijsactiviteiten.

Er worden al activiteiten uitgevoerd op het gebied van de intake. Ingezet wordt op een zogenoemde warme overdracht, die bestaat uit drie onderdelen. De school waar de student vandaan komt laat informatie over de betreffende student achter op een 'decanendeel'. De student beschrijft eveneens relevante informatie. Vervolgens is er een gesprek met de student. Er worden twee docenten ingezet voor de intake. Elke docent maakt daar individueel een verslag van. De zorgcoördinator bekijkt beide verslagen, die kunnen verschillen omdat bijvoorbeeld de ene docent meer pedagogisch is ingesteld en de andere zich meer richt op het vakdidactisch aspect. De zorgcoördinator gaat vervolgens met de betreffende student in gesprek en betrekt daar vaak ook de docenten bij die het eerste gesprek hebben gevoerd. Deze aanpak vergt veel tijd, maar heeft wel effect op het rendement.

Er wordt intern scholing aangeboden voor het voeren van intakegesprekken. Zowel sectorhoofd als zorgcoördinator is van mening dat de intake in een beperkt aantal handen moet worden gelegd, zodat het gemakkelijker is de intake te professionaliseren. De werkgroep wil juist graag meer mensen scholen en worstelt met de vraag wie de scholing moet krijgen.

Doelen / opbrengsten Begeleiding en studieloopbaancoaching bestaat al langer, maar LOB moet nu breder ingezet worden en regulier onderdeel worden van het curriculum. Het streven is om door het integreren van LOB, deelnemers meer te begeleiden op het vlak van de studieloopbaan en keuzes die hiermee samen hangen om zo te komen tot een hoger rendement. Omdat studieloopbaanbegeleiding al start voor aanvang van de opleiding, wordt ingezet op een goede en intensieve intakeprocedure. Die kan voorkomen dat deelnemers vertraging oplopen in hun studieloopbaan en starten met een opleiding waar ze onvoldoende affiniteit mee blijken te hebben.

De intentie is om LOB actief in te zetten bij de opleiding Medewerker havenlogistiek (en aan de hand van deze ervaring later bij andere opleidingen) zo de interne doorstroom en talentontwikkeling te stimuleren. In het verlengde hiervan is op lange termijn ook de afname van de voortijdige schooluitval een doel. Streven is dat het rendement van de opleiding in 2016 ruim boven de minimumnormen van de Onderwijsinspectie ligt.

Werkwijze Startpunt is de ontwikkeling van het beleidsplan. De visie op LOB moet duidelijk zijn voor alle betrokkenen en de doelen van LOB moeten helder en meetbaar worden beschreven. Het LOB-beleidsplan wordt gekoppeld aan de begeleiding- en zorgstructuur van het mbo.

Er wordt een LOB-werkplan geschreven (in oktober 2011) voor de eerste twee leerjaren van de opleiding Medewerker havenlogistiek. Hierin staat beschreven welke activiteiten er met welk doel, voor wie en wanneer worden uitgevoerd binnen de (loopbaan)leerlijn.

De sector Havens (met zowel havenlogistieke als havenoperationele opleidingen) neemt deel aan twee werkgroepen in het Stimuleringsproject LOB: ‘Intake’ en ‘Integratie LOB binnen het onderwijscurriculum: ontwikkelen van levensechte opdrachten’.

Om het rendement te verhogen wordt ingezet op *aanscherping van het intakebeleid* en het *bieden van meer en uitgebreidere begeleiding* aan (in eerste instantie) deelnemers in de opleiding Medewerker havenlogistiek. De komende jaren zal de implementatie van LOB worden uitgebreid naar de andere opleidingen binnen de sector Havens.

Intake
De intakeprocedure wordt verder geprofessionaliseerd. Samen met de werkgroep Intake wordt een methodiek ontwikkeld die binnen de intake van nieuwe studenten in het mbo gebruikt wordt en die LOB als kenmerk heeft. Tevens wordt er een scholingstraject voor intakers aangeboden. Het volledige team van de sector Havens zal geschoold worden in de nieuwe werkwijze van het voeren van intakegesprekken.

Begeleiding deelnemers
Naast de reguliere begeleidings- en zorgstructuur van het STC en de hiermee samenhangende begeleidingsactiviteiten, biedt de sector Havens voor deelnemers op niveau 2 extra begeleiding aan. Er is extra tijd beschikbaar gesteld voor het mentoraatschap en er is een begeleidster volledig beschikbaar om zich te richten op de begeleiding van de doelgroep. De begeleidster voert regelmatig voortgangsgesprekken met deelnemers op zowel sociaal als pedagogisch vlak. Doel hiervan is afwijkingen in gedrag en/of resultaten tijdig te signaleren, zodat gepaste begeleiding geboden kan worden (leerbegeleiding en/of sociale begeleiding).

Er wordt een professionaliseringstraject 'loopbaanbegeleiding' aangeboden aan een team van tien docenten. Dit traject bestaat uit twee fasen. In de eerste fase worden twee docenten in een vierdaagse training opgeleid tot coach. Daarna volgen een maatwerktraject en interne coaching voor het volledige team (de twee coaches trainen de overige docenten binnen het team). Het voeren van loopbaanreflectiegesprekken en loopbaangerichte intakegesprekken staat in het traject centraal.

De Deming-cirkel (plan-do-check-act: PDCA) dient als referentiekader en middel voor het systematiseren van de implementatie van de gestelde doelen. Door middel van de PDCA-cyclus monitort STC-Group hoe de implementatie van de doelen verloopt, waar aanpassing nodig is en hoe deze zullen worden doorgevoerd. Deze acties vormen vervolgens een nieuw startpunt in de cyclus en het implementatietraject.

Organisatie

Deelnemers en structuur
Zoals beschreven heeft het hoofd van de sector Havens het initiatief genomen tot deelname aan het Stimuleringsproject LOB en is hij eindverantwoordelijk voor alle zaken aangaande de begeleiding van deelnemers en de invoering van LOB. Het sectorhoofd is ook verantwoordelijk voor het verzorgen van faciliteiten en de vrijstelling van docenten/sectorleden binnen hun normjaartaak. Het sectorhoofd neemt een beslissing over de beschikbare tijd voor studiebegeleiding in relatie tot de LOB-doelstellingen.

De uitvoering van de activiteiten ligt bij verschillende personen die direct betrokken zijn bij de opleiding Medewerker havenlogistiek. Dit LOB-team bestaat uit vier medewerkers en benoemt de relatie tussen de LOB-doelen en de inhoud van het onderwijs en werkt die verder uit. De teamleiders hebben een sturende rol in de training en coaching van hun teamleden. Teamleden moeten kunnen terugvallen op aanwezige ondersteuning en verdere coaching. Het sectorhoofd is eindverantwoordelijk voor het project.

De zorgcoördinator participeert zelf niet in de werkgroepen, maar is contactpersoon binnen het STC. Hij krijgt en bekijkt stukken afkomstig

van de werkgroep, regelt de financiën en zorgt als zorgcoördinator voor de lijn richting loopbaanontwikkeling en -begeleiding.

Om deelnemers te kunnen begeleiden op het gebied waar op dat moment hun behoeften liggen, worden de rollen van de verschillende betrokkenen gedefinieerd. Daarbij zal een onderscheid worden gemaakt in rollen en verantwoordelijkheden in de eerstelijnszorg in combinatie met LOB en de tweedelijnszorg.

Het traject is ondergebracht bij de afdeling Begeleiding Onderwijs en Kwaliteit (BOK). De mensen in het Zorg- en Adviesteam bieden externe ondersteuning op het gebied van begeleiding en zorg. Ook verzorgen zij de lijn naar buiten.

Overleg en samenwerking
Er is een samenwerking aangegaan met CINOP, Meijers Onderzoek & Advies en MBO Diensten in het kader van het Stimuleringsproject LOB. De communicatie met docenten verloopt via een op te zetten nieuwsbrief, via werkoverleg en door het beleggen van korte bijeenkomsten.

De overlegstructuren worden nader bekeken. Gedurende het traject zal elk afzonderlijk team periodiek overleg hebben met de schoolmaatschappelijk werker. Het sectorhoofd zet in dit (op te zetten) traject de lijnen uit en plant de eerste overlegmomenten in.

Betrokkenheid
De vraag om medewerking aan het Stimuleringsproject LOB kwam binnen bij het college van bestuur. Het CvB heeft vervolgens (via de zorgcoördinator) met de medewerkers afgestemd of deelname iets voor het STC zou zijn. Uiteindelijk ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering bij de medewerkers. Er is binnen de organisatie sprake van een hoge mate van zelfstandigheid.

Het bedrijfsleven vervult nog geen actieve rol in het kader van LOB binnen de opleiding. Er zullen wel afspraken gemaakt worden met bpv-bedrijven over hun rol in het kader van LOB in de bpv. De rol van de bedrijfsbegeleider zal in lijn worden gebracht met de gesprekkencyclus van LOB. Eventueel kunnen bedrijfsbegeleiders begeleid worden door de interne schoolcoaches, die hebben deelgenomen aan het scholingstraject coaching.

Ook ouders of verzorgers hebben vooralsnog geen actieve rol bij de uitvoering van LOB. De rol die zij kunnen spelen en het verwachtingspatroon van de school hierin, zal nader worden onderzocht en uitgewerkt.
De studenten worden geïnformeerd over het ingezette traject en hun taak en verantwoordelijkheid hierin. De bedoeling is dat de overgang

van mentorschap naar studieloopbaanbegeleiding voor de student zonder merkbare gevolgen plaatsvindt.

Fasering / planning

De activiteiten zijn als volgt in de tijd gepland:

- Begin juli is het implementatieplan voor het traject gereed (zie: 'Stimuleringsproject LOB in het MBO', 4 juli 2011);
- Vóór 1 juli 2011 vindt er een eerste bijeenkomst plaats met het eerste team dat getraind zal worden direct na de zomervakantie;
- In het algemeen werkoverleg op 1 juli 2011 worden de docenten geïnformeerd over het implementatietraject LOB;
- In september 2011 wordt een voorstel gedaan voor de invulling van een studiedag voor de sector Havens met als thema 'LOB in het STC'. Door het stuk 'Visie en Beleid' van de projectgroep te delen met de docentengroep zal draagvlak worden gecreëerd. In oktober 2011 wordt de detailinvulling van de studiedag vastgesteld.
- Oktober 2011 is de deadline voor het vaststellen van het LOB-werkplan. Om invulling te geven aan het LOB-werkplan worden kaders vastgesteld, waarbinnen het LOB-werkplan haar uitwerking dient te krijgen. Voor leerjaar 1 en 2 van de bol-opleiding Medewerker havenlogistiek zal stap voor stap een LOB-werkplan worden uitgewerkt. Het LOB-werkplan wordt afgestemd en uitgewerkt met het betrokken docententeam;
- In oktober 2011 moeten de data staan voor sessies gedurende het schooljaar, waarin de uitwerking/implementatie van het LOB-werkplan centraal staat.
- Aan het eind van schooljaar 2011-2012 wordt een eindrapportage opgesteld over de definitieve inbedding van LOB in de begeleidingsstructuur en de benodigde voorwaarden voor een succesvolle implementatie. De eindrapportage, met een advies, zal uiteindelijk aan het college van bestuur worden gepresenteerd.

Actiepunten tot oktober 2011:

- Faseringstraject van mentor naar studieloopbaanbegeleider (schoolcoaches).
- Duidelijk rol en taakbeschrijving van de studieloopbaanbegeleider (schoolcoaches in samenwerking met sectorhoofd).
- Normjaartaak (teamleiders in samenwerking met sectorhoofd).
- Hoe informeren we deze overgang naar de student, ouders en praktijkopleider (teamleiders in samenwerking met sectorhoofd).
- Hoe vindt de overdracht plaats (werkoverleg en markering Magister)?
- Training Magister kwadrantmodel (BOK in samenwerking met teamleiders).
- Wie krijgen toegang tot files om voortgang en opvolging te kunnen controleren (schoolcoaches en management)?
- Welke vervolgtraject(en)?
- Hoe betrekken we de bpv in het LOB-traject (sectorhoofd in samenwerking met teamleiders en bpv-coördinator)?

- Praktijkopleidersbijeenkomst organiseren in het kader van LOB (sectorhoofd in samenwerking met teamleiders en bpv-coördinator).

Stand van zaken

Succes-/faalfactoren:
- De visie op LOB moet duidelijk zijn voor alle betrokkenen en de doelen van LOB moeten helder en meetbaar beschreven zijn.
- Het moet bij docenten op het netvlies staan en tussen de oren zitten dat LOB in het onderwijs thuis hoort, breed moet worden ingezet en onderdeel moet worden van het curriculum. De docenten moeten het belang ervan inzien en begrijpen dat het gaat om een verlichting en niet om een verzwaring. Op dit terrein is nog een verbeterslag te maken.
- Tijdnood om een en ander organisatorisch te kunnen borgen.
- Beschikbaarheid van tijd, ruimte en energie om LOB structureel te kunnen inzetten.

■ **Verslag tweede ronde**

Bron

Gesprek met de zorgcoördinator en een beleidsmedewerker.

Stand van zaken

In het afgelopen jaar is gewerkt aan verschillende zaken.

Beleidsplan en LOB-werkplan
Het beleidsplan en het LOB-werkplan zijn geschreven. De verspreiding van de plannen is nog niet optimaal: op dit moment is nog niet elke medewerker goed op de hoogte; het leeft nog te veel bij een aantal 'keyplayers'. Voor de verschillende opleidingen in de sector Havens (havengerelateerde opleidingen, luchtvaartgerelateerde opleidingen en bbl) wordt nog een specifiek LOB-sectorwerkplan opgesteld. Hierin wordt per opleidingengroep specifiek beschreven welke activiteiten worden ingezet en zijn doelen SMART beschreven.

Intake
Ongeveer 12-14 docenten van de sector Havens (in totaal veertig medewerkers) zijn getraind. Deze training hield in dat zij op de hoogte werden gebracht van de (nieuwe) intakeprocedure. Onderdeel hierin is het opstellen van een deelnemersprofiel per student. De intake wordt door 2 personen gehouden die ieder een eigen verslag maken. De intakers zijn vaak 'tegenpolen' van elkaar, zodat zij ieder hun eigen inbreng hebben (ieder valt weer iets anders op / let ergens anders op) in de intake.

Iedereen die betrokken is bij de intake heeft scholing gehad. De mensen die betrokken zijn in de intake zijn geselecteerd op basis van hun competenties en hun (voor)opleidingen.
Studie- en loopbaanbegeleiding

Het afgelopen jaar zijn twee teamleiders via de werkgroep deskundigheidsbevordering getraind tot coach. Zij hebben vervolgens (samen met het CINOP en Marionette Vogels) 10 medewerkers geschoold over de vorm en inhoud van de studie- en loopbaanbegeleiding op het STC. De 10 medewerkers zijn ook hier geselecteerd op basis van hun sociaal-pedagogische kwaliteiten en (voor)opleiding.

Resultaten

Intake

Zoals gezegd zijn 12-14 mensen getraind. De mensen zijn enthousiast: de procedure is eenduidig en duidelijk, en (toch) hebben de intakers ruimte voor eigen inbreng in het maken van het deelnemersprofiel.

Bij het verder professionaliseren van de intake is de input van de werkgroep Intake gebruikt. Dit was echter niet 'zaligmakend', omdat een vakinstelling zoals het STC andere studenten trekt dan een gemiddeld roc (studenten die voor het STC kiezen hebben per definitie veel meer voor een richting gekozen dan sommige studenten die voor een roc kiezen).
Studenten die voor het STC kiezen moeten voortaan een motivatiebrief schrijven en meenemen naar de intake. Daarna volgt een intakegesprek met twee personen. Op basis van dit gesprek wordt een deelnemersprofiel opgesteld. Hierin is aandacht voor de benodigde sociaal-emotionele en fysieke begeleiding. De focus ligt kortom op de behoefte aan begeleiding van de specifieke student. De intake is niet gericht op het selecteren van de juiste studenten, van afwijzing is geen sprake!

Studie- en loopbaanbegeleiding

Zoals hierboven vermeld zijn 2 teamleiders en 10 docenten geschoold. Vanwege de platte organisatiestructuur (alleen CvB – sectorhoofden – teamleiders - docenten) zijn het docenten die geschoold zijn; er bestaat geen aparte tweedelijns zorg. De docenten die training hebben gekregen en de twee coaches zijn heel enthousiast en voelen dat zij de tijd en ruimte hebben om de studie- en loopbaanbegeleiding te geven: de uren voor SLB zijn ingeroosterd: +/- 120-150 uur per jaar per persoon.
Belangrijk punt waarmee men nog worstelt, is de balans (de rollen en taken) van de mentor, de SLB'er en de trajectbegeleider. Belangrijk is dat de structuur voor de student duidelijk is en hij/zij één aanspreekpunt heeft. Hier is men nog zoekende en in overleg met de betrokken personen.

Verspreiding en betrokkenheid

De sectorwerkplannen zijn samen met de studiedagen de belangrijkste manieren om de LOB-plannen naar alle medewerkers te verspreiden. In november 2011 heeft een studiedag plaatsgevonden waarin Marionette Vogels een presentatie heeft gegeven voor het personeel van de sector Havens. Hierbij zijn de doelen van LOB besproken, hebben alle medewerkers een boek meegekregen en hebben zij de opdrachten gekregen die ze in groepjes van 4 moeten maken. Op 1 juni 2012 staat een twee-

de studiedag gepland waarin o.a. de opdrachten worden besproken. Eigenlijk zou deze studiedag al half maart plaatsvinden, maar om de zaken goed voor te bereiden en met een goed verhaal te komen is dit uitgesteld tot juni.
In het algemeen zijn de activiteiten op het gebied van LOB tijdens de intake bij de meeste mensen wel bekend. Op het gebied van de studieloopbaanbegeleiding kost het meer tijd om iedereen te betrekken.

Er zijn altijd mensen die niet betrokken willen zijn bij LOB. Een aantal van hen zijn gedurende het traject toch betrokken geraakt, door de positieve verhalen van collega's. Anderen blijven met de hakken in het zand staan. Zij worden 'gestraft' door hen alleen nog maar docerende taken te geven en de minder leuke taken (zoals het vak rekenen) te laten geven.

De betrokkenheid van het management (CvB) is ook aanwezig. Al bij de start van de deelname aan het Stimuleringsproject LOB zag het management in dat de subsidie lang niet voldoende zou zijn voor de activiteiten en dat de school dus zelf substantieel moest bijdragen. Desondanks waren zij enthousiast. Omdat de effecten bij studenten (motivatie), docenten (enthousiast) en bedrijven (enthousiast) positief zijn, bestaat er geen twijfel dat het project zal worden voortgezet. Het is echter nog niet duidelijk of het ook naar andere sectoren wordt uitgebreid (zie werkwijze).

Voor het bedrijfsleven wordt een bpv-bijeenkomst georganiseerd waar een presentatie zal worden gegeven over wat studie- en loopbaanbegeleiding inhoudt en wat de veranderende rol is van de bpv-docent. Het aantal opgeleide studenten is altijd maar net passend met de vraag van bedrijven. Het STC kan daarom 'eisen' stellen aan de bpv-bedrijven om mee te werken aan een veranderende rol van de praktijkbegeleider. De zorgcoördinator heeft vanuit zijn functie al wel gesproken met het bedrijfsleven (niet met de praktijkbegeleiders, maar vanuit hogere echelons) en geeft aan dat duidelijk is dat bedrijven ook graag willen meewerken.
Ook komen er vanuit de bedrijven waar nu studenten stage lopen al hele positieve reacties. Studenten die deel uit maken van de pilot (medewerker havenlogistiek niveau 2; zie werkwijze) zijn nu op stage en bedrijven zijn zeer positief (merken het verschil) over de motivatie van de studenten.

De betrokkenheid van ouders in LOB is nog te weinig uit de verf gekomen. Wel is gekozen om ouders al op gezette tijden uit te nodigen voor een gesprek. Op deze manier worden ouders betrokken in de hele schoolloopbaan van hun kind, en niet alleen op momenten dat het fout gaat. Het STC is zich bewust van de hele grote rol die ouders spelen in LOB.
Succes

- Studenten moeten een vast aanspreekpunt hebben wat betreft de begeleiding. Zoals gezegd worstelt men nog met de vraag hoe de rollen verdeeld zijn tussen de mentor, de SLB'er en de trajectbegeleider.
- Voor het STC moeten de activiteiten leiden tot minder switches en minder uitval. Tegelijkertijd vind men het ook heel belangrijk dat door de extra aandacht op LOB er meer rust in de klassen ontstaat, docenten minder werkdruk ervaren (niet meer de lastige studenten waar alle aandacht naar uitgaat) en studenten gemotiveerd zijn.

Landelijk project

De zorgcoördinator weet tot welke producten de werkgroepen Intake en Levensechte opdrachten zijn gekomen, omdat het STC deelnam in deze werkgroepen. De producten die de andere werkgroepen hebben gemaakt zijn niet bekend bij de zorgcoördinator. Bij de selectie van de deelname aan de werkgroepen is een keuze gemaakt op basis van interesse/nut voor het STC (want minder interessant, of al goed op orde). Daarom zijn de andere werkgroepen ook niet gevolgd in hun werkzaamheden.
De zorgcoördinator weet niet welke activiteiten of ontwikkelingen de andere scholen die deelnemen in het Stimuleringsproject LOB hebben uitgevoerd. De zorgcoördinator is wel geïnteresseerd en zou het interessant vinden als er een gezamenlijke bijeenkomst zou zijn met alle projectscholen waar elke school een presentatie zou geven van wat er is gebeurd.

Proces

- De begeleiding vanuit het CINOP bij de visie-ontwikkeling was goed en prettig.
- De training vanuit de werkgroep deskundigheidsbevordering was goed en heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van de SLB'ers;
- De contacten met MBO Diensten waren minder prettig, de zorgcoördinator vond ze te dwingend en te weinig betrokken. De zaken gingen te weinig in overleg.

Transfer

De LOB-activiteiten zijn in eerste instantie ingezet in een pilot van de opleiding Medewerker havenlogistiek (om het rendement te verbeteren). Van de pilot is een rapportage gemaakt die als input heeft gediend voor het inzetten van de activiteiten voor de hele sector Havens.
Het is nog niet duidelijk of het geheel aan LOB-activiteiten in de toekomst ook in de andere sectoren zal worden ingezet. Eind schooljaar 2012-2013 komt er een eindrapportage over de inbedding van LOB. Hierin zal ook geadviseerd worden over een eventuele uitrol naar andere sectoren. Momenteel worden al wel delen van het totale pakket aan LOB-activiteiten gebruikt in andere sectoren, bijvoorbeeld de intakeprocedure. Ook hebben via het train-de-trainer principe 8 docenten training gegeven over agressie en weerbaarheid in andere sectoren.

Hoe verder?

De komende periode wordt vooral ingezet op de SLB-trajecten. Een goed begeleiding van de deelnemers wordt steeds belangrijker, omdat het deelnemersaantal terugloopt en het belangrijk is dat deelnemers de goede keuze maken. Vooral de professionaliseringsslag van de SLB-ers is een punt van aandacht: iedereen zoekt nog naar zijn/haar rollen/taken (bv. ook de rol van de praktijkbegeleiders). De activiteiten in de intake staan al (redelijk) goed.

18 ROC Zeeland en ROC Westerschelde

■ **Verslag eerste ronde**

Bronnen

- Gesprek met een projectmanager van ROC Zeeland en de coördinator cursistenservice van ROC Westerschelde.
- Implementatieplan LOB/SLB (Terneuzen, 8 september 2011).

Startsituatie

Uit het Implementatieplan LOB/SLB blijkt dat studieloopbaanbegeleiding (SLB) op ROC Westerschelde momenteel verschillend wordt ingevuld. In de meeste gevallen kan beter worden gesproken over het mentoraat. Het mentoraat of de studieloopbaanbegeleiding wordt in elke sector en soms ook op elke afdeling binnen een sector anders ingevuld, zowel wat betreft taken als facilitering van taken. Gezien deze conclusies acht ROC Westerschelde het raadzaam roc-brede afspraken te maken over de taak van de studieloopbaanbegeleider en de facilitering die daarmee samenhangt.

ROC Westerschelde is op twee vlakken bezig met LOB[9] en deelname aan het Stimuleringsproject LOB is een goede aanvulling op de activiteiten die al gaande zijn. Er wordt ingezet op LOB omdat een aanzienlijk aantal jongeren het onderwijs voortijdig verlaat (vooral in het eerste jaar) vanwege een verkeerde studiekeuze. Binnen ROC Westerschelde kwam het initiatief om te participeren in het Stimuleringsproject LOB vanuit het managementteam van de sector Techniek. Deze sector investeert al langer in studieloopbaanbegeleiding.

Binnen ROC Zeeland kwam het initiatief vanuit de sector Horeca, Toerisme en Voeding (HTV). Uit een onderzoek kwam naar voren dat er op het gebied van de trajectbegeleiding (intake) binnen ROC Zeeland, en dan vooral bij de sector Toerisme, nog een verbeterslag te maken was. Bij de sector Horeca liep een traject gericht op het tot stand brengen van een doorlopende leerlijn van vmbo tot en met mbo/hbo. Koppeling aan het Stimuleringsproject LOB leek een zinvolle actie, vooral voor het opleiden van coaches. Deze coaches moeten geschoold worden in het opzetten van een goede trajectbegeleiding (volgens het model van Kuijpers e.a.) en in het trainen van trajectbegeleiders met een visie op het begeleiden van de student van begin tot eind.

9 ROC Westerschelde spreekt zelf over *studieloopbaanbegeleiding* (SLB), omdat de bedoelde begeleiding voornamelijk de studieloopbaan betreft.

Vanwege de aanstaande fusie tussen ROC Westerschelde en ROC Zeeland is besloten de investeringen in LOB op elkaar af te stemmen en samen op te trekken in het Stimuleringsproject LOB.

Doelen / opbrengsten Het doel is om studieloopbaanbegeleiding te implementeren in het gehele roc en daarmee voortijdig schoolverlaten te voorkomen. Er moet vanuit één visie en één beleid gedacht worden over en gewerkt worden aan SLB. Uitgangspunt is dat de student de ruimte moet hebben om zijn/haar verhaal te doen.

Werkwijze Op basis van de LOB-scan heeft ROC Westerschelde besloten vooral te investeren in de componenten: beleid, professionalisering, draagvlak en leiderschap, en werkplan SLB (gedetailleerde informatie daarover staat in het implementatieplan).

Beleid
Het management initieert een strategisch SLB-beleidsplan, dat gekoppeld is aan de overige al bestaande strategische beleidsplannen en tot stand komt in samenspraak met ROC Zeeland. Het beleidsplan wordt tijdens het schooljaar 2011-2012 opgesteld en ingevoerd in schooljaar 2012-2013.

Professionalisering
Er is al een professionaliseringsplan uitgewerkt en in gang gezet om invulling te kunnen geven aan de taak van de SLB'er. De professionalisering van de betrokken medewerkers gebeurt in drie fasen:
- Voor alle onderwijsgevenden: scholing van één dag met als onderwerp 'De essentie van de studieloopbaanbegeleiding' (rol en competenties van SLB'er, essentie van SLB). De scholing is uitgevoerd in de periode mei - september 2011.
- Voor alle SLB'ers: scholing van twee dagen ('Training SLB', zie Implementatieplan voor invulling scholing). Coaching on-the-job maakt deel uit van het scholingsprogramma van SLB'ers en eventueel vinden er verdiepende keuzeworkshops plaats. De training vindt plaats vanaf oktober 2011.
- Intervisie (verplicht twee keer per jaar; zes uur per SLB'er op jaarbasis). Daarnaast wordt ten minste één keer per jaar een coachingsgesprek over zijn of haar functioneren in deze begeleiderrol gehouden door de direct leidinggevende van de SLB'er (twee uur per SLB'er op jaarbasis).

Draagvlak en leiderschap
Doelen zijn:
- brede bekendheid realiseren van de doelen van en visie op SLB;
- actief uitdragen van de visie SLB door het management (in elke nieuwsbrief van het CvB in schooljaar 2011-2012 wordt aandacht gevraagd voor de visie op SLB);
- roc-brede betrokkenheid bij de uitvoering van SLB-activiteiten.

De brede bekendheid en roc-brede betrokkenheid wordt gerealiseerd door middel van de activiteiten genoemd bij ‘professionalisering’.

SLB-sectorwerkplan
Per sector wordt een SLB-werkplan opgesteld, waarin te ondernemen acties worden beschreven, het doel daarvan et cetera. Deels bestaat het werkplan uit activiteiten die in iedere opleiding voorkomen (minimaal aantal individuele gesprekken per cursist, groepsbijeenkomsten, bpv-activiteiten, centraal georganiseerde workshops). Veder wordt het werkplan per opleiding ingevuld. De eerste werkplannen worden tijdens schooljaar 2011-2012 opgesteld en ingevoerd in 2012-2013.

ROC Westerschelde heeft momenteel (juni 2011) twee concrete trajecten lopen op het terrein van LOB. Binnen het roc is een werkgroep LOB actief, die zich richt op het implementeren van studieloopbaanbegeleiding in het onderwijs (in schooljaar 2011-2012). De sector Techniek heeft hierin een voortrekkersrol vervuld. Deze sector investeert, zoals gezegd, al langer in studieloopbaanbegeleiding en heeft circa twee jaar geleden een scholingstraject aangeboden voor studieloopbaanbegeleiders. Dat scholingsproject loopt op dit moment weer. Er heeft inmiddels een studiedag plaatsgevonden voor 25 docenten, waar werd uitgelegd wat een studieloopbaanbegeleider doet, wat zijn/haar taak is, welke competenties vereist zijn et cetera. Het is de bedoeling dat alle docenten geschoold worden op het gebied van SLB. Niet alle docenten zijn of worden SLB’er, maar het wordt wel van belang gevonden dat iedereen weet wat SLB is, wat een SLB’er doet en wat de visie van het roc is op SLB. Verwacht wordt dat, naar aanleiding van het scholingstraject, vanuit elk team een aantal docenten zich specifiek wil gaan richten op een rol als SLB’er en een tweedaagse verdiepingscursus wil volgen. Het roc wil in september 2011 met dit traject starten. Het is de bedoeling dat de SLB’er vier keer per jaar een individueel gesprek heeft met elke student. Daarnaast gaat de SLB’er groepsactiviteiten begeleiden.

Een ander traject dat binnen ROC Westerschelde loopt, is gericht op het bewerkstelligen van een doorlopende lijn van vmbo tot en met mbo op het gebied van LOB. Met het vmbo wordt gesproken over het ontwikkelen van activiteiten, die het proces van loopbaanoriëntatie kunnen verbeteren en daarmee voortijdig schoolverlaten kunnen voorkomen.

Bij de sector Horeca van ROC Zeeland loopt een traject gericht op het tot stand brengen van de Culinaire Academie Zeeland. Het gaat om een doorlopende leerlijn van vmbo tot en met mbo/hbo. Jongeren schrijven zich in bij het vmbo (intake) en lopen de horeca-opleiding door tot in het mbo, zonder zich opnieuw aan te melden. Voor deze doorlopende leerlijn ‘Culinaire Academie Zeeland’ zijn subsidies aangevraagd bij de provincie Zeeland en alle horecascholen werken hieraan mee. Er wordt een koppeling gemaakt tussen dit traject en het Stimuleringsproject LOB, vooral waar het gaat om het opleiden van coa-

ches. Deze coaches moeten geschoold worden in het opzetten van een goede trajectbegeleiding (model F. Meijers, M. Kuijpers e.a.) en in het trainen van trajectbegeleiders met een visie op het begeleiden van de student van begin tot eind. Docenten van het vmbo en horecadocenten van ROC Westerschelde (toekomstige fusiepartner) worden hierbij betrokken.

De coaches en trajectbegeleiders zijn twee verschillende 'kartrekkers'. De coaches worden opgeleid in het kader van het Stimuleringsproject LOB en deze coaches trainen vervolgens de trajectbegeleiders (zowel van de sector Horeca als Toerisme). Praktijkdocenten (docenten die in de praktijk geschoold zijn) moeten de trajectbegeleiding op zich nemen.

ROC Westerschelde en ROC Zeeland hebben dezelfde visie. Ze willen beiden investeren in goed opgeleide functionarissen die verantwoordelijk zijn voor de studieloopbaanbegeleiding. Alleen de naamgeving van de betreffende functionarissen is verschillend: trajectbegeleider, coach, studieloopbaanbegeleider. ROC Westerschelde stelt voor ze studiecoaches te noemen. Deze benaming 'ligt makkelijk in de mond' en verwijst naar de inhoud van de rol: de studiecoach is de begeleider (coach) van het leerproces (studie) van de student.

Risicofactoren:
- als het management niet voldoende sterk uitdraagt dat SLB belangrijk is en voldoende aandacht verdient, zal er verwarring en onsamenhangendheid ontstaan. Dit is een reëel risico in verband met de op handen zijnde fusie;
- als er geen duidelijk structuur wordt neergezet, processen en organisatie niet goed worden gestructureerd, zal er chaos ontstaan;
- als de cultuur niet rijp is voor de implementatie van SLB (bijvoorbeeld omdat mensen bezig zijn met de fusie) zal er weerstand ontstaan;
- als de professionalisering niet goed verloopt, hebben de medewerkers geen vaardigheden om de visie op SLB om te zetten in activiteiten;
- als er geen middelen worden vrijgemaakt, gaan medewerkers zich gefrustreerd voelen.

Organisatie

Deelnemers en structuur

Binnen ROC Westerschelde is een notitie opgesteld, genaamd 'Studieloopbaanbegeleiding'. Naar aanleiding hiervan is een werkgroep ontstaan, die tot taak heeft het gehele proces in goede banen te leiden. De werkgroep bestaat uit een voorzitter vanuit de sector Techniek, vertegenwoordigers van de andere sectoren, twee beleidsmedewerkers en de coördinator cursistenservice zelf. Dezelfde werkgroep verzorgt eveneens de scholing op het gebied van studieloopbaanbegeleiding.

In het Implementatieplan van ROC Westerschelde wordt aangegeven dat SLB niet enkel een taak is van de *SLB'er* (deze is enkel de spin in

het web), maar van iedere medewerker in het onderwijsteam. Het *CvB* en de *sectormanagers* dienen de visie ten aanzien van SLB actief uit te dragen. Dit betekent dat het regelmatig onderwerp van het teamoverleg moet zijn, zowel binnen de directie, in het coördinatorenoverleg, als in het teamoverleg binnen elke opleiding. Het is de taak en verantwoordelijkheid van de sectormanager om iedere medewerker in het onderwijsleerproces te wijzen op zijn/haar rol in het proces.

De projectmanager van ROC Zeeland is binnen dat roc kartrekker van het Stimuleringsproject LOB en adviseert het managementteam. Het managementteam bestaat uit de directeur HTV. Een tweetal teamleiders (sector Horeca en sector Voeding) maken plannen voor de implementatie van LOB in de organisatie.

Twee trajectbegeleiders uit de sector Horeca worden door Frans Meijers e.a. opgeleid als 'coach'. Deze coaches trainen vervolgens de andere trajectbegeleiders en nemen hun kennis mee in de Culinaire Academie. Vanwege het belang van de verbinding met het vmbo loopt de Culinaire Academie als een rode draad door het LOB-project heen.

Betrokkenheid
De (directeuren van de) clusters die 'kartrekkers' zijn (sector Techniek bij ROC Westerschelde en sector HTV bij ROC Zeeland) verzorgen de communicatie naar de andere clusters binnen het roc.
Er is draagvlak bij de betrokkenen (zowel potentiële SLB'ers als het management). De wil is er en mensen zijn bereid te investeren.

Er is regelmatig en veelvuldig overleg met het voorgezet onderwijs, met name het vmbo, over SLB-activiteiten die in het voortgezet onderwijs plaatsvinden (in het kader van keuze die studenten daar moeten maken, of als voorbereiding op de keuze voor een vervolgopleiding. In een specifiek aansluitingsproject vormen vmbo-schooldecanen samen met mbo-studiekeuzebegeleiders en het middenmanagement van de verschillende scholen een werkgroep, waarin gezamenlijke activiteiten worden bedacht en uitgevoerd.

De bedoeling is om ook het bedrijfsleven en de regionale overheid bij het LOB-project te betrekken, maar vooralsnog is daar nog geen sprake van. Bedrijven worden al wel bij andere activiteiten betrokken (overlegvormen samen met bedrijfsleven, voorlichting samen met bedrijven op vmbo en mbo, bedrijvendag vmbo en mbo). Mede dankzij de regionale overheid worden projecten mogelijk gemaakt (bijvoorbeeld Traject Heroriënteringsprogramma), waarin cursisten zich kunnen oriënteren op het maken van een nieuwe keuze voor studie en/of beroep (Implementatieplan ROC Westerschelde).

Ouders/verzorgers worden (vooralsnog) niet bij het project betrokken. In het Implementatieplan van ROC Westerschelde wordt aangegeven

dat ouders een belangrijke informatiebron zijn voor de jongeren bij het maken van (studie-)loopbaankeuzes. Een meer betrokken rol van ouders/verzorgers in het SLB-proces is daarom gewenst. Doel is om hen via nieuwsbrieven, informatieavonden et cetera, meer en beter te informeren over activiteiten die binnen de SLB plaatsvinden. Ook zal worden nagegaan op welke wijze ouders zelf actief een bijdrage kunnen leveren aan dit proces.

Fasering / planning

Prioriteiten Implementatieplan ROC Westerschelde.

Beleid
Aan het eind van schooljaar 2011-2012 is er een door het CvB vastgesteld strategisch SLB-beleidsplan. Het plan wordt ingevoerd in schooljaar 2012-2013. Het beleidsplan heeft een doorlooptijd van 4 jaar.

Professionalisering
De scholing voor alle onderwijsgevenden (één dag) is uitgevoerd in periode mei 2011 - september 2011.
De scholing voor alle SLB'ers (twee dagen) vindt plaats vanaf oktober 2011.
De verplichte intervisie voor SLB'ers vindt twee keer per jaar plaats (zes uur per SLB'er op jaarbasis). Minstens één keer per jaar een coachingsgesprek tussen SLB'er en direct leidinggevende (twee uur per SLB'er op jaarbasis).

Draagvlak en leiderschap
De activiteiten gericht op draagvlak en leiderschap (zie ook 'Werkwijze) vinden plaats in schooljaar 2011-2012.

SLB-sectorwerkplan
De eerste werkplannen worden tijdens schooljaar 2011-2012 opgesteld en ingevoerd in schooljaar 2012-2013. Voor het schrijven en evalueren en het werkplan wordt een teamlid (SLB'er) verantwoordelijk gesteld. Dit teamlid krijgt hiervoor 10 uur op jaarbasis.

Een einddatum van het traject is niet te geven ('je bent nooit uit ontwikkeld').

Stand van zaken

De docenten die het coachingstraject volgen zijn uiterst enthousiast.

Probleem: er is al gestart met de implementatie. De trainers worden getraind en de informatie uit de werkgroepen wordt gebruikt om een en ander voor te bereiden in het kader van visievorming, documentverspreiding et cetera. Betrokkenen in de organisatie hebben 'geen zin' om twee jaar te wachten totdat de implementatie voltooid is en willen nu van de kartrekker al oplossingen voor bepaalde problemen.

In gesprek naar voren gekomen succes-/faalfactoren:

- draagvlak en enthousiasme bij de directie en met één mond uitdragen van visie en beleid (anders is een roc-brede invulling van het concept niet mogelijk);
- structuur en opzet SLB ('als het niet goed wordt opgezet, wat vaak te maken heeft met capaciteit, worden de studenten er uiteindelijk weer de dupe van');
- zorgvuldigheid, betrokkenheid, visie, diepgang;
- niveau SLB'ers ('niveau van docenten op dit moment te laag om goed trajectbegeleidersbeleid te kunnen voeren');
- praktisch coachingstraject ('vertaalslag naar beroepspraktijk is belangrijk').

■ **Verslag tweede ronde**

Bron

Gesprek met de coördinator cursistenservice van ROC Westerschelde, aangevuld met opmerkingen van de projectmanager van ROC Zeeland.

Stand van zaken

ROC Westerschelde heeft besloten om op vier componenten te investeren in SLB: beleid, professionalisering, draagvlak en leiderschap.

- *Beleid:* in 2011-2012 zou het management een SLB-beleidsplan initiëren. De opdracht tot het maken van dit SLB-beleidsplan is er niet gekomen en er is dus nog niet gestart met het schrijven ervan. Dat heeft te maken met de fusie; SLB heeft momenteel niet de prioriteit. De projectmanager hoopt dat als de fusie per 1-8-2012 officieel is alsnog een SLB-beleidsplan wordt geschreven. Hiervoor is het eerst noodzakelijk om SLB weer terug op de agenda te krijgen.
- *Professionalisering:* Eind schooljaar 2010-2011 hebben alle onderwijsgevenden (zoals gepland) een scholing van één dag gekregen over de essentie van studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast hebben alle studieloopbaanbegeleiders van eerstejaars bol-studenten (25-30 mensen) in oktober/november 2011 een tweedaagse scholing tot SLB'er gekregen (gegeven door bureau Dekkers). De scholing vond niet plaats op basis van vrijwilligheid, maar op basis van schooljaar waarin men SLB'er is. Men is recentelijk gestart met het opzetten van de intervisie. De SLB'ers zijn hiervoor benaderd en het start binnenkort.
- *Draagvlak en leiderschap:* doel was om visie op SLB actief uit te dragen door het management. Dat is niet gebeurd (geen prioriteit in verband met de fusie). Wel is er een implementatieplan (waarin de visie beschreven staat) en is er een special SLB in de nieuwsbrief geweest. Betrokkenheid is wel gecreëerd door de scholing, maar heeft niet op iedereen het gewenste effect vanwege de onzekerheid over de toekomst van SLB in het roc. Andere docenten zijn wel heel enthousiast.
  In het vorige verslag werd ook melding gemaakt van plannen om het bedrijfsleven en de regionale overheid te betrekken in SLB en de gewenste ouderbetrokkenheid. Hier is nog geen actie op onderno-

men. Wel zijn er plannen voor een stageweek van vmbo-t-studenten (vanuit de doorlopende leerlijn). Deze stageweek was eigenlijk voor april/mei 2012 gepland, maar is uitgesteld naar volgend schooljaar.
- *SLB sectorwerkplan:* De sectorwerkplannen zijn niet opgesteld. Dat hangt samen met het draagvlak: op dit moment is er geen prioriteit voor SLB. Door de fusie en de nieuwe structuur (veel autonomie bij de PMC's (productmarktcombinaties = sectoren/clusters)) zal elk cluster overtuigd moeten worden van SLB en het schrijven van een SLB-sectorwerkplan.
- *Doorlopende leerlijn vmbo-mbo:* naast de bovengenoemde 4 punten loopt ook een traject dat is gericht op het bewerkstelligen van een doorlopende loopbaanleerlijn vmbo-mbo. Het afgelopen schooljaar hebben vmbo-docenten scholing gekregen hierover (oktober 2011) en er is een werkgroep vmbo-mbo. Deze werkgroep is tot stand gekomen na een studiemiddag over loopbaanleren en heeft tot doel te komen tot een gezamenlijke visie en aanpak van LOB en SLB in het vmbo en het mbo.

Op ROC Zeeland zijn het afgelopen jaar twee coaches getraind. In latere instantie is ook een training on-the-job gegeven onder begeleiding van het bureau van Nard Kronenberg in Middelburg. De coaches hebben vervolgens een training gegeven aan het team Horeca van ROC Zeeland. Eigenlijk zouden bij de training van de twee coaches ook Horecadocenten van ROC Westerschelde betrokken worden, maar dat is nog niet gebeurd, omdat nog steeds niet duidelijk is hoe de fusie tussen beide horeca- opleidingen wordt uitgewerkt. Omdat de fusie inmiddels in een vergevorderd stadium zit, zijn inmiddels de docenten van de horeca opleiding (van ROC Westerschelde) toegevoegd aan de vergaderingen en studiedagen van het team horeca van ROC Zeeland, om zo tot een gezamenlijke werkwijze te komen voor het nieuwe schooljaar. De horecadocenten van het ROC Westerschelde worden (alsnog) intern opgeleid door de kartrekkers van het ROC Zeeland, zodra de fusie definitief is.

Resultaten

Zoals uit de tekst hierboven al blijkt zijn de beoogde resultaten maar beperkt gerealiseerd. De scholingen zijn weliswaar gegeven, waardoor het personeel op de hoogte is van wat SLB is, maar de betrokkenheid van het management (zowel op CvB-niveau als op clusterdirectieniveau) is er momenteel niet. Daardoor loopt het project vertraging op en ontbreekt de overkoepelende visie op SLB.

Visie LOB

Zoals gezegd is de visie nog niet opgesteld. De visie is wel al beschreven in het Implementatieplan LOB/SLB, maar er is nog geen breder draagvlak voor dan louter de werkgroep. Het CvB moet deze visie overnemen en verder uitdragen.

Scholingstraject docenten
De docenten zijn geschoold (zie hierboven). De reacties op de scholing waren in het algemeen positief: informatief en uitdagend. Tegelijkertijd bestaat ook de vraag hoe SLB zijn vervolg zal krijgen in de organisatie (blijft het wel onder de aandacht, is er wel geld voor, is er wel betrokkenheid). De betrokkenheid van medewerkers bij SLB is hierdoor wisselend denkt de projectmanager op basis van reacties. Een gedeelte van het personeel is enthousiast en wil met SLB aan de slag. Anderen geven minder prioriteit aan SLB ('geen tijd') of zijn afwachtend omdat de toekomstplannen voor SLB niet vaststaan.

Knelpunten
Belangrijkste knelpunt is de betrokkenheid van het management. Op dit moment wordt SLB daardoor te weinig onder de aandacht gebracht, waardoor het ook bij (veel) medewerkers niet blijft hangen/gaat leven. Er is kortom geen borging. De projectmanager heeft hoop dat het volgend schooljaar - als de fusie voltooid is - alsnog aandacht krijgt. De nieuwe clusterdirecteur van de sector HTV (horeca) is afkomstig van ROC Westerschelde. Dat gegeven geeft hoop op aandacht voor SLB in volgend schooljaar. De projectmanager gokt ook dat in de sectoren economie en sport en bewegen het zal lukken om betrokkenheid bij SLB te creëren, want daar zitten momenteel al enthousiaste medewerkers. In de andere sectoren kent de projectmanager de mensen minder goed, waardoor hij moeilijk kan inschatten of het ook daar lukt om SLB op de agenda te krijgen.

Door de autonomie van de clusters moeten zaken rondom SLB (beleid) door de nieuwe sectordirecteur HTV (afkomstig van ROC Westerschelde) binnen de "beleidsadviesgroep" worden geagendeerd. Afgesproken is (in de vergadering van 13 maart 2012) dat deze actie wordt aangestuurd vanuit het management van het ROC Westerschelde. Het is dus de vraag of en in hoeverre de overige clusters (buiten HTV/horeca) bereid zijn het SLB/LOB beleid breed op de agenda te zetten binnen de beleidsadviesgroep.

Rol Stimuleringsproject LOB
Het Stimuleringsproject LOB heeft - ondanks de vertraging door de fusieperikelen - als een katalysator gewerkt. Er is alleen niet optimaal gebruik kunnen maken van deze katalyserende werking; eigenlijk kwam het Stimuleringsproject LOB een jaar te vroeg. Toch zou de projectmanager met de kennis van nu opnieuw hebben deelgenomen. De projectmanager hoopt op een vervolg van het project.

Succes
SLB is een succes als in de toekomst minder studenten van opleiding wisselen. Ook de tevredenheid / ervaringen van cursisten met SLB zijn een maat voor het succes van de ingezette activiteiten. Er bestaat een voorstudie naar de tevredenheid van cursisten toen nog op de oude

manier werd gewerkt. In de toekomst zal een nieuw onderzoek gedaan worden om te kunnen vergelijken. Dit is vooralsnog nog niet ingepland.

Binnen het ROC Zeeland cluster HTV is het 'train-de-trainer' programma uitgevoerd. Hierin is ingezet op de praktische component in de vorm van de training van trajectbegeleiding. Deze training (gericht op het voeren van loopbaangesprekken) is binnen de opleiding Horeca als zeer succesvol ervaren. Het management heeft ook de wil om het geleerde (als eerste grote stap) clusterbreed in te zetten.

Contacten tussen beide roc's
De contacten tussen beide roc-vertegenwoordigers zijn in het eerste jaar van het project samen met het management van het cluster HTV (ROC Zeeland) gelegd. In het tweede jaar (schooljaar 2011-2012) is er gekozen voor het belang van het primaire proces en is door het management van het cluster HTV ROC Zeeland, algeheel beleid gevoerd om alle medewerkers zoveel mogelijk les te laten geven gezien de moeilijke financiële situatie. Hierdoor kwamen de geplande afspraken tussen de beide roc's onder druk te staan.

Landelijke project

Naast de werkgroep SLB die op ROC Westerschelde bestaat, wordt ook deelgenomen aan één van de landelijke projectgroepen van het Stimuleringsproject LOB, namelijk 'Opbouwen samenwerking bedrijfsleven en werken met netwerken'. De projectmanager van ROC Westerschelde is niet goed op de hoogte van het ontwikkelde product van deze projectgroep. Ook de producten van de andere projectgroepen zijn niet bekend. De verbinding tussen de landelijke projectgroep en de eigen activiteiten is dus nog niet gelegd. Op korte termijn komt er een toolbox beschikbaar met daarin alle ontwikkelde producten. Dan gaat men kijken naar welke dingen interessant en bruikbaar kunnen zijn en hoe de verbinding gelegd kan worden.
Met de andere scholen die deelnemen zijn contacten geweest tijdens gezamenlijke bijeenkomsten en op 20 maart tijdens een terugkomdag bij MBO Diensten. De projectmanager is tijdens deze bijeenkomsten deels op de hoogte geraakt van wat de andere scholen doen met LOB.

ROC Zeeland heeft deelgenomen aan de werkgroep Praktijkleren. Deze werkgroep heeft inmiddels haar producten opgeleverd. De resultaten van deze werkgroep zijn voor het ROC Westerschelde beschikbaar als de toolbox wordt opgeleverd. Binnen het cluster HTV van het ROC Zeeland zijn wel al de eerste resultaten van de werkgroep gecommuniceerd. Door de docenten werd dit onderzoek door de werkgroep Praktijkleren ervaren als te abstract en (in de fase eind 2011) als nog niet toepasbaar, mede doordat roc-breed en in het cluster zelf door het management nog geen beleid is vastgesteld omtrent LOB.

Transfer

Om de geplande activiteiten (zoals het opstellen van de visie en de sectorwerkplannen) alsnog uit te voeren is het eerst nodig om volgend

schooljaar wel betrokkenheid van het management te krijgen. Alle clusterdirecteuren moeten hiervoor het belang van SLB in gaan zien, omdat in de nieuwe organisatiestructuur er veel autonomie is voor de sectoren (clusters). Deze autonomie is een bedreiging in het instellingsbreed doorvoeren van SLB (borging, budget vrijmaken). Eerst gaat de aandacht dus uit naar het creëren van deze betrokkenheid bij SLB.

De projectmanager denkt dat het helpt als men kan laten zien dat SLB rendement heeft (financieel gezien). Hier is een instrument voor nodig, maar dit is er nog niet. Sommige clusterdirecteuren hebben nu het idee dat SLB alleen maar geld kost en weinig oplevert voor de organisatie. Zonder steun van het CvB en clustermanagement voor SLB / visie op SLB zal het heel lastig zijn om SLB te laten landen in de hele organisatie. Het is nog niet bekend hoe steun/betrokkenheid het beste gecreëerd kan worden. Gedacht wordt aan het onder de aandacht brengen van SLB bij PMC-directeuren waarvan wordt verwacht dat deze de grootste betrokkenheid bij dit onderwerp hebben. Vervolgens kan dit als een olievlek zich verder uitspreiden.

Een punt dat met bovenstaande samenhangt, is dat de besturingsfilosofie van het ROC Zeeland een andere is dan die van het ROC Westerschelde. ROC Westerschelde zette centraal in op de invoering van LOB in de vorm van SLB, terwijl op ROC Zeeland de zeven clusters praktisch autonoom werken; het initiatief voor LOB lag (alleen) bij het cluster HTV. Het ‘overtuigen’ van de andere clusters is een taak van de clusterdirecteur. Dit kan hij doen door het onderwerp in de ‘beleidsadviesgroep’ in te brengen. Dit is een stap die nog gezet moet worden en past in de (beleids)strategie rondom de implementatie van LOB binnen het nieuwe roc die momenteel samen met het ROC Westerschelde wordt ontwikkeld. De gesprekken hierover vinden momenteel plaats. Belangrijk om hierbij op te merken is dat SLB binnen het ROC Zeeland anders wordt beleefd dan binnen het ROC Westerschelde. SLB is binnen het cluster HTV (ROC Zeeland) een zaak van de trajectbegeleiders. Dit zijn docenten die speciaal zijn opgeleid voor de loopbaanbegeleiding. Deze benadering is een andere dan de aanpak van het ROC Westerschelde. De benadering van het ROC Westerschelde laat zich meer kenmerken als top-down, terwijl de benadering van ROC Zeeland kan worden gekenmerkt als bottom-up. Ergens in het midden zullen de twee elkaar ontmoeten, maar vooralsnog is niet bekend hoe het LOB-beleid en de implementatie van LOB in het nieuwe instituut vorm zal krijgen.

Hoe verder?

Volgend schooljaar is het de bedoeling dat alle docenten uit het tweede jaar en alle nieuwe eerstejaars SLB’ers de scholing volgen. Tegelijkertijd is op ROC Zeeland door het management te kennen gegeven dat er momenteel geen geld beschikbaar is om de opgeleide trainers buiten het cluster HTV docenten trainingen te laten organiseren. Naast de benarde financiële situatie van het cluster HTV en de daarmee samenhangende bezuinigingen is het lastig de trainers vrij te maken voor extra

werkzaamheden, omdat de medewerkers binnen het cluster in het algemeen al aangeven overbelast zijn.