

Rapportage organisatie en uitvoering LOB in het mbo

Expertisepunt LOB
Oktober 2020

UITGEVOERD DOOR:
JOLANDA CUIJPERS
NETTY BONOUVRIÉ

Inhoud

1	INLEIDING	3
2	ROLLEN, TAKEN EN ONDERLINGE SAMENWERKING.....	4
3	KADERS EN VERTALING BELEID	8
4	BORGING EN KWALITEITZORG	10
5	VRAGEN, DILEMMA'S EN ONDERSTEUNINGSBEHOEFTE.....	12
	BIJLAGE.....	14

1 Inleiding

In de periode mei-augustus 2020 is onder 44 mbo-scholen een kwalitatief interview gehouden over de organisatie en uitvoering van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Het doel was om zicht te krijgen op de organisatie en uitvoering van LOB binnen het mbo. Binnen het mbo hebben op verschillende niveaus (operationeel, beleidsmatig, tactisch en strategisch) professionals een rol bij de loopbaanbegeleiding¹ van de student. Mbo-scholen hebben ruimte om, binnen de wettelijke kaders, lob-beleid vorm te geven. Bovendien hebben de onderwijsteams, vanuit het professioneel statuut, regelruimte om LOB te vertalen naar onderwijs en begeleiding binnen het onderwijs. Dit resulteert in verschillen tussen de mbo-scholen en binnen de scholen ook tussen de opleidingsteams. Zowel het Ministerie van OCW als de regio-contactpersonen hebben behoefte aan meer zicht op de organisatie en uitvoering van LOB binnen het mbo. Daarmee is het mogelijk om meer gericht en effectief te communiceren over beleid, acties en ondersteuning. Hierbij willen de regio-contactpersonen graag meer zicht hebben op de ondersteuningsvraag en de behoefte van de school zodat hierop aangesloten kan worden. OCW wil meer zicht op organisatie en uitvoering van lob in de scholen en dit betrekken bij het verder te ontwikkelen landelijke beleid.

Het interview is uitgevoerd door de regio-contactpersonen van het Expertisepunt LOB, met behulp van een standaard vragenlijst². Zij hebben gesproken met een LOB-professional in de organisatie. De rol van deze professional is veelal per organisatie verschillend én op een verschillend niveau (specialistisch, beleidsmatig of management). De rol, die de LOB-professional heeft, blijkt van invloed te zijn op de inhoud van de antwoorden. Wanneer de rol meer uitvoerend is zijn de antwoorden meer vanuit dit perspectief gegeven (bijvoorbeeld bij specialistische begeleiding). De antwoorden zijn meer vanuit een overstijgend perspectief gegeven als de rol meer beleidsmatig of op managementniveau is.

De gegevens uit de enquête zijn deels kwantitatief maar voornamelijk kwalitatief. Dit betekent dat ervoor gekozen is om de gegevens in deze rapportage vooral tekstueel weer te geven en niet in grafieken / tabellen. Het inhoudelijke deel van de rapportage volgt de rubricering van de vragen in de enquête en kent de thema's:

- rollen, taken en onderlinge samenwerking;
- kaders en vertaling beleid;
- borging en kwaliteitszorg;
- vragen, dilemma's en ondersteuningsbehoefte.

¹ Vanwege het leesgemak wordt de term loopbaanbegeleiding gebruikt, hiermee wordt ook loopbaanoriëntatie bedoeld.

² zie bijlage 1

2 Rollen, taken en onderlinge samenwerking

Mbo-scholen variëren enorm in grootte en indeling. De opleidingen, verzorgd door grote mbo-scholen, zijn vaak over meerdere locaties verspreid. De kleinere mbo-scholen verzorgen meer gecentreerd de opleidingen. Voor alle mbo-scholen geldt dat de docenten in een relatief klein team, vaak gekoppeld aan een beroepsopleiding óf domein, gezamenlijk het onderwijs verzorgen met aandacht voor de individuele student.

Middels een vragenlijst hebben de regio-contactpersonen in beeld gebracht wie in het mbo betrokken zijn bij de loopbaanbegeleiding van de student. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen loopbaanbegeleiding op de [rollen en taken op de verschillende niveaus](#)³:

- begeleidend;
- specialistisch;
- coördinerend;
- beleidsmatig;
- management.

Begeleidende taak

Als het gaat om het begeleidend niveau, dan hebben we het over de eerstelijns begeleiding, de begeleiding in het primaire proces door het onderwijsteam. Zij zijn het eerste aanspreekpunt voor de student.

Bij de mbo-scholen waar de vragenlijst is uitgezet zijn in alle onderwijsteams eerstelijns begeleiders aanwezig voor de loopbaanbegeleiding van de student. Op al deze mbo-scholen krijgt de student, als onderdeel van het primaire proces, loopbaanbegeleiding. Deze begeleiders hebben verschillende benamingen. Deze variatie in naamgeving is aanwezig tussen de verschillende mbo-scholen maar ook binnen de schoolorganisatie (tussen sectoren) én tussen de verschillende onderwijsteams.

Genoemd worden hier met name:

- studieloopbaanbegeleider (SLB-er);
- coach;
- leertrajectbegeleider;
- loopbaanbegeleider (LOB-er);
- mentor;
- loopbaancoach;
- trajectbegeleider;
- LOB-docent.

Binnen 18 schoolorganisaties wordt de naam SLB-er gehanteerd. Daarmee is dit de meest genoemde naam voor de eerstelijns begeleider in het mbo. Vaak genoemd worden ook coach (8 maal), leertrajectbegeleider (6 maal), loopbaanbegeleider (8 maal) en mentor (5 maal).

³ Hierbij is gebruik van het '[LOB-taken](#)' van Expertisepunt LOB (2018) een doorontwikkeling van het '[Raamwerk voor Loopbaanbegeleiding Jongeren](#)' (Raamwerk LOB) van Euroguidance (2017)

De begeleidende rol kan in een mbo-school een hybride rol zijn. Dan worden alle aspecten van de begeleiding van studenten door één begeleider opgepakt. Hierbij kun je denken aan loopbaanbegeleiding, studievoortgangsbegeleiding, BPV-begeleiding, zorg-begeleiding etc. Er zijn ook mbo-scholen waarbij deze rollen gescheiden zijn en er meerdere begeleiders betrokken zijn in het primaire proces. Je ziet dan bijvoorbeeld een scheiding van rollen in de studievoortgang (kwantitatief) en de loopbaanbegeleiding of de begeleider in school en de begeleider in de BPV.

Begeleiders in de eerste lijn hebben, volgens de respondenten, de onderstaande taken:

1. Het bieden van een veilige leeromgeving vanuit een gelijkwaardige relatie;
2. Coachen/begeleiden /ondersteunen van studenten bij loopbaan (reflectie)- beroeps- (identiteits-) ontwikkeling (ook burgerschap wordt genoemd);
3. Begeleiden bij de studievoortgang/studieresultaten;
4. Begeleiden bij het maken van keuzes;
5. Het voeren van loopbaan -begeleidings- gesprekken
 - Ontwikkelingsgericht
 - Op school
 - En/of in BPV
 - Gericht op het proces van BSA
6. Het voorkomen van VSV;
7. Begeleiden van studenten die extra zorg nodig hebben;
8. Voorbereiden / begeleiden doorstroom naar vervolgopleiding of werk;
9. Signaleren problemen studiekeuze;
10. Signaleren extra zorg;
11. Doorverwijzen naar 2e lijn (specialistische begeleiding);
12. In samenspraak met de 2e lijn zorg en begeleiding bieden;
13. Onderhouden van contacten met ouders.

De in het overzicht genoemd LOB-docent blijkt een aparte plaats in te nemen. Het betreft een rol waarbij de focus niet zozeer ligt op de begeleiding van de individuele student en / of groep maar op het verzorgen van vak-lessen LOB. Dit wordt soms ook gedaan in combinatie met Burgerschap.

Specialistische en of coördinerende taak

In de tweedelijns loopbaanbegeleiding zijn, volgens de gesproken mbo-scholen, twee taakgebieden te onderscheiden.

De specialistische taak

Dit betreft begeleidingsvragen die complex zijn en specifieke kennis en vaardigheden vragen. Hierbij gaat het over hulp aan en begeleiding van studenten die vastlopen in bijvoorbeeld hun studiekeuze en bij de doorstroom, studenten die dreigen uit te vallen.

Rollen die hierbij genoemd worden zijn decaan, doorstroomcoach, schoolcoaches, trajectbegeleiders etc.

Daarnaast valt het op dat scholen hierbij ook de begeleiding benoemen van studenten die achterstanden of problemen hebben, studenten met leer- en planningsvragen en/of persoonlijke problematiek, studenten met een ondersteunings-/aandachtsplan.

Rollen die hierbij genoemd worden zijn medewerker passend onderwijs, intern begeleider, zorgcoördinator, leercoach etc.

De specialistische begeleiding kan georganiseerd zijn in een aparte afdeling, waar studenten naar verwezen worden en waarmee samengewerkt wordt door de eerste lijn. Er is ook een tendens waarneembaar waarbij men de specialistische begeleiding maximaal in de 1^e lijn (bij het team) positioneert. Hierbij zijn specialisten gekoppeld aan of in het team aanwezig. Zij ondersteunen en begeleiden de professionals in de 1^e lijn bij specifieke vragen m.b.t. bovenstaande problematieken.

Uit de respons blijkt dus dat organisaties verschillende keuzes maken in de breedte van het takenpakket hierbij en de wijze waarop de begeleiding georganiseerd is. Het valt op dat specialistische zorgtaken veelal ook gezien worden als specialistische loopbaanbegeleiding.

De coördinerende taak

Hier wordt specifiek de coördinerende taak op het gebied van loopbaanbegeleiding bedoeld, niet de coördinatie in de lijn. Hierbij worden rollen genoemd waarbij het gaat om een goede organisatie en afstemming van de:

1. Instroom, doorstroom en uitstroom

Hierbij is de coördinatie van de aanmelding, plaatsing en aansluiting van het vo naar het mbo en van het mbo naar het hbo belegd bijvoorbeeld bij een contactpersoon doorstroom vo-mbo, decaan etc.

2. BPV

Hierbij is de coördinatie van de aanmelding, plaatsing en aansluiting van de BPV belegd bij bijvoorbeeld een stagecoördinator.

3. Specifieke zorg

Hierbij is de coördinatie van de specifieke zorg voor studenten belegd bijvoorbeeld zorgcoördinator.

Naast de bovengenoemde coördinerende taak kan in het onderwijsteam of buiten het team een taak belegd zijn voor een 'coördinator' die, als een soort procesbewaker/taakverantwoordelijke, vaak een informerende, agenderende, initiërende en evaluerende rol heeft als het gaat om LOB. Ook kan hij een rol spelen bij de professionalisering van collega's. Deze coördinator is de verbindende schakel tussen het team en de uitvoering van de kaders en het beleid van de organisatie.

Uit de respons blijkt dat organisaties verschillende keuzes maken in de wijze waarop deze coördinerende begeleiding georganiseerd is. Evenals bij de specialistische begeleiding kan deze coördinerende begeleiding vorm gegeven zijn in een aparte afdeling, waarmee samengewerkt wordt door de eerste lijn. Er zijn ook scholen waarbij deze coördinatie van de begeleiding in de eerstelijns (bij het team) belegd is. Hierbij zijn er taakverantwoordelijken in het team aanwezig.

Beleidsmatige taak

Bij de meeste mbo-scholen, waar de vragenlijst is uitgezet, is op beleidsmatig niveau een rol belegd voor een beleidsmedewerker of een beleidsteam met het aandachtsgebied loopbaan (-oriëntatie) begeleiding. Deze rol heeft verschillende benamingen. Genoemd worden:

- projectleider;
- projectgroep;
- Teamleider;
- expeditie team loopbaanleren;
- opleidingsontwerper;
- expertdocent;
- (strategisch) onderwijsadviseur;
- concernstaf L&B;
- innovatieregisseur.

Uit de rapportages komt een redelijk eenduidig beeld naar voren bij de beleidsmatige taak. De opdracht binnen deze taak is het ontwikkelen van visie en beleid voor LOB, voor de schoolorganisatie, vanuit landelijke en organisatie kaders. Deze beleidsmedewerkers geven, in samenspraak met het management, richting aan de uitvoering van dit beleid. Hierbij voorzien zij de directie en de teams van advies, informatie, richtlijnen en handvatten zodat de school/sector/teams in staat zijn om zelf loopbaan (-oriëntatie) begeleiding vorm te geven, te evalueren en bij te stellen in hun school/sector/opleiding. Ook kunnen zij een rol spelen bij de professionalisering van de teams. Daarnaast kan, binnen de beleidsmatige taak, ook het analyseren van teamevaluaties en het op basis daarvan bijstellen van schoolbeleid behoren. De beleidsmedewerkers ondersteunen in meer of mindere mate de teams hierbij.

De managementtaak

In de meeste schoolorganisaties wordt de ontwikkeling en implementatie van LOB aangestuurd door het management. Hierbij wordt het beleid in samenspraak met de beleidsmakers en in sommige scholen ook met de teams ontwikkeld. Deze sturing op LOB is vaak op verschillende niveaus belegd, in het hogere management en op team niveau.

Uit de enquête komt het beeld naar voren dat er regelruimte is bij het opleidingsteam als het gaat om de wijze waarop LOB wordt vormgegeven. Afhankelijk van op welke wijze dit is ingeregeld in een organisatie heeft het management in meer of mindere mate een rol bij het:

- sturing geven aan de implementatie van LOB;
- sturing geven aan het proces van monitoring en kwaliteitsborging, waarbij LOB opgenomen kan worden in de teamplannen en de zelfevaluatie.

Verder wordt genoemd dat het uitdragen van de visie, het geven van duidelijkheid over de beleidsmatige en wettelijke kaders, scheppen van de randvoorwaarden en facilitering, om LOB inhoud en vorm te geven, belangrijke taken zijn voor het management evenals en het creëren van duidelijkheid over rollen en taken.

3 Kaders en vertaling beleid

Uit de vragenlijst is bij de vertaling van landelijke kaders en beleid in de schoolorganisatie specifiek gevraagd naar de onderstaande kaders en beleidsontwikkelingen:

- Generieke eisen Loopbaan en burgerschap
- Ambitieagenda LOB
- Kwaliteitsafspraken van de instelling
- Wet toelatingsrecht en BSA
- Regionale VSV afspraken
- LOB-beleid vanuit STO en SBO
- RIF projecten

Bij alle mbo-scholen zijn de landelijke kaders en beleidsontwikkelingen richtinggevend voor het beleid en de kaders van de organisatie. Vrijwel ieder mbo-school noemt hierbij meerdere landelijke beleidsterreinen. Vooral worden genoemd de generieke eisen loopbaan en burgerschap, de kwaliteitsafspraken, de ambitieagenda LOB, wet toelatingsrecht en BSA etc.

De landelijke kaders en beleidsontwikkelingen zijn de basis voor het eigen (LOB-)beleid van de organisatie en de kaders die binnen de organisatie gehanteerd worden. Hoe opleidingsteams dit verder vertalen binnen hun curriculum is per mbo-school verschillend en afhankelijk van het beroep waarvoor opgeleid wordt, de doelgroep, het niveau etc. In de meeste scholen hebben teams, binnen de gestelde kaders, hiervoor regelruimte (zie ook de paragraaf over de managementtaak). Hierbij wordt waarde gehecht aan sturing op én de dialoog over visie en kaders van de mbo-school. Of de implementatie van LOB versterkt wordt / een impuls krijgt door het landelijk beleid komt niet expliciet naar voren uit de antwoorden. Slechts een enkele school benoemt bijvoorbeeld dat de wet toelatingsrecht en BSA een impuls was voor de kwaliteit van de studentbegeleiding.



Samenvattend komt, uit de antwoorden bij zowel de paragraaf *rollen en taken* als bij de paragraaf *kaders en vertaling beleid*, een beeld naar voren dat 'LOB vorm geven binnen het mbo een bijzondere én complexe opdracht is'. Op iedere mbo-school in deze inventarisatie is LOB een onderdeel van het primaire proces, maar wat er gedaan wordt en hoe dit vorm krijgt is verschillend. Landelijk beleid is hierbij richtinggevend, kader stellend en in sommige gevallen stimulerend.

Als een belangrijke succesfactor voor een goede implementatie van LOB in het primaire proces worden sturing én facilitering vanuit de lijn genoemd. Teams die regelruimte hebben, vanuit het professioneel statuut als het gaat om het hoe, kunnen LOB beter vorm geven als er een duidelijke visie én richtinggevend beleid is. Deze regelruimte wordt tegelijkertijd als voorwaardelijk gezien én wordt ook gewaardeerd. Het biedt teams de mogelijkheid om het maatwerk te bieden wat nodig is gezien de verschillende sectoren, beroepsopleidingen, doelgroepen etc in het mbo.

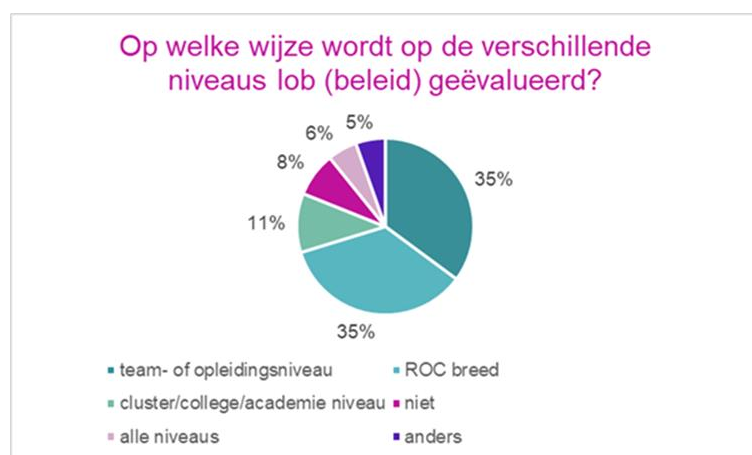
4 Borging en kwaliteitszorg

Ruim 90% van de mbo-scholen evalueert LOB. De wijze waarop geëvalueerd wordt, verschilt behoorlijk, zowel tussen instellingen als binnen instellingen zelf. Twee derde van de scholen geeft aan dat een evaluatie op team- of clusterniveau plaats vindt. Dat kan bij één of enkele teams zijn, soms bij vrijwel alle teams. Bij ruim 15% van de scholen wordt lob ook op centraal niveau geëvalueerd. In dat geval vormt LOB meestal een onderdeel van de mbo brede pdca cyclus (bijv. bij de Kwaliteitsagenda). Minder dan 10 % noemt de evaluatie een aandachtspunt: het gebeurt nauwelijks, in ieder geval in onvoldoende mate volgens de geïnterviewde.

Quote:

Evaluatie vindt plaats op zowel team- of opleidingsniveau als op ROC-breed niveau. Het team en de teamleider evalueren lob en dit gebeurt ook met een zekere regelmaat door het team Kwaliteitszorg. Daarnaast kennen we een Kwaliteitsagenda met als speerpunt Leven-Lang-Ontwikkelen, waarbij ook LOB geëvalueerd wordt voor het behalen van de ambities.

Meestal wordt LOB aan de hand van ervaringen van docenten/eerstelijns begeleiders besproken tijdens een teamoverleg. Verbeterpunten worden meegenomen en, indien aanwezig, verwerkt in het teamplan. Enkele teams / clusters en soms een gehele instelling houden jaarlijks of tweejaarlijks enquêtes onder personeel en studenten en verwerken de resultaten tot tops en verbeteracties. Uit de respons komt een beeld naar voren dat onderwijsteams waarde hechten aan positieve feedback, vanuit de studenten, op het gebied van begeleiding. Door meerdere teams wordt genoemd dat men hier trots op is.



Verbeteracties

Het merendeel van de mbo instellingen (90%) geeft aan dat verbeteracties in gang zijn gezet naar aanleiding van door hen gehouden evaluaties. Deze acties liggen op verschillende gebieden, waarbij die op het gebied van beleid en de praktische uitvoering het meest worden genoemd.

- **Beleid**

Veel van de gesproken instellingen richten zich op het verbeteren van (bestaand) beleid: visieontwikkeling, (her)formuleren van kaders, aandacht voor implementatie. Dit leidt tot nieuwe documenten en richtlijnen, maar ook tot aanpassingen in de inrichting van de organisatie.

- Praktische uitvoering**
 Zowel op het gebied van een lob programma als van loopbaangesprekken heeft ongeveer een derde van de instellingen verbeterlagen gemaakt. Dit leidt dan vaak ook tot aanpassingen in de wijze van afronding, meestal een portfolio. Daarnaast worden vaker linken gelegd met de BPV en wordt er meer aandacht gegeven aan de doorstroom mbo-hbo.
- Rol en inzet van de eerstelijns begeleider**
 Verschillende instellingen geven aan de rol van eerstelijns begeleider opnieuw tegen het licht te houden. Daarbij wordt ook gekeken naar de inzet. Veel eerstelijns begeleiders ervaren de facilitering als te beperkt. Bij de betreffende scholen krijgen zij nu meer uren dan wel minder studenten toebedeeld. In enkele gevallen wordt de inzet binnen een instelling geüniformeerd richting een verplicht minimum.
- Professionalisering**
 Er wordt geïnvesteerd in professionalisering van personeel op het gebied van LOB, veelal trainingen gesprekken voeren voor eerstelijns begeleider of opleidingstrajecten tot loopbaancoach.



Quote

Verbeteringen die de afgelopen jaren zijn doorgevoerd zijn: een persoonlijk gesprek met studenten en notities daarvan vastleggen in het systeem, dieper doorvragen naar loopbaan, niet alleen naar studieresultaten. Plus een nieuwe methode en meer lessen voor SLB. De koppeling met BPV wordt ook gemaakt.

5 Vragen, dilemma's en ondersteuningsbehoefte

LOB staat op de agenda bij iedere mbo-school waarmee gesproken is. Bij alle gesproken mbo-scholen wordt het belang van LOB onderkend. Hierbij geven ze LOB vorm vanuit de brede visie op onderwijs én de wettelijke kaders. Dit leidt ook tot verschillen. De ene school is trots dat het vak LOB verplicht is en er een 'diploma-eis' aan gekoppeld is, of dat het gekoppeld is aan een keuzedeel/examenonderdeel. Een andere school is trots op 'begeleiding op maat', 'de student is in beeld', 'niet praten over maar met student' 'keuzevrijheid voor de student' weer een ander school is trots op 'vraaggestuurd onderwijs' en het , 'werken met levensechte opdrachten vanuit de praktijk'. Bovenstaande illustreert hoe verschillend en soms ook ten onrechte gedacht wordt op scholen.

Uit de antwoorden komt over het algemeen een beeld naar voren dat er een ontwikkeling is binnen de scholen naar het echt kijken naar de student, het werken vanuit de leervraag van de student en de student naar zelfsturing (bege-)leiden.

Een ontwikkeling naar een andere kijk op leren en ontwikkelen waarbij LOB een meer integraal onderdeel van het beroepsonderwijs is en het leerproces van de student centraal staat en niet de inhoud.

Knelpunten

Uit de antwoorden komt naar voren dat de implementatie van LOB in de scholen een dynamisch proces is. Hierbij heeft LOB, als onderdeel van de vele beleidsthema's, niet altijd prioriteit. Zo lijkt momenteel op scholen meer aandacht te zijn voor bijvoorbeeld burgerschap, de keuzedelen etc. Benoemd wordt dat hierbij het risico bestaat dat beleidsthema's teveel in elkaar overlopen en bepaalde thema's en de eigenheid van de thema's hiermee in het gedrang komen (LOB verdwijnt soms van de agenda).

Borging en implementatie van LOB vormen een uitdaging. Hedendaagse LOB vraagt van docenten een meer coachende rol en een andere inrichting van het onderwijs, maar dit blijkt niet vanzelf te gaan, er is een mindshift nodig: *'Niet het vak staat centraal maar de ontwikkeling van studenten'*. Daarnaast staat een beperkte facilitering van docenten soms een goede uitvoering in de weg. Het geven van een vaste plek van LOB binnen de pdca cyclus verdient aandacht. Het inbedden van het beleid, in de PDCA-cyclus, wordt gezien als een manier om LOB op de agenda te houden, duurzaam te implementeren en verbeteren. De aansturing vanuit de lijn wordt als voorwaardelijk gezien maar dit blijkt regelmatig afhankelijk te zijn van personen en hun eigen bagage. Niet alle opleidingsmanagers of directeuren zijn overtuigd van de toegevoegde waarde van (nieuw) LOB-beleid.

'Een goede loopbaan-oriëntatie-begeleiding verandering vraagt van de onderwijscultuur dat niet de inhoud centraal staat maar de leerbehoefte van de student, dit proces kost tijd en investeringen. De effecten zijn niet 'direct te herleiden tot harde cijfers'. Deze zijn pas op de lange termijn zichtbaar en dan nog vaak in samenhang met andere initiatieven (bv VSV cijfers, hoeveelheid switchers tussen opleidingen, hoeveelheid studenten aan het werk in de gekozen branche, etc)'.

Dit kan ertoe leiden dat managers (tijdelijk) andere keuzes maken dan LOB de prioriteit te geven. Uit de rapportages komt een beeld naar voren dat de implementatie van LOB een niet voltooid proces is in veel mbo-scholen (voor zover dat kan).

Behoeften

Scholen en ook teams bevinden zich in verschillende fasen wat betreft LOB. Afhankelijk van visieontwikkeling, implementatie en praktische uitvoering heeft een aantal van hen behoefte aan specifieke ondersteuning. Daarbij worden kennisdeling, het uitwisselen van good practices, een verbetering van een doorlopende leerlijn LOB voor vo-mbo, en ondersteuning bij het voeren van gesprekken met management het meest genoemd.

BIJLAGE

Het is de bedoeling dat je elk interview verwerkt in deze google-form. Om je alvast een beeld te geven over welke interviewvragen het gaat, staan ze hieronder ook nog weergegeven.

De vragen zijn onder te verdelen in de thema's:

- vraag 1 en 2 Rollen, taken en onderlinge samenwerking
- vraag 3 t/m 6 Kaders en vertaling beleid
- vraag 7 t/m 12 Borging en kwaliteitszorg

Bij een aantal vragen staat een hulpvraag/ alternatieve vraag. Mocht de vraag niet duidelijk zijn, dan kun je deze vraag ter ondersteuning stellen.

Voor het gesprek wordt gebruik gemaakt van de onderstaande vragen. We vragen jullie om deze zoveel als mogelijk te gebruiken en ook te komen tot een inhoudelijke beantwoording.

Ingevuld door	
Naam MBO instelling + vestigingsplaats	
Gesproken met	
Functie gesprekspartner	
Datum	

1. Inventarisatie taken en rollen

- a. *Welke professionals (functienaam) zijn binnen jullie mbo-instelling, op de verschillende niveaus, betrokken bij lob? Alternatief: Welke lob professionals kent jullie organisatie?*

Denk aan:

- begeleidende taak slb'er, mentor, coach
- specialistische/ coördinerende taak decaan, LOB-coördinator, regisseurs, proceseigenaren
- beleidsmatige taak beleidsmedewerker met lob in portefeuille, beleidsmedewerker onderwijs en kwaliteit.
- managementtaak teamleider, opleidingscoördinator, directeur

- b. *Wat is hun taak/opdracht?*

- c. *Hoe wordt deze opdracht ingevuld?*

Denk aan voeren van (studie)loopbaangesprekken, verzorgen van een lob programma / geven van lob opdrachten, ontwikkelen van een lob-programma, ontwikkelen beleid / kaders, vaststellen beleid / kaders, agenderen beleid/kaders, implementeren lob, monitoren implementatie, borgen lob

Type taak	a) Functienamen	b) Taak/opdracht	c) Invulling van deze opdracht
Begeleidende taak	1.		
	2.		
	3.		
Specialistische/ coördinerende taak	1.		
	2.		
	3.		
Beleidsmatige taak	1.		
	2.		
	3.		

Managementtaak	1.		
	2.		
	3.		

2. Waaruit bestaat de onderlinge samenwerking tussen de verschillende lob professionals? Alternatief: Hoe is de onderlinge samenwerking zichtbaar?

1. overleg op teamniveau / opleidingsniveau
2. overleg op beleidsniveau
3.

3. Zijn landelijke kaders en beleid vertaald in de schoolorganisatie. Zo ja, in welke vorm?

- a. Generieke eisen Loopbaan en burgerschap
- b. Ambitieagenda LOB
- c. Kwaliteitsafspraken van de instelling
- d. Wet toelatingsrecht en BSA
- e. regionale VSV afspraken
- f. LOB-beleid vanuit STO en SBO
- g. RIF projecten
- h.

4. Wie binnen de instelling geeft/geven richting en sturing aan de kaders en het beleid? Op welke wijze?

- a. management (cluster/academie of ROC breed)
- b. beleidsmedewerkers
- c. opleidingscoördinatoren / teamleiders/onderwijsmanagers
- d. regisseurs / proceseigenaren binnen de teams

5. Wie binnen de instelling geeft/geven richting en sturing aan de kaders en het beleid? Op welke wijze?

- a. management (cluster/academie of ROC breed)
- b. beleidsmedewerkers
- c. opleidingscoördinatoren / teamleiders/onderwijsmanagers
- d. regisseurs / proceseigenaren binnen de teams
- e. Anders:

6. Zijn kaders en beleid richtinggevend voor de uitvoering van lob in de teams? In welke vorm?

- a. ja
- b. nee
- c. Anders:

7. Op welke wijze vertalen teams op hun beurt de kaders en het beleid naar onderwijs en begeleiding? En hoe geven ze daar uitvoering aan?

8. Op welke wijze wordt op de verschillende niveaus lob (beleid) geëvalueerd?

- a. team- of opleidingsniveau
- b. cluster/college/academie niveau
- c. roc breed
- d. anders:

9. Tot welke verbeteracties heeft dit tot op heden geleid? Alternatief: Leidt dit tot verbeteracties en zo ja, welke zijn al ingezet?

- a. geen
- b. verbeteracties (wel/niet al ingezet):

**10. Wat gaat er goed op het gebied van LOB? Waar ben je trots op?
Tegen welke knelpunten loop je aan?**

Tops:
Knelpunten:

11. Welke vragen en dilemma's spelen in de organisatie?**12. Is ondersteuning gewenst? Zo ja, op welk gebied en in welke vorm?**

Ja, op het gebied van:
Nee:

