Kwalitatief onderzoek naar de mogelijke invloed van loopbaangesprekken op voortijdig schoolverlaten.

**15-05-2017**

Student: Sebastiaan Boersma

Student nummer: 1427026

Begeleidster: S. Bergsen

*‘Als alle docenten open zouden kunnen communiceren met elkaar en met leerlingen, dan zou het onderwijs onvergelijkbaar veel leuker zijn.’*

*-*Meijers-

# 1. Management samenvatting

Voortijdig SchoolVerlaters(VSV’ers) hebben een negatieve impact op de maatschappij, waar politici en scholen zich zorgen over maken (Ministerie van onderwijs Cultuur en Wetenschap [OCW], 2016). Zo hebben VSV’ers een verhoogd risico op werkeloosheid (OCW, 2011) en een grotere kans op het ontplooien van crimineel gedrag (OCW, 2011; Van der Steeg & Webbink, 2006; Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid [WRR], 2009). Managers van een Technische Mbo-School (TMS) hebben verschillende acties ondernomen om VSV te reduceren. Zo worden bijvoorbeeld nieuwe studenten en ouders vooraf geïnformeerd over de opleiding en het beroep. Ook worden studenten gekoppeld aan een loopbaanbegeleider (lb’er) die de studenten begeleidt tijdens hun opleiding. Ondanks deze acties is het aantal VSV’ers bij de BeroepsOpleidende Leerweg (BOL) niveau 4 van de TMS gestegen. Een eenduidige verklaring hiervoor blijft uit. Uit gesprekken met het management en lb’ers van de TMS komt naar voren dat het management en lb’ers niet inzichtelijk hebben hoe lb’ers invulling geven aan loopbaangesprekken en welke impact dit heeft op het VSV-aantal. Dit onderzoek legt de focus op het inzichtelijk maken van de invulling die lb’ers geven aan de loopbaangesprekken met studenten bij de TMS BOL 4. Het doel is het management en de lb’ers aanbevelingen voor de loopbaangesprekken te verstrekken die onderbouwd zijn vanuit eerdere onderzoeken en de uitkomsten van dit onderzoek. Dit onderzoek heeft als hoofdvraag; “*In welke mate voldoet de begeleiding van loopbaanbegeleiders binnen de TMS BOL 4 aan de kenmerken van loopbaanbegeleiding, waarvan verwacht mag worden dat deze bijdragen aan het verlagen van VSV*”?

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden is er gestart met een verkenning van de empirie rondom succesvolle manieren van VSV-reductie in relatie met het loopbaangesprek. Hieruit blijkt dat vroegtijdig schoolverlatend gedrag (VSV-gedrag) signaleren, opbouwen van identificering en de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit succesvolle methodes zijn om VSV te reduceren. Het vroegtijdig signaleren van VSV-gedrag wordt niet door elke lb’er opgemerkt, doordat lb’ers verschillenden beelden hebben die passen bij VSV-gedrag (Verloop, Van Driel & Meijer, 2001; Van Wijk & Van Kan, 2013). In het literatuuronderzoek van Van Rooij et al. (2010) worden VSV’ers verdeeld in twee categorieën. De eerste groep beslaat de ‘risico uitvallers’, zoals de herrieschoppers, de overbelaste of drukke student. De tweede categorie bestaat uit studenten die in eerst instantie geen kenmerken dragen van een potentiële VSV’er, zoals een slechte thuissituatie, slechte resultaten of risicogedrag en worden de ‘geruisloze uitvallers’ genoemd. De risico uitvaller wordt door lb’ers veelal opgepikt, maar de geruisloze uitvaller lb’er meestal niet (Van Wijk & Van Kan, 2013; WRR, 2009). Toch geeft de geruisloze signalen af die herkend kunnen worden, zoals bijvoorbeeld het ontbreken van een juist beroepsbeeld of de keuze voor de opleiding is gebaseerd op de voorkeur van ouders (Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010). Onderzoek van Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) toont het belang van begeleiden en trainen van studenten aan bij het maken van kwalitatief goede keuzes voor de beroepstoekomst. Het blijkt dat studenten niet goed weten wat een beroep inhoudt, welke vaardigheden hier voor nodig zijn en welke mogelijkheden er voor de student in het bedrijfsleven zijn (Herweijer, 2008). Het maken van meer bewuste keuzes voor het beroep dragen bij aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit heeft een grote invloed op de leermotivatie, tevredenheid en de kans van slagen (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). De lb’er kan hierbij een belangrijke rol spelen door het voeren van loopbaangesprekken waarbij de student een dialoog voert met de lb’er over de keuzes die de student heeft gemaakt of moet gaan maken in relatie tot de mogelijkheden binnen het beroep en de opleiding (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Het uitwisselen van kennis en het delen van ervaring met elkaar, zorgt ervoor dat studenten een gezamenlijke identiteitsgroei doorlopen waardoor betrokkenheid in de opleiding toeneemt (Wenger, 1999) en de kans op het ontwikkelen van gedragsproblemen daalt (Jennings & Greenberg, 2008; Pianta & Allen, 2008). Het gevoel van identificering met school of groep verhoogt de kans om succesvol een opleiding af te ronden (Van Uden, 2010; Keppens, Spruyt & Roggemans, 2014; Stegelin & Bailey, 2004).

Om in beeld te krijgen hoe lb’ers invulling geven aan het loopbaangesprek, zijn er zes diepte-interviews afgenomen met lb’ers en hebben er zes loopbaangesprek-observaties plaatsgevonden. Om in kaart te brengen welke rol lb’ers hebben gehad bij de beslissing van studenten om te stoppen met school, hebben er drie diepte-interviews met VSV’ers plaatsgevonden. De uitkomsten van de diepte-interviews en observaties geven aan dat de loopbaanbegeleiders bij de technische middelbare school in staat zijn om VSV-signalen van risico studenten te herkennen en hierop te reageren. Zo wordt er aandacht besteed aan de identificering van studenten met school. Maar er blijkt ook dat de TMS niet volledig in staat is een arbeidsidentiteit over te dragen tijdens de loopbaangesprekken. Tevens worden loopbaangesprekken gevoerd naar aanleiding van risicogedrag en terugtrekkend gedrag. Ook zijn er lange tussenpozen tussen de loopbaangesprekken. Het advies voor de technische middelbare school is dan ook om meer tijd in te roosteren voor loopbaangesprekken, waardoor studenten minder lang hoeven te wachten op een loopbaangesprek. Met name in het eerste leerjaar is dit belangrijk, zodat actief gewerkt kan worden aan het opbouwen van een beroepsbeeld dat vaak ontbreekt bij studenten die starten met een opleiding (Herweijer, 2008). Hierbij moet de TMS ook investeren in het beroepsbeeld van loopbaanbegeleiders, omdat niet iedere loopbaanbegeleider een goed beroepsbeeld heeft. Een verkeerd beroepsbeeld bij de lb’er kan leiden tot een verkeerde begeleiding en training van studenten bij het maken van kwalitatief goede keuzes met als mogelijk gevolg een verhoogde kans op VSV (Meijers, Kuijpers en Bakker, 2006). Verbetering van het beroepsbeeld van de lb’er kan bereikt worden door loopbaanbegeleiders de studenten te laten bezoeken op stage, maar ook door de lb’ers zelf stage te laten lopen. Hierbij kan de TMS weerstand verwachten bij de lb’ers. Dit kan ondervangen worden door samen met de lb’ers te kijken naar het kennis- en vaardigheidsniveau en hier aansluiting bij te zoeken (KPMG, 2016).

# 2. Probleembeschrijving

## 2.1 Aanleiding

Voortijdig schoolverlaters (VSV’ers) vormen een probleem voor de maatschappij. Het stijgende aantal VSV’ers in de regio Zuidoost-Brabant zorgt ervoor dat steeds meer scholen en politici zich zorgen maken over impact van VSV’ers in de regio (OCW, 2016). De VSV’er betreedt ongekwalificeerd de arbeidsmarkt, wat kan resulteren in het hebben van een tijdelijke baan of in werkloosheid (OCW, 2011). Tevens lopen VSV’ers een verhoogd risico op het ontplooien van crimineel gedrag (OCW, 2011; Van der Steeg & Webbink, 2006; WRR, 2009). Scholen en gemeenten werken daarom steeds vaker actief samen om het aantal VSV’ers terug te dringen (OCW, 2016).

## 2.2 Context

Managers van een technische Mbo-school (TMS) uit Zuidoost-Brabant constateren een stijging in het aantal VSV’ers bij de beroepsopleidende leerweg (BOL) niveau 4, maar kunnen de oorzaak van deze stijging niet verklaren. Wel geven de managers aan dat het stijgende aantal VSV’ers kan leiden tot financiële onbalans en mogelijke schommelingen in het docentenbestand. Managers van de TMS BOL 4, geven aan zich zorgen te maken over het stijgende aantal VSV’ers. Om het VSV-aantal terug te dringen is TMS gestart met het treffen van preventieve maatregelen, zoals het betrekken van de ouders bij de opleiding en het overdragen van een beroepsbeeld. Uit onderzoek is gebleken dat studenten namelijk vaak geen goed beeld hebben van het beroep en de inhoud van een opleiding (Herweijer, 2008; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Daarom heeft de TMS een groepsintake ingevoerd voor studenten en ouders. De studenten en ouders ontvangen specifieke uitleg over het beroep, het toekomstperspectief en de inhoud van de opleiding. Hiermee wordt getracht een duidelijk beroeps- en schoolbeeld neer te zetten, zodat studenten en ouders weten wat het beroep en de opleiding inhouden en wat van hun wordt verwacht. Om studenten te begeleiden bij hun schoolloopbaan en begeleiding te geven bij het verder ontwikkelen van een beroepsbeeld, zijn zij gekoppeld aan een persoonlijke loopbaanbegeleider (lb’er) die de studenten gedurende de gehele opleiding volgt. De lb’er voert gesprekken met de studenten om de voortgang te bespreken, het welbevinden te evalueren en bij te sturen waar nodig is. Hiermee voorziet de lb’er zijn studenten met een eerste zorglijn. Mocht een lb’er advies of hulp nodig hebben, dan kan hij de tweede zorglijn van de zorgcoach inschakelen. De zorgcoach geeft advies aan de lb’er, regelt extra begeleiding voor studenten met leerproblemen en zorgt als onafhankelijke expert voor een andere invalshoek en expertise bij problemen. In de derde zorglijn zit de zorgcoördinator die benaderd kan worden in situaties waarbij acute hulp nodig is of bij het inschakelen van externe hulpverlenende instanties. Ondanks de inzet van een groepsintake, de ondersteuning met drie zorglijnen en het toekennen van een persoonlijke loopbaanbegeleider (lb’er) aan studenten, telde de TMS BOL 4 het afgelopen jaar wederom een stijgend aantal VSV’ers. Uit gesprekken met lb’ers en management komt geen eenduidig antwoord op de vraag, waarom studenten voortijdig de BOL 4 opleidingen hebben verlaten. Hierbij geven het management en de lb’ers ook aan geen duidelijk beeld te hebben van het verloop, inhoud en kwaliteit van de loopbaangesprekken die gevoerd worden bij de TMS. Een mogelijk gevolg hiervan is, volgens het management en de lb’ers, dat de kwaliteit van loopbaanbegeleiding en de loopbaangesprekken afhankelijk zijn van de ervaring en inzichten van de lb’er, met mogelijk wisselende resultaten in het VSV-aantal tot gevolg.

## 2.3 Probleemstelling

Managers van een Technische Mbo-School (TMS) hebben verschillende acties ondernomen om VSV te reduceren. Desondanks is het aantal VSV’ers bij de BOL niveau 4 van de TMS gestegen. Het management en de lb’ers geven hierbij aan niet inzichtelijk hebben hoe lb’ers invulling geven aan hun loopbaangesprek en welke impact dit heeft op het VSV-aantal. Uit de empirie blijkt dat vroegtijdig signaleren, opbouwen van identificering en de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit succesvolle methodes zijn om VSV te reduceren. Dit onderzoek legt de focus op het inzichtelijk maken van de invulling die lb’ers geven aan de loopbaangesprekken met studenten bij de TMS BOL 4. Het doel hierbij is het management en de lb’ers aanbevelingen voor de loopbaangesprekken te verstrekken die onderbouwd zijn vanuit eerdere onderzoeken. Mogelijk kunnen deze aanbevelingen bijdragen aan de versterking van de loopbaangesprekken en een daling in het VSV-aantal.

# 3. Theoretisch kader

## 3.1 VSV signaleren

Studenten die beginnen aan een opleiding, vallen onder de verantwoordelijkheid van de school. Om gericht zorg of ondersteuning te kunnen bieden aan studenten, is het van belang dat lb’ers vroegtijdig signaleren of een student dreigt uit te vallen (Van Wijk & Van Kan, 2013). Het signaleren van voortijdig schoolverlatend gedrag (VSV-gedrag) wordt echter niet door elke lb’er opgemerkt. Een belangrijke factor hierin blijkt te zijn dat elke lb’er een eigen praktijktheorie heeft over signalen die passen bij VSV-gedrag (Van Wijk & Van Kan, 2013; Verloop, Van Driel & Meijer, 2001). Deze praktijktheorie, is gebaseerd op ervaringen van de lb’er, aangevuld met theorie uit scholing, trainingen en persoonlijke elementen van de lb’er (Van Wijk & Van Kan, 2013; Verloop, Van Driel & Meijer, 2001). Daarnaast heeft iedere potentiële schoolverlater een eigen scala risicofactoren die samen kunnen leiden tot voortijdige beëindiging van een opleiding (Van Uden, 2010). Lb’ers kunnen daarom niet aan de hand van een momentopname, zoals de intake, een eenduidige voorspelling geven van het aantal potentiële VSV’ers (Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010). In literatuuronderzoek van Van Rooij en Van Den Boek. (2010) worden VSV’ers verdeeld in twee categorieën. De eerste groep beslaat de ‘risico uitvallers’, zoals de herrieschoppers, de overbelaste of drukke student. De tweede categorie bestaat uit studenten die in eerst instantie geen kenmerken dragen van een potentiële VSV’er, zoals een slechte thuissituatie, slechte resultaten of risicogedrag. Zij worden de ‘geruisloze uitvallers’ genoemd. De risico-uitvaller wordt door lb’ers veelal opgepikt, maar de geruisloze uitvaller wordt door de lb’er meestal niet voortijdig herkend (Van Wijk & Van Kan, 2013; WRR, 2009). Toch draagt de geruisloze uitvaller een profiel bij zich die herkend kan worden. Zo kan de geruisloze uitvaller bij gesprekken aangeven dat de keuze voor de opleiding is gebaseerd op de voorkeur van ouders, de opleiding niet zijn eerste keuze is of gebaseerd is op een verkeerd beroepsbeeld (Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010). VSV’er worden, is een gevolg van verschillende factoren waardoor een student besluit om een opleiding voortijdig te beëindigen (Eimers, 2006; Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010; Van Uden, 2010). Het is een proces waarbij studenten zich steeds meer onttrekken aan het onderwijs over een langdurige periode, en wordt ‘terugtrekkend gedrag’ genoemd (Van Uden, 2010). Het niet betrokken zijn bij een opleiding gaat gepaard met gedrag dat door lb’ers en medestudenten kan worden waargenomen zoals, passief gedrag bij een gezamenlijk leerproces of het huiswerk niet maken (Van Uden, 2010). Een andere uiting van terugtrekkend gedrag is spijbelen. Spijbelen is een proces waarbij de motivatie voor school en de betrokkenheid bij opdrachten steeds verder daalt (De Baat, Messing & Prins 2014; Van Batenburg, Kopershoek, & Van der Werf, 2007). Uiteindelijk kan langdurig terugtrekkend gedrag leiden tot het voortijdig verlaten van een opleiding (Dynarski, Clare, Cobb, Finn, Rumberger & Smink, 2008; Hamond, Linton, Smink & Drew, 2007). De lb’er kan de signalen van terugtrekkend gedrag gebruiken om samen met de student in gesprek te gaan. Ook kan de lb’er vroegtijdig een hogere hulplijn inschakelen zoals die van de zorgcoach, of zorgcoördinator (Van Wijk & Van Kan, 2013).

## 3.2 Identificering

Leren op school is meer dan alleen het opdoen van informatie. Het is ook een sociale wisselwerking tussen studenten en docenten en studenten onderling. Hoewel leren zelf een individueel proces is, vindt leren ongedwongen plaats in een groep (Nicaise, Rick, Vanhoren & Kamp, 2006). Individuele studenten voelen zich, door het opbouwen van een identificering, onderdeel van een groep (Wenger, 1999). Het uitwisselen van kennis en het delen van ervaring met elkaar, zorgt ervoor dat studenten een gezamenlijke identiteitsgroei doorlopen waardoor betrokkenheid in de opleiding toeneemt (Wenger, 1999). Hierdoor wordt het gevoel van verbondenheid en identificering met school verhoogd en daalt de kans op het ontwikkelen van gedragsproblemen (Jennings & Greenberg, 2008; Pianta & Allen, 2008). Het gevoel van identificering met school of groep verhoogt de kans om succesvol een opleiding af te ronden (Keppens, Spruyt & Roggemans, 2014; Stegelin & Bailey, 2004; Van Uden, 2010). Tevens gaan studenten die zich identificeren met een school met meer plezier naar school (Beekhoven, 2004; Traag, 2012; Voelkl, 1995). Hierbij valt op te merken dat studenten die twijfelen over de haalbaarheid en keuze van de opleiding geremd worden bij het identificeringsproces (Beekhoven et al., 2002; Need & De Jong, 2001; De Jong, Vendel & Hoekstra, 2002). Het ontbreken van een identificatie met een school kan resulteren in een afkeer van school en daarmee een verhoogd risico op VSV. (Alexander et al., 1997; Audas & Willms, 2001; Marks, 1998; Traag, 2012). Lb’ers kunnen een ontbrekende of dalende identificering van een student met school herkennen aan signalen zoals bijvoorbeeld een student die geen onderdeel uitmaakt van een groep, of uit de groep wordt gezet of aan studenten die apart gaan zitten in de klas of te maken hebben met negatieve opmerkingen van andere studenten of die gepest worden (Herweijjer, 2008). De lb’ers kunnen een rol spelen het bij het ontwikkelen van een identificering en alert zijn op afwijkende signalen van studenten door tijdens de loopbaangesprekken aandacht te besteden aan de positie of rol van de student in de klas (Wenger, 1999). Het hebben van aandacht voor de student en respectvol omgaan in taal en gedrag kan resulteren in een positieve uitwerking op de tevredenheid van de student (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006; Stevens, 2010).

## 3.3 Arbeidsidentiteit

Onderzoek van Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) toont het belang aan van begeleiden en trainen van studenten bij het maken van kwalitatief goede keuzes voor de beroepstoekomst. Het blijkt dat studenten vaak niet goed weten wat een beroep inhoudt, welke vaardigheden dit van de student vraagt en welke mogelijkheden er voor de student in het bedrijfsleven zijn (Herweijer, 2008). Het maken van meer bewuste keuzes voor het beroep draagt bij aan de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit heeft een grote invloed op de leermotivatie, de tevredenheid en de kans van slagen van studenten (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). De lb’er kan hierbij een belangrijke rol spelen door het voeren van loopbaangesprekken waarbij de student een dialoog voert met de lb’er over de keuzes die de student heeft gemaakt of moet gaan maken in relatie tot de mogelijkheden binnen het beroep en de opleiding die hij volgt (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Echter wijst het onderzoek van Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) ook uit dat lb’ers vaak ‘tegen’ studenten praten in plaats van ‘met’ en dat loopbaanbegeleiding niet op alle scholen even goed geborgd is. Veel studenten en met name ‘de geruisloze uitvallers’ vinden het belangrijk om serieus genomen te worden en het gevoel te hebben ‘gehoord’ te worden (Knesting, 2008). Een loopbaangesprek gebaseerd op een monoloog van de lb’er kan hierdoor een negatieve invloed hebben op de motivatie van studenten. Tevens kunnen negatieve uitingen van de lb’er, zoals de haalbaarheid in twijfel nemen en aanvoeren dat een student op de verkeerde plek zit, bijdragen aan de motivatie van studenten om een opleiding voortijdig te verlaten (Beekhoven & Dekkers; Christle et al., 2007; 2007; Eimers, 2006). Door loopbaanbegeleiding structureel aan te bieden kunnen potentiële VSV’ers overgehaald worden om toch hun opleiding succesvol af te ronden (Herweijer, 2008; Janosz et al., 1997; Tino, 1993).

# 4. Onderzoeksvraag

## 4.1 Hoofdvraag

In welke mate voldoet de begeleiding van loopbaanbegeleiders binnen de TMS BOL 4 aan de kenmerken van loopbaanbegeleiding, waarvan verwacht mag worden dat deze bijdragen aan het verlagen van VSV?

## 4.1 Deelvragen

Om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen opgesteld:

1. Welke kenmerken van studenten brengen lb’ers tijdens het loopbaangesprek in kaart om signalen van VSV in beeld te brengen?
2. In welke mate geven lb’ers tijdens het loopbaangesprek aandacht aan identificering van de student met school?
3. In welke mate geven lb’ers tijdens het loopbaangesprek gestalte aan het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit bij studenten?
4. Welke kenmerken van de loopbaanbegeleiding hebben volgens VSV’ers een positieve dan wel negatieve rol gespeeld in de aanloop naar hun VSV?

# 5. Opzet van het onderzoek

## 5.1 Beschrijving en verantwoording van dataverzameling

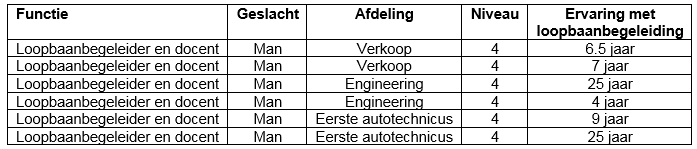
Met het praktijkgerichte inventariserende onderzoek is onderzocht hoe loopbaanbegeleiders bij de TMS BOL 4 invulling geven aan loopbaangesprekken. Voor dit kwalitatieve onderzoek is gebruik gemaakt van drie verschillende dataverzamelingsmethodes, namelijk diepte-interviews met loopbaanbegeleiders, diepte-interviews met VSV’ers en camera-observaties van loopbaangesprekken. Door tijdens het onderzoek gebruik te maken van verschillende dataverzamelingsmethodes is triangulatie ontstaan die de validiteit van dit onderzoek verhoogt (Baarda et al., 2015). Om de relatie tussen de deelvragen van dit onderzoek en onderzoeksinstrumenten aantoonbaar te maken zijn triangulatiekaarten ontwikkeld. De triangulatiekaarten tonen aan hoe er op vraag- en observatieniveau tot triangulatie is gekomen en geven de koppelingen met de deelvragen weer. De triangulatiekaarten zijn te vinden in bijlage 1 en 2.

Het onderzoek is gestart met een verkenningsfase (exploratiefase) waarbij gebruik werd gemaakt van diepte-interviews met de loopbaanbegeleiders en VSV’ers van de TMS BOL 4. Het diepte-interview had als doel het beeld van de lb’ers over hun eigen gedrag, houding en visie met betrekking tot de begeleiding van studenten in kaart te brengen. De diepte-interviews met VSV’ers zijn uitgevoerd om te achterhalen welke rol de lb’er heeft gespeeld bij het VSV-proces en de ervaring van de VSV’ers te achterhalen. Er is voor diepte-interviews gekozen omdat dit volgens Baarda, de Goede en Teunissen (2005), een geschikte methodiek is om grote hoeveelheid informatie van respondenten te krijgen. De derde data-verzamelmethode was het filmen en het analyseren van loopbaangesprekken. De camera observatie had als doel te achterhalen hoe lb’ers invulling geven aan het loopbaangesprek en dit te vergelijken met het beeld dat lb’ers en VSV’ers hebben aangedragen bij de diepte-interviews. Een verdere onderbouwing van de wijze van dataverzameling is te vinden in bijlage 3.

## 5.2 Respondenten

Dit onderzoek richtte zich op loopbaanbegeleiders die bij de TMS BOL 4 in de periode 2014 tot 2016 studenten hebben begeleid en tijdens de onderzoeksperiode als lb‘er aangesteld zijn. Door dit selectievoorschrift vielen de lb’ers, die een stijgend aantal VSV’ers hebben geconstateerd in de periode 2014 tot 2016, binnen de populatie van dit onderzoek. Om eventuele ‘elitevertekening’ te voorkomen, is er een balans gezocht tussen ervaren en minder ervaren lb’ers (Baarda et al., 2015). Om een juiste weerspiegeling van het docentenbestand weer te geven, zijn twee lb’ers per opleidingsteam geselecteerd voor het onderzoek. In tabel 1 zijn gegevens van de loopbaanbegeleiders weergegeven.

Tabel 1: Overzicht geïnterviewde loopbaanbegeleiders



Voor het diepte-interviews met VSV’ers zijn drie studenten geselecteerd die de TMS BOL 4 ongediplomeerd en zonder vervolgopleiding hebben verlaten.

## 5.3 Instrumenten

Om de validiteit van de onderzoeksinstrumenten te borgen zijn de interviewvragen en observatielijst gebaseerd op de onderzoeken uit het theoretisch kader. De diepte-interviewvragen zijn tot stand gekomen door gebruik te maken van de indiceringsmethode van Fischer en Julsing (2014). Dit heeft geleid tot de indicatoren beroepsbeeld, motivatie beroepsbeeld, leren als sociale wisselwerking, identificeren met de school, identificeren met de groep, risico student herkennen, betrokkenheid, tevredenheid en keuzes maken, die volgens het theoretisch kader bij kunnen dragen aan het verlagen van VSV. De observatielijst voor de loopbaangesprekken is gebaseerd op de kijkwijzer van de Onderwijscoöperatie (z.j.). Er is voor dit instrument gekozen, omdat het een beproefd observatie-instrument is dat zich richt op waarneembare bekwaamheidseisen van docenten. Het observatie-instrument is in samenwerking met professionals ontwikkeld en onderbouwd door gevalideerde wetenschappelijke inzichten (Overdiep, 2016). Uit de kijkwijzer zijn de waarneembare bekwaamheidseisen ondersteuning en begeleiding, schoolklimaat, omgang met de student, persoonlijke aandacht, zelfvertrouwen, betrekken van de student en stimulatie leveren van hoge prestaties geselecteerd, omdat deze bekwaamheidseisen overeenstemming vinden met de indicatoren uit het theoretische kader.

In totaal hebben er zes diepte-interviews met lb’ers plaatsgevonden. Elk interview heeft ongeveer één uur geduurd waarna de geluidsopnames, die gemaakt zijn bij elk diepte-interview, verbatim zijn uitgewerkt. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen is de verbatim uitwerking geëvalueerd met de respondenten waardoor er memberchecking heeft plaatsgevonden (Baarda et al., 2015). Na het diepte-interview met de lb’er hebben zes observaties van loopbaangesprekken plaatsgevonden. Elke observatie is met de toestemming van de lb’er en student gefilmd en achteraf geanalyseerd aan de hand van een observatiekaart welk te vinden is in bijlage 6. Voor de VSV diepte-interviews zijn meerdere studenten benaderd waarna er drie diepte-interviews hebben plaatsgevonden. De diepte-interviews met VSV’ers duurde ongeveer 20 minuten en hebben plaatsgevonden zonder de aanwezigheid van hun loopbaanbegeleider. Alle geïnterviewde studenten hebben ingestemd om mee te werken aan het onderzoek en hebben toestemming verleend om geluidsopnames te maken van het gesprek. De opnames van deze VSV diepte-interviews zijn ook verbatim uitgewerkt.

### 5.3.1 Interviewprotocol

Aan de hand van de indicatoren uit het theoretische kader zijn er vier hoofdvragen geformuleerd voor het diepte-interview en uitgewerkt naar vierentwintig open verdiepingsvragen. De vragen zijn onderverdeeld in een inleiding, kern en afsluiting om zo de respondent door het interview te begeleiden (Fischer & Julsing, 2014) en zijn te vinden in bijlage 4. Om de beweegredenen van VSV’ers in relatie met de onderzoeksvragen in beeld te krijgen, zijn er bij studenten die aangegeven hebben te willen stoppen met de TMS, diepte-interviews afgenomen. De diepte-interviewvragen voor de VSV’ers zijn een vereenvoudiging van de diepte-interview vragen van de lb’ers, omdat VSV’ers mogelijk niet bekend zijn met het jargon. Bijvoorbeeld: “Welke invloed heeft de klas en de school op jou gehad om te stoppen/ zo lang te blijven?” in plaats van “Welke invloed heeft groepsgevoel en identificering met school op de student?”. De vragen voor de VSV’ers zijn te vinden in bijlage 5.

### 5.3.2 Observatieprotocol

Een observatie van gesprekken is een geschikte manier om data te verzamelen, omdat hiermee waarneembaar gedrag inzichtelijk wordt gemaakt (Baarda, de Goede & Teunissen, 2005). Om de invloed van de observator op een loopbaangesprek weg te nemen, hebben de loopbaangesprekken zonder observator plaatsgevonden (Fischer & Julsing, 2014). In plaats daarvan zijn de loopbaangesprekken gefilmd. Hierbij is samen met de loopbaanbegeleider gezocht naar een geschikt moment om de camera-observatie plaats te laten vinden. Alle studenten en lb’ers hebben toestemming verleent na kennisneming van een voorlichtingsbrief om de loopbaangesprekken te laten filmen. De voorlichtingsbrief is te vinden in bijlage 7.

## 5.4 Data-analyse

In het praktijkonderzoek is een inductieve strategie toegepast, waarbij gewerkt werd met drie opeenvolgende fases, te weten: de exploratiefase, specificatiefase en de reductiefase (Baarda et al., 2015). De exploratiefase richtte zich op het in kaart brengen van het beeld dat lb’ers hebben van hun eigen gedrag, houding en visie met betrekking tot de loopbaanbegeleiding van studenten. Hiervoor zijn diepte-interviews ingezet om dit beeld van de lb’ers te achterhalen. Om te achterhalen welke invloed loopbaangesprekken op VSV’ers hebben gehad, zijn er diepte-interviews met VSV’ers afgenomen. Bij de diepte-interviews zijn geluid- en beeldopnames gemaakt zodat de verzamelde data verbatim uitgewerkt konden worden (Baarda et al., 2015). Na de diepte-interviews zijn er camera-opnames gemaakt van de loopbaangesprekken, waarna het waarneembare gedrag van de loopbaanbegeleider, via de observatiekaart, vergeleken is met de uitkomsten van de diepte-interviews. Om een vergelijking te kunnen bewerkstelligen zijn de diepte-interviews met de lb’ers en VSV’ers gesegmenteerd en open gecodeerd naar woorden waarna er gereflecteerd is op de opbrengsten (Baarda et al., 2015). In de daaropvolgende specificatiefase is de structuur in codes onderzocht, zodat er een conceptueel kader gemaakt kon worden (Baarda et al., 2015). Tijdens de daaropvolgende reductiefase is gezocht naar samenhang en overeenkomsten in de codering van de diepte-interviews en observaties, zodat een uitspraak gedaan kon worden over relatie tussen de verzamelde data en de onderzoeksvraag (Baarda et al., 2015). Om de uitkomsten van dit onderzoek te ondersteunen en weer te geven, zijn er citaten uit de diepte-interviews en observaties opgenomen bij de resultaten (Baarda, 2013).

# 6. Resultaten

### 6.1 VSV signaleren

Om gericht zorg of ondersteuning te kunnen bieden aan studenten, is het van belang dat lb’ers vroegtijdig signaleren of een student dreigt uit te vallen (Van Wijk & Van Kan, 2013). Alle geïnterviewde lb’ers en alle geïnterviewde VSV’ers geven aan dat ‘terugtrekkend gedrag’ een waarneembaar signaal is van een dalende betrokkenheid van een student. Lb’er 1 gaf aan: “*Het begint met te laat komen, weg blijven, makkelijk ziekmelden. Vervolgens de slechte resultaten van toetsen en het huiswerk niet maken en dat soort zaken (…) daarvan ben ik van overtuigd”.* Allelb’ers geven aan dat absentie een reden is om een loopbaangesprek te voeren. Alle lb’ers geven aan het digitale leerlingvolgsysteem te raadplegen om absentiegegevens te bekijken. Lb’er 2 en lb’er 3 geven aan volgens een gespreksplanning te werken waarbij iedere student, periodiek wordt gesproken. “*Ik heb een lijst en ik ben voor de aardigheid onderaan begonnen (…). Ik werk gewoon de lijst af”* (lb’er 3)*.* Alle lb’ers geven aan te weinig tijd te hebben om alle studenten te spreken binnen een korte termijn; *“Soms ben je wel zes of zeven weken onderweg voordat ik iedereen gesproken heb”* (lb’er 3). Uit de observaties van de loopbaangespreken komt naar voren dat een loopbaangesprek tussen de vijf en vijftien minuten duurt. Alle observatie tonen aan dat lb’ers en studenten met elkaar in gesprek zijn. Hierbij stelt de lb‘er voornamelijk open vragen die richting geven aan het loopbaangesprek.

### 6.2 Identificering

Het uitwisselen van kennis en het delen van ervaring met elkaar, zorgt ervoor dat studenten een gezamenlijke identiteitsgroei doorlopen waardoor betrokkenheid in de opleiding toeneemt (Wenger, 1999). Hierdoor wordt het gevoel van verbondenheid en identificering met school verhoogd en daalt de kans op het ontwikkelen van gedragsproblemen (Jennings & Greenberg, 2008; Pianta & Allen, 2008). Alle geïnterviewde loopbaanbegeleiders geven aan dat er bij het loopbaangesprek aandacht is voor de persoonlijke situatie van de student. Bij de observatie van een loopbaangesprek met lb’er 1 worden vragen gesteld over de sfeer in de klas, de positie van de student in klas en zijn thuissituatie. Hierbij geven alle lb’ers aan dat er een vertrouwensband met de student nodig is om met de studenten te kunnen praten over persoonlijke zaken. Lb’er 5 geeft aan; “*Ja als er geen vertrouwensband is dan vertellen ze ook niks. Dan komt er eigenlijk weinig, dus eerst werken aan de vertrouwensband (…)”*. Lb’er 1 geeft aan; *“Je moet een band opbouwen zodat ze [de studenten] weten dat ze bij je kunnen komen en dat je er ook iets mee doet”.* Drie lb’ers geven aan dat het belangrijk is dat studenten een leuke tijd op school hebben en met plezier naar school komen. Drie lb’ers geven aan dat passie en de interesse voor het vak overdragen en een goede begeleiding van studenten bijdragen om plezier naar school gaan te verhogen: *“Maar als ze [studenten] hier komen vanuit interesse en de lessen zijn leuk (…), dan denk ik dat 80% van de studenten de les leuk zal gaan vinden”* (lb’er 3). Alle lb’ers geven aan dat de positie van de student in de klas, zijn houding en het groepsgevoel een belangrijke invloed kunnen hebben op prestaties van een student en de identificering met school. Lb’er 2 geeft aan: *“Een leerling die buiten het collectief [de groep] valt is niet bij de les, haalt onvoldoendes (…). En ik denk dat dit wisselgeld is voor een leerling die zich niet begrepen voel”.*

### 6.3 Arbeidsidentiteit

Onderzoek van Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) toont het belang aan van begeleiden en trainen van studenten bij het maken van kwalitatief goede keuzes voor de beroepstoekomst. Het blijkt dat studenten vaak niet goed weten wat een beroep inhoudt, welke vaardigheden dit van de student vraagt en welke mogelijkheden er voor de student in het bedrijfsleven zijn (Herweijer, 2008).

Vier lb’ers geven aan dat zij zelf een goed beroepsbeeld hebben. Twee lb’ers geven aan zelf geen goed beeld te hebben van het beroep waar de student later in terecht zal komen. Als reden hiervoor dragen zij aan dat het beroep te divers is om te beschrijven en de opleiding toegang geeft tot een breed functieprofiel. Lb’er 6 geeft op de vraag “*Hoe ziet het beroep voor de student eruit*”? aan: “*Ja dat is een goeie, dat is heel breed zijn (…). Wij weten nog niet goed waar ze naartoe gaan*”. Het belang van een goed beroepsbeeld wordt door alle lb’ers onderschreven en alle lb’ers gebruiken het loopbaangesprek om middels een dialoog te achterhalen wat het beroepsbeeld van de studenten is. Hierbij geven alle lb’ers aan dat niet iedere student een goed beroepsbeeld heeft bij de aanvang van de opleiding, ondanks dat sommige beroepen een traditioneel beroepsbeeld hebben. Lb’er 2 geeft aan: “*En op dat moment denk ik dat wij best een traditioneel beroep hebben waarin een leerling zich kan verplaatsen*”. Om een beroepsbeeld te ontwikkelen geven vier lb’ers aan gastlezingen, excursies en rondleidingen door bedrijven te organiseren.

### 6.4 Bevinding van VSV’er

VSV’er worden, is een gevolg van verschillende factoren waardoor een student besluit om een opleiding voortijdig te beëindigen (Eimers, 2006; Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010; Van Uden, 2010). Het is een proces waarbij studenten zich steeds meer onttrekken aan het onderwijs over een langdurige periode, en wordt ‘terugtrekkend gedrag’ genoemd (Van Uden, 2010). Uit de diepte-interviews met VSV’ers komt naar voren dat alle studenten tevreden zijn over de manier van begeleiding door hun lb’er. VSV’er 1 geeft op de vraag; “*heb je nog tips voor je lb’er”?* als antwoord “*Dat zou ik niet weten eerlijk gezegd. Nee ik denk dat ik wel geluk heb met de begeleiding*”.

Alle VSV’ers geven aan dat hun loopbaanbegeleider niet had kunnen merken aan de student dat zij twijfels om te stoppen met de opleiding VSV’er 3 geeft hierbij aan “*dit kon school niet echt zien, ik ben niet echt iemand die dat zomaar rond gaat roepen”*.Alle VSV’er dragen terugtrekkend gedrag in de vorm van spijbelen, ziekmelden of te laat komen aan als voorbode voor hun voortijdig schooluitval. VSV’er 3 geeft aan “*Misschien door mijn afwezigheid. Ik was minder gemotiveerd”*. Ook de houding in de klas ten opzichte van opletten wordt hierbij door alle VSV’ers aangedragen als waarneembaar terugtrekkend gedrag: “*Ja, ik zie dan studenten die met hun telefoon zitten en niet serieus meedoen met de les. Dat zijn toch wel vaak tekenen van mensen [studenten] die gaan stoppen”* (VSV’er 2). Alle VSV’ers geven aan dat de klas geen invloed heeft gehad op het stoppen met de opleiding: *“O nee dit is echt een keuze van mijzelf geweest” (*VSV’er 3)*.* Alle VSV’ers gaven aan bij aanvang van de opleiding geen goed beroepsbeeld te hebben en een verkeerde verwachting te hebben gehad van de lesinhoud. VSV’er 2 geeft aan: “*Ik dacht dat we meer basiskennis zouden krijgen”.* Het vroegtijdig inschakelen van de ouders en duidelijke regels naleven, wordt door VSV’er 2 en 3 aangedragen als een mogelijke manier om terugtrekkend gedag tegen te gaan. De VSV’er 1 en 3 geven aan maar één of twee keer een loopbaangesprek gehad te hebben gedurende hun schooljaar. Alle VSV’ers gaven aan dat er meer loopbaangesprekken werden gevoerd nadat zij aangaven hadden om te willen stoppen met de opleiding.

# 7. Conclusies en discussie

## 7.1 Conclusie

**Deelvraag 1: Welke kenmerken van studenten brengen lb’ers tijdens het loopbaangesprek in kaart om signalen van VSV in beeld te brengen**?

Terugtrekkend gedrag wordt door loopbaanbegeleiders gezien als een belangrijke reden voor VSV. Hierbij worden absentie, te laat komen, ziekteverzuim, maar ook het niet maken van huiswerk als waarneembare signalen gezien. Loopbaanbegeleiders evalueren dit gedrag van studenten tijdens loopbaangesprekken om de kans op VSV te verkleinen. Dit sluit aan bij de bevindingen van Van Wijk en Van Kan (2013). De loopbaanbegeleiders plannen loopbaangesprekken voornamelijk in bij studenten met terugtrekkend gedrag en de risicostudent. Hierdoor is minder aandacht voor andere studenten en mogelijke ‘geruisloze uitvallers’ (Van Rooij et al.,2010). Tevens kennen de loopbaangesprekken lange wachttijden waardoor het risico ontstaat dat studenten niet tijdig gesproken worden en de kans op voortijdig beëindigen van de opleiding toeneemt (Knesting, 2008; Van Wijk & Van Kan, 2013; WRR, 2009).

**Deelvraag 2: In welke mate geven lb’ers tijdens het loopbaangesprek aandacht aan identificering van de student met school?**

Hoe een student zich voelt op school, in de groep ligt en de voortgang van de student, zijn wezenlijke onderdelen van de loopbaangesprekken. Plezier in school en onderdeel zijn van een groep wordt door loopbaanbegeleiders gezien als een belangrijke maatstaf om een opleiding succesvol te kunnen afronden en sluit aan bij de bevindingen van Wenger (1999). Loopbaanbegeleiders trachten door het opbouwen van een vertrouwensband te achterhalen welke identificering de student heeft met de school. Dit gebeurt voornamelijk door middel van de dialoog en kan hiermee positief bijdragen aan de tevredenheid van studenten (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006; Stevens, 2010). Studenten die risicogedrag of terugtrekkend gedrag vertonen krijgen voorrang bij het inplannen van een loopbaangesprek. Hiermee daalt de kans op de opbouw van een gezamenlijke identiteitsgroei met bij studenten die geen risicogedrag vertonen (Wenger, 1999) en neemt de kans op gedragsproblemen toe (Jennings & Greenberg, 2008; Pianta & Allen, 2008).

**Deelvraag 3: In welke mate geven lb’ers tijdens het loopbaangesprek gestalte aan het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit bij studenten?**

Loopbaanbegeleiders geven in het diepte-interview aan aandacht te besteden aan het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit door het beroepsbeeld van de student te achterhalen en het beroepsbeeld te versterken door bijvoorbeeld gastlezingen of bedrijfsbezoeken. Toch geven de geïnterviewde VSV’ers aan dat het ontbreken van een goed beroepsbeeld en de daarna tegenvallende opleidings- en beroepsverwachting reden zijn geweest om te stoppen met school. Mogelijk staat dit in verband met het ontbreken van een eenduidig beroepsbeeld bij alle loopbaanbegeleiders. Dit kan resulteren in een verkeerde begeleiding en training van studenten bij het maken van kwalitatief goede keuzes met als mogelijk gevolg een verhoogde kans op VSV (Meijers, Kuijpers en Bakker, 2006).

***Deelvraag 4: Welke kenmerken van de loopbaanbegeleiding hebben volgens VSV’ers een positieve dan wel negatieve rol gespeeld in de aanloop naar hun VSV?***

VSV’ers geven aan tevreden te zijn over de manier waarop zij zijn begeleid, de manier waarop zij zijn behandeld en de kansen die hun aangeboden zijn door de loopbaanbegeleider. De VSV’ers geven aan dat terugtrekkend gedrag een voorbode was van hun dalende motivatie. Zij geven aan dat het vroegtijdig inschakelen van ouders een mogelijke manier is om terugtrekkend gedag tegen te gaan. VSV’ers dragen als reden voor het stoppen met de opleiding een verkeerd beroeps- en opleidingsbeeld aan. Het ontbreken van meervoudige loopbaangesprekken kan mogelijk bijgedragen hebben aan het mislopen van signalen die duiden op een verkeerde arbeidsidentiteit (Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010).

**Hoofdvraag: In welke mate voldoet de begeleiding van loopbaanbegeleiders binnen de TMS aan de kenmerken van loopbaanbegeleiding, waarvan verwacht mag worden dat deze bijdragen aan het verlagen van VSV?**

Uit dit onderzoek blijkt dat de loopbaanbegeleiders een gezamenlijk en juist beeld over de signalen te hebben die passen bij VSV-gedrag zoals terugtrekkend gedrag, huiswerk niet maken en het ziekteverzuim. Hierdoor is het aannemelijk dat loopbaanbegeleiders in staat zijn VSV-gedrag te signaleren (Verloop, Van Driel & Meijer, 2001; Van Wijk & Van Kan, 2013). Echter blijkt dat loopbaanbegeleiders de loopbaangesprekken met name inplannen naar aanleiding van gesignaleerd risicogedrag of terugtrekkend gedrag. Dit leidt, in combinatie met het grote aantal studenten, tot lange tussenpozen in de gesprekscyclus. Hiermee daalt de kans op het vroegtijdig signaleren van VSV-gedrag bij andere studenten, wat de kans op VSV verhoogd (Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010; Van Wijk & Van Kan, 2013). Hiermee voldoen de lb’ers van de TMS alleen aan het signaleren van risicostudenten, maar worden geruisloze uitvallers niet tijdig herkend (Van Wijk & Van Kan, 2013; WRR, 2009).

Tijdens het loopbaangesprek is er aandacht voor het welzijn van de student, wordt een band opgebouwd en actief gewerkt om het identificeren met school te verhogen, door kennis en ervaring te delen. Ook worden studenten die buiten de groep vallen worden waargenomen en benaderd voor een loopbaangesprek. Met deze handeling voldoen de lb’ers van de TMS aan de opbouw van een identificering met school (Herweijer, 2008; Wenger, 1999).

Door tijdens de loopbaangesprekken gebruik te maken van dialogen, voldoen de lb’ers aan de criteria die nodig zijn voor het opbouwen van een relatie (Knesting, 2008; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Omdat VSV’ers aangeven een verkeerd beroepsbeeld gehad te hebben bij de start van de opleiding en dit als reden aandragen om voortijdig schoolverlaten te worden, wordt het belang van de ontwikkeling en begeleiding van een beroepsbeeld bevestigd (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Echter heeft niet iedere lb’er een duidelijk beroepsbeeld waardoor de kans bestaat dat niet iedere lb’er in staat is een beroepsbeeld over te dragen of het bijdragen aan het maken van beroepskeuzes. Hiermee voldoet een deel van de lb’ers bij de TMS niet aan de criteria die bijdragen aan het verlagen van VSV.

## 7.2 Kritische reflectie op het onderzoeksproces

Dit onderzoek is uitgevoerd aan de hand van zes diepte-interviews met loopbaanbegeleiders en drie diepte-interviews met VSV’ers bij de TMS BOL 4. Daarnaast hebben zes observaties van loopbaangesprekken bij de TMS BOL 4 plaatsgevonden. Door het beperkte aantal respondenten is dit onderzoek mogelijk niet representatief voor andere technische middelbare scholen. Het overnemen of generaliseren van de onderzoeksresultaten is hierdoor mogelijk niet zonder mogelijk. Voor dit onderzoek was het niet mogelijk bij elke geïnterviewde loopbaanbegeleider een camera-observatie van de loopbaangesprekken te laten plaatsvinden. Dit heeft geresulteerd in het houden van meerdere camera-observaties van loopbaangesprekken bij de overige geïnterviewde loopbaanbegeleiders. Hierdoor kan het niet uitgesloten worden dat er een vertekend beeld ontstaan is ten opzichte van de andere geïnterviewde loopbaanbegeleiders die niet geparticipeerd hebben aan de observatie. Het valt dan ook niet uit te sluiten dat bij een vervolgonderzoek andere resultaten gevonden kunnen worden.

Ondanks dat verschillende studenten waren benaderd voor het onderzoek, was er maar een beperkt aantal studenten die de TMS ongediplomeerd gingen verlaten en daarmee VSV’er werden. Dit is het gevolg van de interne doorstroming van studenten naar een andere opleiding binnen de TMS, waardoor zij niet in de klasse VSV’er vallen. Bij de diepte-interviews met VSV’ers valt op te merken dat de respons van de geïnterviewde VSV’ers minimaal was. De VSV’ers vonden het zelf moeilijk om te beschrijven wat de rol van de lb’er is geweest bij hun keuze om de opleiding te verlaten, maar vonden het ook moeilijk om signalen te beschrijven bij hun eigen gedrag in aanloop naar hun VSV. Daarbij kwam uit de diepte-interviews met de VSV’er naar voren dat het aantal loopbaangesprekken werd vermeerderd zodra risicogedrag werd geconstateerd door de loopbaanbegeleider en de student de keuze al had gemaakt om te stoppen met de opleiding. Er kan niet uitgesloten worden dat deze loopbaangesprekken één en dezelfde inhoud hebben gehad als de loopbaangesprekken met studenten die niet van plan waren om te stoppen met de opleiding.

De informatie uit dit onderzoek naar de mogelijke invloed van loopbaangesprekken op het voortijdig schoolverlaten, zal mogelijk niet direct leiden tot een daling van VSV’ers binnen de organisatie. Om het VSV-aantal te reduceren is meer onderzoek nodig naar meer mogelijke redenen van het ontstaan van VSV binnen de organisatie die mogelijk los staan van loopbaanbegeleiding. Om VSV-reductie te realiseren zullen loopbaanbegeleiders, docenten en docententeams zich meer bewust moeten worden van signalen die passen bij VSV en preventief moeten werken aan de reductie van VSV. Mogelijk kunnen de resultaten en aanbevelingen uit dit onderzoek hiervoor handvatten geven.

## 7.3 Praktische opbrengst en aanbeveling

Met het opnemen van de annotatie uit de kritische reflectie op het onderzoeksproces, kan uit de resultaten en conclusie van dit onderzoek geconstateerd worden dat de loopbaanbegeleiders (lb’ers) bij de technische middelbare school in staat zijn om signalen van voortijdige schoolverlaters (VSV’ers) te herkennen en hierop te reageren. De hoeveelheid studenten per lb’er en de hoeveelheid tijd die een loopbaangesprek vraagt, zorgen echter voor lange tussenpozen bij de loopbaangesprekken. Lb’ers richten zich mogelijk daarom meer op risicogedrag en terugtrekkend gedrag van studenten, omdat dit volgens lb’ers voorboden zijn voor VSV. Hierbij wordt voorbijgegaan aan studenten die geen risicogedrag vertonen, maar wel behoefte hebben aan persoonlijk contact met de lb’er waardoor de kans op VSV wordt verhoogd (Knesting, 2008; Van Wijk & Van Kan, 2013; WRR, 2009). Het ontbreken van regelmatig contact tussen de student en lb’er kan leiden tot risicogedrag of terugtrekkend gedrag van studenten die dit oorspronkelijk niet eerder vertoonden (Van Rooij, Pass & Van den Broek, 2010). Dit kan door de TMS voorkomen worden door meer tijd in te roosteren voor loopbaangesprekken waardoor studenten minder lang hoeven te wachten op een loopbaangesprek. Hiermee worden alle studenten, waaronder de geruisloze uitvaller, eerder en vaker gehoord, waardoor de kans op VSV afneemt (Knesting, 2008). Hoewel er bij loopbaangesprekken voldoende aandacht is voor de opbouw van een identificering van studenten met school, kan een verhoging van het aantal loopbaangesprekken resulteren in het sneller opbouwen van een vertrouwensband, wat kan leiden tot meer aandacht voor de identificering met school. Tevens kan er eerder gestart worden met de opbouw van een identificering (Wenger, 1999). Hierdoor kunnen potentiële VSV’ers overgehaald worden om hun opleiding toch succesvol af te ronden (Herweijer, 2008; Janosz et al., 1997; Tino, 1993).

Uit de diepte-interviews met VSV’ers is gebleken dat er studenten binnenkomen zonder of met een verkeerd beroepsbeeld, hetgeen aansluit aan bij het onderzoek van Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) en Herweijer (2008). Door een verkeerd beroepsbeeld vroegtijdig te signaleren, kunnen de lb’ers eerder gaan werken aan de ontwikkeling van een juist beroepsbeeld en begeleiding geven bij het maken van keuzes voor de beroepstoekomst (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). De TMS wordt daarom geadviseerd de begeleidingstijd voor lb’ers met name in het eerste leerjaar van de TMS te verhogen. Mocht een student toch willen stoppen, dan kan dit leiden tot een vervroegde overstap naar een andere opleiding. Dit kan voor de TMS betekenen dat er studenten vervroegd zullen overstappen naar een andere opleiding, maar de school niet als VSV’er zullen verlaten. Echter toont het onderzoek aan dat niet alle lb’ers volledig in staat zijn een beroepsbeeld over te dragen tijdens de loopbaangesprekken. Dit is het gevolg van het ontbreken van een eenduidig beroepsbeeld van lb’ers waardoor de kans bestaat dat de lb’ers een verkeerd beroepsbeeld overdragen of studenten verkeerd begeleiden bij het maken van beroepskeuzes (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). Tevens bestaat de kans dat er tussen de student en de lb’ers een minder goede dialoog plaatsvindt over de inhoud van het beroep. Deze dialoog is volgens Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) belangrijk om studenten te kunnen begeleiden bij de keuzes die zij moeten of nog moeten gaan maken. Het is daarom raadzaam de lb’ers het belang van een beroepsbeeld in te laten zien en actie te ondernemen om het beroepsbeeld bij alle lb’ers te verbeteren. Dit kan bereikt worden door lb’ers hun studenten te laten bezoeken op hun stageplek, maar ook door zelf stage te gaan lopen. Dit kan volgens KPMG (2016) positief bijdragen aan de ontwikkeling van een beroepsbeeld bij lb’ers en de samenwerking met het beroepsleven verhogen. Hierbij is het voor het management belangrijk om in overweging te nemen dat niet alle lb’ers bereid zullen zijn om zelf een stage te gaan lopen. KPMG (2016) raadt het management aan om aansluiting te vinden bij de motivatie, kennis- en ervaringsniveau van lb’ers om tot een succesvolle implementatie van de lb’ers-stage te komen.

Gedurende het onderzoek naar de mogelijke invloed van loopbaangesprekken op voortijdig schoolverlaten, dragen de lb’ers en VSV’ers concepten aan die buiten de scope van dit onderzoek zijn gevallen, maar mogelijk interessant kunnen zijn voor vervolgonderzoek. Zo geven lb’ers aan dat studenten geen goed beeld hebben van een opleiding of het beroep bij aanvang van de opleiding, maar ook bij het overstappen naar een andere opleiding. Studenten die zich gedurende de opleiding uitschrijven en zich aanmelden voor een andere opleiding worden niet gekenmerkt als VSV’er en zijn in dit onderzoek niet benaderd. Maar deze studenten kunnen nog wel een VSV’er worden. Het kan daarom interessant zijn om te onderzoeken welk beroepsbeeld studenten hebben die overstappen naar een vervolgopleiding, hoe dit beroepsbeeld ontstaan is en welke resultaten dit oplevert bij de vervolgopleiding. Mogelijk kan het ook interessant zijn om te onderzoeken wat de verhouding tussen het aantal studenten is dat de opleiding verlaat met de kenmerken van een ‘risico uitvaller’ en ‘geruisloze uitvaller’. Uit de literatuur komt geen eenduidig antwoord op deze vraag, maar een antwoord hierop kan mogelijk invloed hebben op kwaliteit van de loopbaanbegeleiding.

# Literatuurlijst

Audas, R., & Willms, J. D. (2001). *Engagement and dropping out of school: A life course perspective.* Unpublished Working Paper for the Applied Research Branch, Strategic Policy, Human Resources Development.

Baarda, D. B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Goede, M. de, Peters, V., & Velden, T. M. H. van de. (2015). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek* (3e ed.). Groningen/Houten, Nederland: Noordhoff.

Baarda, D., Goede, M. de., & Teunissen, J. (2005). *Basisboek Kwalitatief Onderzoek. Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Stenfert Kroese

Baat, M. de, Messing, C., & Prins, D. (2013). *Wat werkt bij schoolverzuim en voortijdig schoolverlaten*? Utrecht, Nederland: Nederlands Jeugd Instituut.

Batenburg, T. van, Korpershoek, H., & Werf, M. P. C. van der. (2007). *De VMBO-leerlingen in vocl '99: Stromen, kenmerken en huidige situatie*. Groningen, Nederland: Gronings Instituut voor Onderzoek naar Onderwijs.

Beekhoven, S. (2004). *De rol van participatie en identificatie bij het voortijdig schoolverlaten van jongens*. Pedagogische studiën, 81, (104–116).

Beekhoven, S., & Dekkers, H. (2007). *De focus op voortijdig schoolverlaten. Stand van zaken en in de Stedendriehoek.* Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.

Beekhoven, S., Jong, U. de, & Hout, H. van. *(2002) ‘Explaining Academic Progress via Combining Concepts of Integration Theory and Rational Choice Theory’,* Research in Higher Education 43-5, 577-600.

Boeije, H. R. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen* (2 e. ed.). Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Christle, C.A., Jolivette, K., & Nelson, C.M. (2007). *School characteristics related to high school dropout rates. Remedial and special education, 9*(1), 179-193.

Dynarski, M., Clarke, L., Cobb, B., Finn, J., Rumberger, R., & Smink, J. (2008). Dropout Prevention. IES Practice Guide. NCEE 2008-4025*. National Center for Education Evaluation and Regional Assistance*.

Eimers, T. (2006). *Vroeg is nog niet voortijdig. Naar een nieuwe beleidstheorie voortijdig schoolverlaten.* Nijmegen: Kenniscentrum Beroepsonderwijs Arbeidsmarkt.

Fischer, T., & Julsing, M. (2014). *Onderzoek doen!: kwantitatief en kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff.

Fulton, L. V., Ivanitskaya, L. V., Bastian, N. D., Erofeev, D. A., & Mendez, F. A. (2013). Frequent deadlines: *Evaluating the effect of learner control on healthcare executives performance in online learning. Learning and Instruction*,*23*, 24-32.

Herweijer, L. (2008). *Gestruikeld voor de start. De schoolverlaten zonder startkwalificaties.* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Janosz, M., LeBlanc, M., Boulerice, B., & Tremblay, R.E. (1997). *Disentangling the weight of school dropout predictors: a test on two longitudinal samples.* Journal of Social Issues*, 64*(1), 21-40.

Jennings, P. A., & Greenberg, M. T. (2009). *The prosocial classroom: Teacher social and emotional competence in relation to student and classroom outcomes.* Review of educational research, *79* (1), 491-525.

Jong, U. D., Vendel, V., & Hoekstra, P. (2002). *Studie uitval van studenten met een VWO diploma: Het doet er niet toe wie je bent, het gaat erom wat je doet*. Sociale wetenschappen, *45*(3), 40-52.

Keppens, G., Spruyt, B., & Roggemans, L. (2014). Van occasionele tot reguliere spijbelaar: *Een onderzoek naar het profile van spijbelaars en de invloed van school en omgeving op spijbelen*. Eindrapport Vrije Universiteit Brussels: Vlaamse Ministerie van onderwijs en vorming.

Knesting, K. (2008). *Student at risk for school dropout: Supporting their persistence*. Preventing Failure, *52*(4), 3-10.

KPMG. (2016). *De toekomstbestendigheid van onderwijsinstellingen.* Geraadpleegd van http://www.scienceguide.nl/media/1904380/de-toekomstbestendigheid-van-onderwijsinstellingen.pdf

Marks, G. N. (1998). *Attitudes to school life: Their influences and their effects on achievement and leaving school.* Camberwell: Australian Council for Educational Research

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

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2016). Bijlage bij persbericht schooluitval d.d. 15 februari 2016. Den Haag: Ministerie van OCW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (2011). *Schooluitval voorkomen in Nederland*. Den Haag: Ministerie van OCW.

Need, A. & Jong, U. de, 2001 ‘*Educational Differentials in the Netherlands: Testing Rational Action Theory’*, Rationality and Society 13-1, 71-98.

Nicaise, I., Rick, K. de., Vanhoren I., Kamp, H. op den. (2006). *Het lerend individu in de kennismaatschappij.* ’s-Hertogenbosch: CINOP

Onderwijscoöperatie. (z.j.). *Kijkwijzer*. Geraadpleegd op 15 maart, 2016, van <http://kijkbijmijnles.onderwijscooperatie.nl/kijkwijzer/>

Overdiep, I. (2016). *Wijzer over Zien en Kijken: Inventarisatie observatie instrumenten in het PO.* Geraadpleegd van https://www.poraad.nl/files/werkgeverszaken/wijzer\_over\_zien\_en\_kijken.pdf

Pianta, R. C., & Allen, J. P. (2008). Building capacity for positive youth development in secondary school classrooms: Changing teachers’ interactions with students. *Toward positive youth development: Transforming schools and community programs*, *1*, 21-40.

Rooij, E. van, Pass, J., & Broek, A. van den. (2010). *Geruisloos uit het onderwijs. Het verschil tussen klassieke en geruisloze risicofactoren van voortijdig schoolverlaten*. Den Haag: Ministerie van cultuur en onderwijs.

Steeg, M. van der, Webbink, D. (2006). *Voortijdig schoolverlaten in Nederland: omvang, beleid en resultaten.* Den Haag: Centraal Planbureau.

Stegelin, D., & Bailey, B. (2004). *Creating a sense of place and belonging: How to meet the emotional needs of K-12 students*. National Dropout Prevention Center/Network, College of Health, Education, and Human Development, Clemson University.

Stevens, L. (2010). *Zin in onderwijs.* Antwerpen/ Apeldoorn: Grant

Tino, V. (1993). *Leaving college: rethinking the causes and cures of student attrition.* Chicago: University of Chicago Press.

Traag, T. (2012). *Early school leaving in the Netherlands: a multidisciplinary study of risk and protective factors explaining early school-leaving* (Doctoral dissertation, Maastricht university).

Uden, J. van. (2010). *Studentbetrokkenheid: voorspeller van studiesucces van mbo-studenten*. *Onderwijs en gezondheidszorg*, *34*(3), 3-7.

Verloop, N., Driel, J.H. van, & Meijer, P.C. (2001). *Teacher knowledge and the knowledge base of teaching. International Journal of Educational research, 35, 441-461.*

Voelkl, K. E. (1995). School warmth, student participation and achievement. Journal of Experimental Education, 632, 127–138.

Wenger, E. (1999). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity.* Cambridge, UK: Cambridge University Press.

Wester, F. (2004). *Analyse van kwalitatief onderzoeksmateriaa*l. Huisarts En Wetenschap,*47*(12), 122-128. doi:10.1007/BF03083688

Wetenschappelijke Raad voor Regeringsbeleid. (2009). *Vertrouwen in de school: over de uitval van ‘overbelaste’ jongeren.* Amsterdam: Amsterdam University Press

Wijk, B. van, & Kan, C. van. (2013). *Vroegtijdig signaleren van onderwijsuitval. Inzichten van en voor de praktijk.* ’s-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO).

# Bijlagen

## Bijlage 1: Triangulatiekaart 1

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Interview opbouw | **Opzet gericht op de loopbaanbegeleider** | | | | | | **Triangulatie** | | |
| **Interview** | **Observatie** | **Exit (VSV) gesprek** |
| Nr |  | **D1** | **D2** | **D3** | **D4** |
| Inleiding |  | Hoe lang ben je loopbaanbegeleider? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat is het doel van een loopbaangesprek? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoeveel tijd neemt een loopbaangesprek in beslag en hoe vaak heb je een loopbaangesprek ? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoe verloopt een loopbaangesprek? (wie is er aan het woord) |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat bespreek je in een lb-gesp? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Waar let je op tijdens een loopbaangesprek en waarom let je hier op? |  |  |  |  |  |  |  |
| Kern |  | Welke acties onderneem je om VSV'ers in beeld te krijgen? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoe herken jij een student die voortijdig een opleiding wil verlaten? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat zijn volgens jou succesvolle manieren om VSV studenten vroegtijdig te herkennen? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke rol speelt de betrokkenheid van de student volgens jou, op het VSV aantal? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke invloed heeft een lb'er op de motivatie van een student?( in hoeverre) |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke handelingen onderneem je op het moment dat een student ongemotiveerd is, zich terug trekt of spijbelt? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke waarde heeft een loopbaangesprek op het groepsproces in de klas? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke invloed heeft groepsgevoel en identificering met school op de student? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welk gedrag is volgens jou typerend voor studenten die zich geen onderdeel voelen van de groep waar ze in zitten? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat doe je als je merkt dat een student zich afzondert van andere studenten uit de klas? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke knelpunten kom je tegen bij loopbaangesprekken met studenten die zich niet betrokken voelen bij de school of klas? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoe ziet het beroep er voor de student er uit? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat doe jij om het beroepsbeeld van studenten in beeld te krijgen? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Waaraan herken jij studenten die wel/niet een juist beroepsbeeld hebben? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoe handel je als een student een verkeerd beroepsbeeld heeft? |  |  |  |  |  |  |  |
| Afsluiting |  | Wat werkt er volgens jou niet bij een loopbaangesprek |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke “best practices” heb je bij de loopbaangesprekken |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Heb jijzelf nog vragen, naar aanleiding van het interview? |  |  |  |  |  |  |  |

## Bijlage 2: Triangulatiekaart 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Interview opbouw | **Opzet gericht op de VSV student** | | | | | | **Triangulatie** | | |
| **Interview** | **Observatie** | **Exit (VSV) gesprek** |
| Nr |  | **D1** | **D2** | **D3** | **D4** |
| Inleiding |  | Deze vraag wordt aan VSV studenten niet gesteld |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat is het doel van een loopbaangesprek geweest? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoeveel tijd nam een loopbaangesprek in beslag en hoe vaak had je gesprekken met je lb-er? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoe verliep een loopbaangesprek? (wie is er aan het woord) |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat werd er besproken tijdens een loopbaangesprek? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Deze vraag wordt aan VSV studenten niet gesteld |  |  |  |  |  |  |  |
| Kern |  | Welke acties heeft de lb’er genomen om jou “keuze om te stoppen” in beeld te krijgen? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoe heeft /had de lb’er signalen kunnen signaleren die bijgedragen hebben om te stoppen? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoe liet jij de lb’er merken dat je wilde stoppen met de opleiding? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Deze vraag wordt aan VSV studenten niet gesteld |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke invloed heef de lb’er gehad bij het maken van je keuze om te stoppen? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Hoe handelde de lb’er toen je aangaf te willen stoppen? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke invloed had een loopbaangesprek op het groepsproces in jou klas? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welke invloed heeft de klas en de school op jou gehad om te stoppen/ zo lang te blijven? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Voelde jij je betrokken bij de klas/school en hoe uitte/ervaarde jij dit? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Deze vraag wordt aan VSV studenten niet gesteld |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Deze vraag wordt aan VSV studenten niet gesteld |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welk beeld had jij van het beroep toen je begon met je studie? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Deze vraag wordt aan VSV studenten niet gesteld |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Welk beeld heb jij nu van het beroep, waar je voor studeerde? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat heeft de lb’er gedaan om het beroepsbeeld in kaar te krijgen? |  |  |  |  |  |  |  |
| Afsluiting |  | Wat werkt er volgens jou niet bij een loopbaangesprek? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Wat werkt er volgens jou wel bij een loopbaangesprek? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Waar kunnen wij als school op verbeteren? |  |  |  |  |  |  |  |
|  | Heb jijzelf nog vragen, naar aanleiding van het interview? |  |  |  |  |  |  |  |

|  |  |
| --- | --- |
| Legenda | |
| D1 | Deelvraag 1 |
| D2 | Deelvraag 2 |
| D3 | Deelvraag 3 |
| D4 | Deelvraag 4 |
| **Interview** | Diepte-interview met loopbaanbegeleider |
| **Observatie** | Camera observatie van loopbaanbeleider |
| **Exit gesprek** | Diepte interview met studenten die aangeven hebben te willen stoppen |
|  | Vragen of observatiepunten die niet geselecteerd zijn |
|  | Vragen of observatiepunten die wel geselecteerd zijn |

## Bijlage 3: Wijze van data verzamelen per onderzoeksvraag

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Deelvraag** | **Onderzoekmethode** | **Respondenten** | **Verantwoording** |
| Welke kenmerken van studenten brengen lb’ers tijdens het loopbaangesprek in kaart om signalen voor VSV in beeld te brengen? | Diepte-Interview1 | Lb’er | Er is gekozen voor individuele diepte-interviews, om te beoordelen welke kennis en denkwijze de geïnterviewden hebben (Baarda, 2015). Voor het interview is een vragenlijst opgesteld, die gehanteerd zal worden om lijn in het interview te houden en de lb’ers dezelfde vragen aan te bieden. |
| Observatie[[1]](#footnote-1) | Lb’er | Er is gekozen voor observaties van de lb’er om triangulatie te verkrijgen met de diepte-interviews. Na afloop van de observaties worden de opnames geanalyseerd. Hierbij worden handelingen die een lb’er uitvoert om VSV-signalen in beeld te krijgen en te bespreken, geïnventariseerd. |
| In welke mate geven lb’ers tijdens het loopbaangesprek aandacht aan identificering van de student met school? | Diepte-Interview1 | Lb’er | Er is gekozen voor individuele diepte-interviews, om te beoordelen welke kennis en denkwijze de geïnterviewden hebben (Baarda, 2015). Hierbij zorgt de deelvraag voor de rode lijn door het  semigestructureerde interview. |
| Observatie1 | Lb’er | Er is gekozen voor observaties van de lb’er om triangulatie te verkrijgen met de diepte-interviews. Na afloop van de observaties worden de opnames geanalyseerd. Hierbij worden handelingen die een lb’er uitvoert om de student te verbinden aan school geïnventariseerd. |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Deelvraag** | **Onderzoekmethode** | **Respondenten** | **Verantwoording** |
| In welke mate geven lb’ers tijdens het loopbaangesprek gestalte aan het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit bij studenten? | Diepte-Interview1 | Lb’er | Er is gekozen voor individuele diepte-interviews, om te achterhalen welke kennis en denkwijze de geïnterviewden hebben (Baarda, 2015). Hierbij zorgt de deelvraag voor de rode lijn door het  semigestructureerde interview. |
| Observatie1 | Lb’er | Er is gekozen voor observaties van de lb’er om triangulatie te verkrijgen met de diepte-interviews. Na afloop van de observaties worden de opnames geanalyseerd. Hierbij worden handelingen die een lb’er uitvoert om een verbinding tussen opleiding en beroepsbeeld te leggen geïnventariseerd. |
| Welke kenmerken van de loopbaanbegeleiding hebben volgens VSV’ers een positieve dan wel negatieve rol gespeeld in de aanloop naar hun VSV? | Exit interview1 | VSV’ers | Studenten die als VSV’er een opleiding verlaten, kunnen doormiddel van het exitinterview aangeven wat het loopbaangesprekken er positief dan wel negatief bijgedragen bij het voortijdig beëindigen van de opleiding. Hierbij kunnen studenten vrij reageren op de vragen, is uitdieping mogelijk en kunnen vragen in het interview breed besproken worden (Baarda, 2015). |

## Bijlage 4: Interviewprotocol voor de Lb’er

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Naam van het Onderzoek:  **Kwalitatief onderzoek naar de mogelijke**  **invloed van loopbaangesprekken op voortijdig schoolverlaten.** | | | Sector:  *Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie* | |
| Geïnterviewde docent: | | Interviewer: | | |
| Datum: | | Aanvullende informatie: | | |
| ***Vraag 1: Hoe verloopt een loopbaangesprek met jou studenten?*** | | | | |
| **Indicatoren: Beroepsbeeld, tevredenheid, keuzes maken** | | | | |
| Verdiepingsvragen | Hoe lang ben je loopbaanbegeleider (lb’er) | | |  |
| Wat is het doel van een loopbaangesprek? | | |  |
| Hoeveel tijd neemt een loopbaangesprek in beslag en hoe vaak heb je een loopbaangesprek ? | | |  |
| Hoe verloopt een loopbaangesprek? (wie is er aan het woord) | | |  |
| Wat bespreek je in een loopbaangesprek? | | |  |
| Waar let je op tijdens een loopbaangesprek en waarom let je hier op? | | |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Vraag 2: Welk gedrag past volgens jou bij studenten die dreigen uit te vallen?*** | | |
| **Indicatoren: Risico student herkennen, Betrokkenheid, Motivatie** | | |
| Verdiepingsvragen | Welke acties onderneem je om VSV'ers in beeld te krijgen? |  |
| Hoe herken jij een student die voortijdig een opleiding wil verlaten? |  |
| Wat zijn volgens jou succesvolle manieren om VSV studenten vroegtijdig te herkennen? |  |
| Welke rol speelt de betrokkenheid van de student volgens jou, op het VSV aantal? |  |
| Welke invloed heeft een lb'er op de motivatie van een student?( in hoeverre) |  |
| Welke handelingen onderneem je op het moment dat een student ongemotiveerd is, zich terug trekt of spijbelt? |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Vraag 3: Welke invloed heeft een loopbaanbegeleider op het groepsproces in de klas*?** | | |
| **Indicatoren: Leren als sociale wisselwerking, identificeren met de school, identificeren met de groep** | | |
| Verdiepingsvragen | Welke waarde heeft een loopbaangesprek op het groepsproces in de klas? |  |
| Welke invloed heeft groepsgevoel en identificering met school op de student? |  |
| Welk gedrag is volgens jou typerend voor studenten die zich geen onderdeel voelen van de groep waar ze in zitten? |  |
| Wat doe je als je merkt dat een student zich afzondert van andere studenten uit de klas? |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Vraag 4: In welke mate heeft het beroepsbeeld van de student invloed om te stoppen of doorgaan met school?*** | | |
| **Indicatoren: Beroepsbeeld,** | | |
| Verdiepingsvragen | Hoe ziet het beroep er voor de student er uit? |  |
| Wat doe jij om het beroepsbeeld van studenten in beeld te krijgen? |  |
| Waaraan herken jij studenten die wel/niet een juist beroepsbeeld hebben? |  |
| Hoe handel je als een student een verkeerd beroepsbeeld heeft? |  |
| **Afsluiting** | Wat werkt er volgens jou niet bij een loopbaangesprek |  |
| Welke “best practices” heb je bij de loopbaangesprekken |  |
| Heb jijzelf nog vragen, naar aanleiding van het interview? |  |

## Bijlage 5: Interviewprotocol voor de VSV’er

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Naam van het Onderzoek:  **Kwalitatief onderzoek naar de mogelijke**  **invloed van loopbaangesprekken op voortijdig schoolverlaten.** | | | Sector:  *Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie* | |
| Geïnterviewde student: | | Interviewer: Sebastiaan Boersma | | |
| Datum: | | Aanvullende informatie: | | |
| ***Student vraag 1: Hoe verliep een loopbaangesprek met jou?*** | | | | |
| **Indicatoren: Beroepsbeeld, tevredenheid, keuzes maken** | | | | |
| Verdiepingsvragen | Wat was het doel van een loopbaangesprek geweest? | | |  |
| Hoeveel tijd nam een loopbaangesprek in beslag en hoe vaak had je gesprekken met je lb-er? | | |  |
| Hoe verliep een loopbaangesprek? (wie is er aan het woord) | | |  |
| Wat werd er besproken tijdens een loopbaangesprek? | | |  |
| Toelichting: | | | | |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***Student vraag 2: Welke ondersteuning heb jij van je loopbaanbegeleider gehad?*** | | |
| **Indicatoren: Risico student herkennen, Betrokkenheid, Motivatie** | | |
| Verdiepingsvragen | Welke acties heeft de lb’er genomen om jou “keuze om te stoppen” in beeld te krijgen? |  |
| Hoe heeft /had de lb’er signalen kunnen signaleren die bijgedragen hebben om te stoppen? |  |
| Hoe liet jij de lb’er merken dat je wilde stoppen met de opleiding? |  |
| Welke invloed heef de lb’er gehad bij het maken van je keuze om te stoppen? |  |
| Hoe handelde de lb’er toen je aangaf te willen stoppen? |  |
| Toelichting: | | |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Student vraag 3: Welke invloed heeft een loopbaanbegeleider op het groepsproces in de klas*?** | | | | |
| **Indicatoren: Leren als sociale wisselwerking, identificeren met de school, identificeren met de groep** | | | | |
| Verdiepingsvragen | Welke invloed had een loopbaangesprek op het groepsproces in jou klas? | |  | |
| Welke invloed heeft de klas en de school op jou gehad om te stoppen/ zo lang te blijven? | |  | |
| Voelde jij je betrokken bij de klas/school en hoe uitte/ervaarde jij dit? | |  | |
| Toelichting: | | | | |
| ***Student vraag 4: In welke mate heeft het beroepsbeeld van de student invloed om te stoppen of doorgaan met school?*** | | | | |
| **Indicatoren: Beroepsbeeld,** | | | | |
| Verdiepingsvragen | | Welk beeld had jij van het beroep toen je begon met je studie? | |  |
| Welk beeld heb jij nu van het beroep, waar je voor studeerde? | |  |
| Wat heeft de lb’er gedaan om het beroepsbeeld in kaart te krijgen? | |  |
| **Afsluiting** | | Wat werkt er volgens jou niet bij een loopbaangesprek? | |  |
| Wat werkt er volgens jou wel bij een loopbaangesprek? | |  |
| Waar kunnen wij als school op verbeteren? | |  |
| Heb jijzelf nog vragen, naar aanleiding van het interview? | |  |
| Toelichting: | |  | | |

## Bijlage 6: Observatiekaart

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Kwalitatief onderzoek naar de mogelijke**  **invloed van loopbaangesprekken op voortijdig schoolverlaten.** | | | Sector: *Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie* | | | |
| Geobserveerde docent: | | Observant: Sebastiaan Boersma | | | | |
| Datum: | Aanvullende informatie: | Gespreksduur | | | | |
| *U kunt aangeven welke gedragsvoorbeelden zijn voorgekomen door een vinkje te zetten.* | | | | | | |
| **Observatie: Ondersteuning en begeleiding** | | | | **JA** | **NEE** | **Niet gezien** |
| De lb’er begeleidt en ondersteunt de student tijdens het loopbaangesprek. | | | |  |  |  |
| De lb’er gaat in op hulp- en of ondersteuningsvragen. | | | |  |  |  |
| De lb’er stelt feed-up vragen. Zoals; hoe gaat het, wat is de doel, waar sta je nu?. | | | |  |  |  |
| De lb’er gebruikt feed-back, om student te laten benoemen waar hij zelf staat in de opleiding. | | | |  |  |  |
| De lb’er gebruikt feed-forward, om student te laten benoemen welke acties hij gaat nemen of moet nemen. | | | |  |  |  |
| De lb’er gebruikt feed-up, om student te laten benoemen hoe hij komt aan zijn schoolresultaten. | | | |  |  |  |
| De lb’er gebruikt feed-back, om student te laten benoemen hoe de student er voor staat met zijn resultaten in de opleiding. | | | |  |  |  |
| De lb’er gebruikt feed-forward, om student te laten benoemen hoe hij zijn schoolresultaten kan verbeteren. | | | |  |  |  |
| De lb’er bespreekt de absentie/ presentie van de student. | | | |  |  |  |
|  | | | | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Observatie: Schoolklimaat** | **JA** | **NEE** | **Niet gezien** |
| De lb’er geeft de student complimenten. |  |  |  |
| De lb’er spreekt de student aan op verkeerd gedrag: te laat komen en of absentie. |  |  |  |
| De lb’er spreekt de student aan op verkeerd gedrag: resultaten. |  |  |  |
| De lb’er spreekt de student aan op verkeerd gedrag: rol in de klas/gang/schoolgebouw. |  |  |  |
|  | | | |
| **Observatie: Omgang met de student** | **JA** | **NEE** | **Niet gezien** |
| De lb’er laat de student aan het woord/praten. |  |  |  |
| De lb’er laat de student uitpraten. |  |  |  |
| De lb’er gebruikt informatie uit het leerlingvolgsysteem om actuele zaken rondom de student te bespreken. |  |  |  |
| De lb’er komt terug op gemaakte afspraken die gemaakt zij met de student. |  |  |  |
|  | | | |
| **Observatie: Persoonlijke aandacht** | **JA** | **NEE** | **Niet gezien** |
| De lb’er zoekt oogcontact met de student tijdens het stellen van een vraag. |  |  |  |
| De lb’er zoekt oogcontact met de student als de student aan het praten is. |  |  |  |
| De lb’er spreekt met de student over activiteiten die buiten schooltijd plaatsvinden.  (werk, vrienden, studeren, ouders, sport) |  |  |  |
| De lb’er beantwoord vragen van de student als de student hem hier om vraagt. |  |  |  |
| De lb’er toont rapport |  |  |  |
| De lb’er toont empathie/ inlevingsvermogen |  |  |  |
|  | | | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Observatie: Zelfvertrouwen** | **JA** | **NEE** | **Niet gezien** |
| De lb’er complimenteert een student met goede toets resultaten. |  |  |  |
| De lb’er benoemt situaties waarin de student goed heeft gehandeld. (voorbeeld: de student heeft tijdens een les een andere student geholpen) |  |  |  |
| De lb’er benoemt succes situaties van andere studenten/ mensen. (voorbeeld: student x gaf een goede presentatie, en dat zag ik aan….) |  |  |  |
|  | | | |
| **Observatie: Betrekken van de student** | **JA** | **NEE** | **Niet gezien** |
| De lb’er gaat in op suggesties en ideeën van de student. |  |  |  |
| De lb’er vraagt naar ideeën van de student. (voorbeeld: hoe zien jij dit, of hoe zou jij gehandeld hebben?) |  |  |  |
| De lb’er vraagt naar de interesses van de student. |  |  |  |
| De lb’er vraagt naar de rol van de student in de klas. |  |  |  |
| De lb’er vraagt naar de mening van de student. |  |  |  |
| De lb’er vraagt gericht door. |  |  |  |
|  | | | |
| **Observatie: Stimulatie leveren van hoge prestaties** | **JA** | **NEE** | **Niet gezien** |
| De lb’er vraagt student naar hoe hij leert en hoe dit beter zou kunnen. |  |  |  |
| De lb’er benoemt succesvolle manier van studeren. |  |  |  |
| De lb’er denkt met de student mee in oplossingen voor moeiten lijden tot betere prestaties. (voorbeeld: eerder beginnen met leren, boeken bij je hebben tijdens de les, op tijd komen, uitleg vragen) |  |  |  |
| De lb’er verwerkt afspraken met de student in het leerlingvolgsysteem. |  |  |  |
|  | | | |

## Bijlage 7: Voorlichtingsbrief

Beste collega/ student,

Bij de aanvang van het schooljaar ben ik begonnen met een onderzoek naar de loopbaangesprekken bij ons op school. Via deze weg wil ik je uitnodigen om samen met mij te gaan praten over het loopbaangesprek en jouw ideeën hierover. Tijdens dit gesprek worden geluids- en/of beeldopname gemaakt. Deze opnames zijn bedoeld voor mij om achteraf er een verslag van te kunnen schrijven. Na het interview worden de geluidsopnames getranscribeerd (woord voor woord overgetypt) om vervolgens alle verzamelde gegevens van de interviews en observaties met elkaar te vergelijken en te analyseren.

De bevindingen uit dit onderzoek worden verwerkt en gepubliceerd door de Fontys Hogeschool Kind en Educatie in een databank. Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te verhogen en de persoonlijke gegevens te beschermen, zullen er geen namen genoemd worden van respondenten of verwijzingen naar hen. Daarnaast is er geen herleidbaarheid naar mogelijke collega’s of studenten naar aanleiding van typische uitspraken van hen. Deze herleidbaarheid naar een respondent is in het onderzoeksverslag niet toegestaan, tenzij jijzelf hiervoor expliciet toestemming geeft.

Na het transcriberen van het interview ontvang je een uitgewerkt verslag via de email. Enige dagen laten zal ik je benaderen voor een korte evaluatie van dit verslag. Dit gesprek heeft als doel de waarde van het interview te borgen en wordt “memberchecking” genoemd. Aan het einde van het onderzoek (15 september) zullen alle geluidsbestanden en video opnames vernietigd worden en zal het onderzoek opgenomen worden in de databank van Fontys.

Heel erg bedankt dat je mee wil werken aan het onderzoek!

Met vriendelijke groet,

Sebastiaan Boersma.

1. Tijdens de interviews en observaties worden film- en/of geluidsopnames gemaakt. Dit wordt gedaan om de betrouwbarheid van de observatie te verhogen en de interpretaties met de lb’er of student te kunnen weerleggen of herzien (Baarda, 2015). Bij aanvang van de opnames zullen de lb’er en student verteld worden, wat de reden is van de observatie, dat hun anonimiteit is gewaarborgd en de opnames na het onderzoek vernietigd worden. [↑](#footnote-ref-1)