De vernieuwing vmbo: hoe geven scholen vorm aan de nieuwe profielen, keuzevakken en lob?

Monitor & evaluatie vernieuwing vmbo: verslag van de procesevaluatie 2016-2018.

J. Mulder (ResearchNed)
E. Voncken (Bureau Turf)
E. van den Berg (SEO Economisch Onderzoek)
W. van Casteren (ResearchNed)
D. de Graaf (SEO Economisch Onderzoek)
A. Hofland (ecbo)
A. Westerhuis (ecbo)

juni 2019

Dit rapport is onderdeel van een grootschalig onderzoek naar de vernieuwing vmbo en Sterk Techniekonderwijs dat gefinancierd wordt door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek. NRO-projectummer: 405-16-420.

© 2019 ResearchNed Nijmegen in opdracht van het ministerie van OCW. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding. ResearchNed werkt conform de kwaliteitsnormen NEN-EN-ISO 9001:2008 voor kwaliteitsmanagementsystemen en NEN-ISO 20252:2012 voor markt-, opinie- en maatschappelijk onderzoek.

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting 5

1 Inleiding 11

2 Vernieuwing vmbo: wat gebeurt er en wat onderzoeken we? 13

2.1 Monitor & evaluatie van de vernieuwing 13
2.2 Procesevaluatie 16

3 Hoe verloopt de uitvoer van de vernieuwing? 17

3.1 Aanloop naar vernieuwing 17
3.2 Invoering profielen 18
3.2.1 Veranderingen door profielen op scholen 18
3.2.2 Resultaten profielen op schoolniveau 25
3.2.3 Resultaten leerlingen 29
3.2.4 Eindresultaat profielen 30
3.3 Nieuwe structuur, kern-, profiel en keuzevakken 30
3.3.1 Veranderingen op school 30
3.3.2 Resultaten nieuwe structuur op schoolniveau 33
3.3.3 Resultaat nieuwe structuur voor leerlingen 35
3.3.4 Eindresultaat nieuwe structuur 37
3.4 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) 37
3.4.1 Veranderingen door LOB op schoolniveau 37
3.4.2 Resultaten LOB op schoolniveau 41
3.4.3 Resultaten LOB voor leerlingen 42
3.4.4 Eindresultaat LOB 44
3.5 Invloed van ontwikkelingen in de context op de vernieuwing vmbo 44

4 Conclusies 47

4.1 Hoe verloopt de vernieuwing op scholen? 47
4.2 Invoeringsstrategieën 49
4.3 Wat vertelt de procesevaluatie ons over de vernieuwingshypothesen? 50
4.4 Conclusie 52

Bijlage A: Onderzoeksverantwoording 53

Bijlage B: Praatplaat 57

Managementsamenvatting

Vernieuwing vmbo

Met ingang van schooljaar 16/17 zijn de beroepsgerichte examenprogramma's in de bovenbouw van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) vernieuwd. Deze vernieuwing is vanaf 2011 voorbereid en pilotscholen hebben met de nieuwe programma's geëxperimenteerd. Vanaf schooljaar 2017/18 dienen alle leerlingen in leerjaar drie onderwijs te volgen in een van de tien profielen.

Het gaat om een grootschalige vernieuwing, waarbij alle afdelingsprogramma's, intra- en intersectorale programma's zijn teruggebracht naar tien profielen, loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) is verankerd in de onderwijsprogramma's en er naast een gemeenschappelijk deel en profielvak, expliciet ruimte is (50% van het beroepsgerichte programma) voor beroepsgerichte keuzevakken. Het doel is te komen tot aantrekkelijk en toekomstbestendig onderwijsaanbod, dat beter aansluit bij de huidige (beroeps)werkelijkheid en bij de vervolgopleidingen in het mbo. De vernieuwing wordt budgetneutraal doorgevoerd.

Procesevaluatie: hoe voeren scholen de vernieuwing in?

Ruim twee jaar na algemene aanvang van de vernieuwing kan gesteld worden dat de profielen zijn ingevoerd, keuzevakken op verschillende manieren worden aangeboden en LOB steeds meer aandacht krijgt. Scholen zijn doordrongen van het belang van LOB, al heeft het doorgaans nog niet de positie zoals bedoeld, als rode draad in het onderwijs.

Met de keuze voor profielen hebben zich geen grote veranderingen in het aanbod voorgedaan. Als er al een tendens zichtbaar is dan is het dat de scholen eerder neigen naar meer profielen aanbieden dan minder. Zo (lang) mogelijk houden scholen hun aanbod in stand om enerzijds zo goed mogelijk hun leerlingenpopulatie te bedienen, anderzijds aan te sluiten bij de kennis en vaardigheden van docenten en reeds aanwezige faciliteiten en apparatuur. Afstemming met ander vmbo vindt nog niet of nauwelijks plaats, waardoor verwachte effecten als 'profilering' en samenwerking gericht op een 'dekkend aanbod afgestemd op mbo-onderwijs en arbeidsmarkt' zich vooralsnog niet voordoen. De nieuwe profielen en structuur vragen volgens scholen meer voorlichting en toelichting aan ouders, (nieuwe) leerlingen en het basisonderwijs, waardoor het verwachte effect 'herkenbaar en overzichtelijk onderwijsaanbod' nu (nog) niet gerealiseerd is.

De vernieuwing omvat meer dan een 'implementatie van nieuwe programma's, en vraagt om doordenking en afwegen van 'wat vinden wij goed vmbo en wat willen/kunnen we bieden gezien onze leerlingenpopulatie, de docenten die we in huis hebben, de faciliteiten en onze omgeving (mbo, bedrijfsleven). Docenten zijn daarin een factor van betekenis. Elke school maakt eigen keuzes, vindt voor zichzelf een werkbare inrichting en structuur uit en past die weer aan als het niet blijkt te werken. Dat is veel werk en trekt een zware wissel op mensen. Er wordt een beroep gedaan op andere competenties van docenten en verandering van routines. Daarnaast wordt er veel geschoold voor de nieuwe profielen.

De vernieuwing is nog niet klaar. Bij alle scholen worden nog veranderingen en aanpassingen doorgevoerd. Daarbij is het zo dat de vernieuwing veel ruimte en flexibiliteit biedt, waardoor het waarschijnlijk nooit 'af' is. Scholen pakken die ruimte steeds meer. Elke school maakt zijn eigen keuzes en (her)overwegingen: zoveel vmbo-scholen, zoveel gezichten van de vernieuwing.

De vernieuwing heeft veel aandacht van de scholen gevraagd en blijkt ingrijpender dan verwacht. De aandacht was daardoor voornamelijk intern gericht. Recente bevindingen laten zien dat de blik van scholen wel steeds meer naar buiten gaat, nu ze meer en meer grip krijgen op de vernieuwing. Dat zal met name positieve effecten hebben voor de keuzevakken en mogelijk ook voor LOB indien daarbij overleg met het mbo wordt gevoerd.

Belangrijkste resultaten tot nu toe

1. De vernieuwing heeft veel in beweging gebracht: er waait een frisse wind door het vmbo.
2. De vernieuwing heeft gezorgd voor lerende docenten, ander(e) onderwijs/lessen en nieuw materiaal.
3. Keuzevakken zorgen voor dynamiek. Meer scholen zoeken naar verbreding van het aanbod in de school, bijvoorbeeld door keuzevakken aan te bieden over profielen heen en de blik gaat steeds meer naar leeromgevingen buiten de school (keuzevakken op het mbo of bij bedrijven). Daarnaast geven keuzevakken meer mogelijkheden aan vmbo-leerlingen: zij hebben wat te kiezen.
4. Er is meer aandacht voor LOB. LOB wordt op veel vmbo-scholen in een lijn vanaf het eerste leerjaar ingezet. De decaan krijgt een andere positie. Er is aandacht voor leerervaringen (bv stages) van vmbo'ers. De beoogde systematische reflectie daarop middels loopbaangesprekken met docenten kan op veel plekken nog verbeterd worden, opdat LOB sterker geïntegreerd wordt en minder een positie 'ernaast' heeft. LOB heeft wel duidelijk een betere status gekregen en scholen zijn zich zeer bewust van het belang ervan.

Invoeringsstrategieën

Eén van de doelen van de procesevaluatie was "invoeringsstrategieën" bloot te leggen. Een invoeringsstrategie is gedefinieerd als het geheel aan keuzes dat een school maakt rond de organisatie en inrichting van het vernieuwde vmbo. Het gaat dus niet alleen om het proces dat scholen doorlopen maar ook om de inhoud, vormgeving én organisatie van de beroepsgerichte programma's.

De bedoeling bij aanvang van de procesevaluatie was een beeld te verkrijgen van de verschillende invoeringsstrategieën die scholen hanteren én welke gevolgen dat heeft/hoe dat uitpakt binnen de school. In een later onderzoeksstadium zou dan na kunnen worden gegaan welke effecten toe te schrijven zijn aan de beleidswijziging in het algemeen en de invoeringsstrategieën van scholen in het bijzonder.

De procesevaluatie laat zien dat de 350 scholen met vmbo-onderwijs in de beroepsgerichte leerwegen, met hun 580 vestigingen, *vele gezichten* aan de vernieuwing geven. Elke vmbo-school heeft zijn eigen verhaal en geeft zijn eigen invulling aan de vernieuwing. De verschillen zijn soms groot, waar de één al grote stappen heeft gezet met LOB, doet de ander nog nauwelijks iets. En waar sommige scholen alles perfect op de rit hebben, verkeren anderen in zwaar weer. Zulke uitersten waren er vóór de vernieuwing en zullen er ook ná de vernieuwing zijn.

Wat betreft invoeringsstrategie kunnen we stellen dat veel scholen wel met de ambitie om het onderwijs beter te maken voor de leerling, maar in mindere mate doordacht in termen van keuzes en hoe die bijdragen aan beoogde resultaten, aan de vernieuwing zijn begonnen. Ze zijn het gaan uitzoeken, uitproberen en roeiend met de riemen die men had aan de slag gegaan. Daarbij heeft een (beperkt) aantal scholen een 'lerende structuur' ingericht. Lokale en individuele factoren blijken invloedrijke contextvariabelen. Het identificeren van invoeringsstrategieën is om deze reden losgelaten.

Wat vertelt de procesevaluatie ons over de vernieuwingshypothesen?

Onder de monitor & evaluatie van de vernieuwing liggen acht hypothesen. Wat kunnen we op basis van de procesevaluatie zeggen over die hypothesen?

1. Door de vernieuwing van de beroepsgerichte examenprogramma's wordt het onderwijs dusdanig geactualiseerd dat het inhoudelijk beter aansluit op het mbo-vervolgonderwijs en de behoefte op de (regionale) arbeidsmarkt.
   a. Programma's zijn geactualiseerd.
   b. Volgens docenten en schoolleiders sluiten de nieuwe programma's inhoudelijk beter aan op mbo- en vervolgonderwijs.
   c. Vmbo-scholen vragen zich echter af of de voordelen van die verbeterde aansluiting daadwerkelijk bij leerlingen terechtkomen, omdat op het mbo leerlingen vanuit verschillende profielen en leerwegen samenkomen en "gelijk geschaald" moeten worden.

2. Door de vervanging van 35 beroepsgerichte programma's door tien nieuwe profielen ontstaat er meer leerlingenmassa per profiel, waardoor het onderwijs beter organiseerbaar wordt en daarmee betaalbaar blijft.
   a. Het aantal leerlingen per profiel is bij veel van de geïnterviewde scholen klein. Met name door opwaartse druk zien scholen de leerlingaantallen teruglopen. Om profielen te kunnen blijven aanbieden worden leerjaren en leerwegen gecombineerd.
   b. Geënquêteerde schoolleiders geven aan dat er nauwelijks les wordt gegeven aan grotere groepen dan voorheen. Slechts tien procent geeft dan ook aan dat het onderwijs door invoering van de profielen beter organiseerbaar is geworden en dat kosten beter in de hand kunnen worden gehouden.

3. Omdat scholen zelf hun aanbod aan beroepsgerichte keuzevakken bepalen en de mogelijkheid krijgen om nieuwe beroepsgerichte keuzevakken te ontwikkelen en aan te bieden, kan het (aanbod van) onderwijs flexibeler worden ingericht en zijn scholen in staat om vakken aan te passen aan regionale vragen van vervolgonderwijs en arbeidsmarkt.
   a. Keuzevakken worden als een verrijking van het curriculum gezien. De potentie van verbreding en verdieping wordt duidelijk gezien. Keuzevakken stellen scholen wel voor organisatorische vraagstukken, en dus wordt het aantal veelal stap voor stap uitgebreid.
   b. Keuzevakken leiden tot intern overleg, met name als keuzevakken over de profielen heen worden aangeboden. Scholen ervaren dit als zeer positief.
   c. Overleg met vervolgonderwijs en arbeidsmarkt vindt incidenteel plaats. Er zijn signalen dat keuzevakken in de nabije toekomst vaker buiten de school zullen worden uitgevoerd, bij het mbo of bij bedrijven.

4. Door de invoering van keuzevakken ontstaan meer mogelijkheden voor leerlingen om een meer individuele leerloopbaan in te richten, zowel in de breedte als in de diepte. Hierdoor ontstaat meer maatwerk en worden leerlingen beter voorbereid op vervolgonderwijs en arbeidsmarkt.
   a. Keuzevakken komen steeds beter van de grond. De potentie wordt herkend. Leerlingen krijgen steeds meer keuzemogelijkheden, soms vooral binnen het eigen profiel, soms ook over de profielen heen. Er is nog geen effect vast te stellen op de voorbereiding op vervolgonderwijs/arbeidsmarkt.

5. De prominentere plek van LOB binnen het onderwijs zorgt dat leerlingen meer keuzebegeleiding ontvangen, een bredere oriëntatie op het vervolgonderwijs krijgen en meer inzicht in hun loopbaancompetenties. Daardoor krijgen ze een goed beeld van hun individuele mogelijkheden en komen ze tot een beter passende opleidingskeuze.
   a. Het belang van LOB wordt breed herkend.
   b. Men wordt zich bewuster van wat er allemaal onder LOB valt en registreert dit nu ook.
   c. De mentor heeft een centrale rol in loopbaangesprekken, meer en meer worden docenten daarbij betrokken. De rol van de decaan is veranderd naar meer tweedelijns.
   d. Men is er echter nog niet, het blijkt lastig om LOB duidelijk handen en voeten te geven. 90 procent van de bevraagde schoolleiders geeft aan dat er verdere professionalisering voor LOB nodig is.
   e. De reeds doorgevoerde veranderingen zorgen volgens bevraagde docenten en schoolleiders al wel tot positieve effecten bij leerlingen wat betreft de oriëntatie op eigen mogelijkheden en beter passende opleidingskeuze.

6. Als gevolg van de prominente plek van LOB binnen het onderwijs en meer mogelijkheden tot maatwerk, raken leerlingen enthousiaster en meer gemotiveerd, wat een positieve invloed heeft op hun studieresultaten.
   a. Het is te vroeg om te stellen dat LOB reeds een prominente plek binnen het onderwijs heeft.

7. Doordat scholen zich via de keuze van profielen en beroepsgerichte keuzevakken sterker kunnen profileren, ontstaat er voor leerlingen en ouders een overzichtelijker school- en opleidingsaanbod.
   a. Er heeft met betrekking tot het aanbod van profielen nauwelijks overleg plaatsgevonden tussen vmbo-scholen.
   b. Met betrekking tot keuzevakken komt het overleg tussen vmbo inmiddels op gang.
   c. Scholen profileren zich nauwelijks met hun aanbod van profiel- en keuzevakken.
   d. Het scholing- en opleidingsaanbod lijkt om bovenstaande redenen – en omdat het gaat om nieuwe benamingen, die tekst en uitleg vragen- niet overzichtelijker geworden voor ouders en leerlingen.

8. Doordat vmbo-scholen afspraken met elkaar maken over wie welke profielen aanbiedt, komt er een regionaal dekkend onderwijsaanbod tot stand, dat als gevolg van afstemming met het mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt aansluit bij de regionale behoefte.
   a. Zoals aangegeven onder 7 wordt er nauwelijks afgestemd. Als gevolg is het aanbod niet beter afgestemd geraakt op mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt.

Conclusies

Vmbo-scholen hebben sinds schooljaar 16/17 veel bereikt. Ze krijgen de grootschalige en budgetneutraal doorgevoerde vernieuwing steeds beter in de vingers, na een start waarin ze sterk zoekende waren naar een passende inrichting en organisatie van het nieuwe aanbod. De vernieuwing gezien worden als een (innovatie)proces waar scholen ‘in groeien’. In dit proces hebben scholen de blik eerst naar binnen gericht om intern de benodigde zaken op orde te krijgen. Nu de programma’s lopen, keuzevakken zijn opgezet en worden gevolgd, de LOB-gesprekken gevoerd worden en de eerste examens, met goed gevolg, zijn afgelegd, lijkt het erop dat scholen vertrouwen ontwikkelen dat ze grip krijgen en goed op weg zijn. Er zijn nu dan ook tekenen dat er verbindingen worden gezocht buiten de school, bijvoorbeeld met het mbo en/of bedrijfsleven.

Doordat de doelen van de vernieuwing grotendeels zijn gestoeld op externe verbindingen, zoals overleg met regionale vmbo-, mbo-partners en werkgevers, is de vooruitgang op die vlakken nog niet ver gevorderd. De komende jaren zal blijken of de beweging die de vernieuwing teweeg heeft gebracht, de beoogde doelen dichterbij brengt.

Aanbevelingen

Om de beweging die door de vernieuwing in gang is gezet te (blijven) faciliteren, zijn de volgende punten van belang:

- **Docenten** hebben een centrale rol in de vernieuwing. Er ligt een grote druk op hun schouders; er wordt op veel vlakken inzet van hen verwacht en ze steken vaak eigen tijd in de vernieuwing. Om te zorgen dat zij er de schouders onder kunnen blijven zetten is het zaak dat zij zich gesteund (blijven) voelen, ze ruimte hebben om zich hun nieuwe rollen eigen te maken. Cruciaal daarbij is dat er voldoende vmbo-docenten beschikbaar zijn en blijven; binnen veel profielen is er nu een (groot) tekort. Professionalisering richt zich tot dusverre vooral op nieuwe inhoud en bevoegdheden, zit zou verbreed kunnen worden tot: wat vraagt het vernieuwde vmbo en hoe ziet het profiel van een docent die anno 2019 lesgeeft in het vmbo eruit?
- **Tijd** is nodig om scholen hun pad te laten volgen en zaken te (her)ontwikkelen. De vernieuwing is in relatief korte tijd doorgevoerd en bovendien budgetneutraal. De druk op scholen was, en in veel gevallen is, daardoor hoog.
- **Aandacht voor LOB.** Hoewel er al duidelijk veranderingen zijn doorgevoerd wat betreft LOB, is dit het domein waar nog duidelijke stappen gezet kunnen worden.
- **Kennisdeling** tussen scholen kan helpen om elkaar te inspireren en verder te helpen. Sommige scholen noemen het een gemis dat de intensieve samenwerking en kennisontwikkeling na de pilots waarin met de nieuwe programma's is geëxperimenteerd, gestopt zijn. Ook kennisdeling tussen schoolleiders over veranderprocessen zou daar een mooie aanvulling op zijn. Daarin is v**isieontwikkeling** een belangrijke component. Waartoe is het vmbo en hoe richt je het avo- én beroepsgerichte onderwijs daarop in? Een nationaal gesprek hierover zou een gedeeld (trots) vmbo-gevoel kunnen stimuleren.

1 Inleiding

De beroepsgerichte examenprogramma's in de bovenbouw van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (vmbo) zijn vernieuwd. Sinds 2017 worden de geactualiseerde programma's door vmbo-scholen aangeboden. Het gaat om een grootschalige vernieuwing, waarbij alle afdelingsprogramma's, intra- en intersectorale programma's zijn teruggebracht naar tien profielen, loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) is verankerd in de onderwijsprogramma's en er naast een gemeenschappelijk deel en profielvak, expliciet ruimte is (50% van het beroepsgerichte programma) voor beroepsgerichte keuzevakken. Het doel is te komen tot aantrekkelijk en toekomstbestendig onderwijsaanbod, dat beter aansluit bij de huidige (beroeps)werkelijkheid en bij de vervolgopleidingen in het mbo.

De vernieuwing van het vmbo wordt van 2016 tot en met 2022 gemonitord en geëvalueerd. Het onderzoek heeft tot doel te monitoren hoe de vernieuwing vmbo wordt doorgevoerd en tot welke effecten de vernieuwing leidt.

Voorliggende rapportage heeft betrekking op deelonderzoek 2: de procesevaluatie. De centrale vraag van de procesevaluatie is: hoe geven scholen vorm aan de vernieuwing vmbo? Het doel is te achterhalen op welke wijze scholen de vernieuwing implementeren, waarom zij dat zo doen, en hoe die implementatie in de praktijk verloopt. Daarbij wordt in het bijzonder gekeken naar in hoeverre de praktijk op scholen overeenkomt met de vooraf verwachte (veranderingen in) resultaten.

Het rapport is als volgt opgebouwd. Om te beginnen wordt het onderzoek toegelicht, welke hypothesen getoetst worden en hoe het onderhavige rapport over de procesevaluatie zich tot het geheel verhoudt. Vervolgens gaan we in op de bevindingen. Hoe geven scholen vorm aan de vernieuwing, waarom doen ze het zo, welke resultaten willen ze daarmee bereiken? En wat gaat er goed en waar is verbetering mogelijk c.q. gewenst?

2 Vernieuwing vmbo: wat gebeurt er en wat onderzoeken we?

Met ingang van schooljaar 2016/2017 zijn de beroepsgerichte programma's van het vmbo vernieuwd. Deze vernieuwing is vanaf 2011 voorbereid en pilotscholen hebben met de nieuwe programma's geëxperimenteerd. Vanaf schooljaar 2017/18 dienen alle leerlingen in leerjaar drie onderwijs te volgen in een van de tien profielen.

De vernieuwing kent vier aanleidingen. Ten eerste was er sprake van verouderd onderwijsaanbod. Beroepsgerichte programma's waren sinds de invoering van het vmbo in 1999 nauwelijks veranderd. Ten tweede hadden scholen moeite met de organisatie van de 35 (veelal kleine) vakafdelingen die waren ontstaan. Er was dan ook behoefte aan vereenvoudiging van de structuur (aanleiding 3). Bovendien bestond er behoefte aan meer maatwerk, zowel op leerling-, school- als regionaal niveau (aanleiding 4) (zie Van den Berg et al, 2017).

Om te komen tot een 'vernieuwd vmbo' zijn de volgende doelen geformuleerd:

- Een aantrekkelijk en toekomstbestendig onderwijsaanbod dat:
  - aansluit bij de huidige (beroeps)werkelijkheid en bij de vervolgopleidingen in het mbo.
  - organiseerbaar is, ook bij een dalend aantal leerlingen of bij een wijziging in keuzes van leerlingen.
- Een herkenbaar en overzichtelijk onderwijsaanbod waarbij leerlingen en ouders weten waar ze voor kiezen.

Hiertoe zijn drie maatregelen genomen:

1. De invoering van tien nieuwe profielen in de beroepsgerichte leerwegen.
   De vier sectoren in het vmbo met bijbehorende 35 afdelingsprogramma's zijn losgelaten en vervangen door tien nieuwe profielen die inhoudelijk zijn geactualiseerd. De profielen hebben een breder karakter dan de voormalige beroepsgerichte afdelingsprogramma's.
2. Introductie van een nieuwe structuur met kern, profielvakken en beroepsgerichte keuzevakken.
   In de nieuwe structuur zijn profielvakken breed van opzet en kunnen leerlingen zelf via beroepsgerichte keuzevakken kiezen voor een verdieping van het profielprogramma of juist een verbreding. Deze structuur biedt scholen de mogelijkheid om de inhoud van het beroepsgerichte onderwijs aan te passen aan de individuele leerling en/of aan behoeften van de regionale arbeidsmarkt en vervolgonderwijs.
3. Opname van loopbaanoriëntatie en -loopbaanbegeleiding (LOB) in de examenprogramma's.
   In de nieuwe examenprogramma's staat LOB centraal. LOB is bedoeld om leerlingen te helpen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties en bij het maken van keuzes. De leerling moet een loopbaandossier opbouwen. Een school geeft in zijn Programma van Toetsing en Afsluiting (PTA) aan hoe LOB wordt georganiseerd, wat daarvan het eindresultaat is en op welke wijze LOB wordt afgesloten. LOB wordt ook als apart onderdeel opgenomen in de theoretische leerweg.

2.1 Monitor & evaluatie van de vernieuwing

Om te onderzoeken hoe de vernieuwing verloopt en welke resultaten bereikt worden, loopt er van 2016 tot en met 2022 een monitor- en evaluatieonderzoek. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door een consortium bestaande uit: ResearchNed, SEO Economisch Onderzoek, ecbo, Bureau Turf en het Research Centre for Education and the Labour Market (ROA). Het onderzoek wordt gefinancierd door NRO en kent een begeleidingscommissie die door NRO is samengesteld.

Het onderzoek naar de vernieuwing vmbo bestaat uit vijf delen:

1. Reconstructie van de beleidstheorie
   - Status: afgerond[1]
2. Procesevaluatie
   - Status: de dataverzameling in 2017, 2018 en 2019 is afgerond. In onderhavig rapport wordt verslag gedaan.
3. Monitor
   - Status: lopend[2]
4. Verklarende evaluatie
   - Status: start 2020
5. Effectmeting
   - Status: start 2021

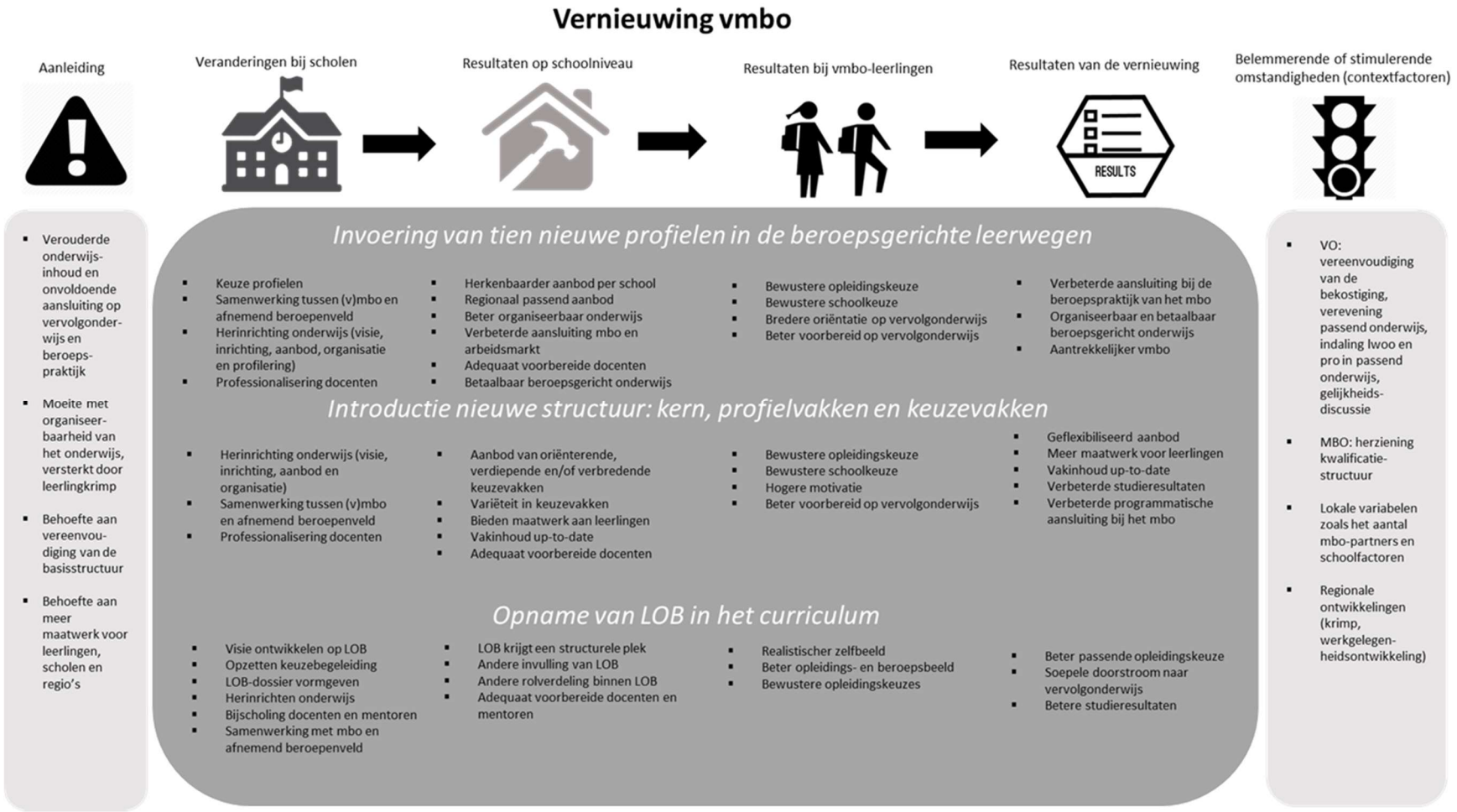
Met de reconstructie van de beleidstheorie is duidelijk geworden welke veranderingen en resultaten verwacht worden van de vernieuwing, zowel op school- als leerlingniveau. Figuur 1 geeft het schematisch weer (zie ook Van den Berg et al., 2017).

Op basis van de gereconstrueerde beleidstheorie zijn acht hypothesen opgesteld:

1. Door de vernieuwing van de beroepsgerichte examenprogramma's wordt het onderwijs dusdanig geactualiseerd dat het inhoudelijk beter aansluit op het mbo-vervolgonderwijs en de behoefte op de (regionale) arbeidsmarkt.
2. Door de vervanging van 35 beroepsgerichte programma's door tien nieuwe profielen ontstaat er meer leerlingenmassa per profiel, waardoor het onderwijs beter organiseerbaar wordt en daarmee betaalbaar blijft.
3. Omdat scholen zelf hun aanbod aan beroepsgerichte keuzevakken bepalen en de mogelijkheid krijgen om nieuwe beroepsgerichte keuzevakken te ontwikkelen en aan te bieden, kan het (aanbod van) onderwijs flexibeler worden ingericht en zijn scholen in staat om vakken aan te passen aan regionale vragen van vervolgonderwijs en arbeidsmarkt.
4. Door de invoering van keuzevakken ontstaan meer mogelijkheden voor leerlingen om een meer individuele leerloopbaan in te richten, zowel in de breedte als in de diepte. Hierdoor ontstaat meer maatwerk en worden leerlingen beter voorbereid op vervolgonderwijs en arbeidsmarkt.
5. De prominentere plek van LOB binnen het onderwijs zorgt dat leerlingen meer keuzebegeleiding ontvangen, een bredere oriëntatie op het vervolgonderwijs krijgen en meer inzicht in hun loopbaancompetenties. Daardoor krijgen ze een goed beeld van hun individuele mogelijkheden en komen ze tot een beter passende opleidingskeuze.
6. Als gevolg van de prominente plek van LOB binnen het onderwijs en meer mogelijkheden tot maatwerk, raken leerlingen enthousiaster en meer gemotiveerd, wat een positieve invloed heeft op hun studieresultaten.
7. Doordat scholen zich via de keuze van profielen en beroepsgerichte keuzevakken sterker kunnen profileren, ontstaat er voor leerlingen en ouders een overzichtelijker school- en opleidingsaanbod.
8. Doordat vmbo-scholen afspraken met elkaar maken over wie welke profielen aanbiedt, komt er een regionaal dekkend onderwijsaanbod tot stand, dat als gevolg van afstemming met het mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt aansluit bij de regionale behoefte.

De beleidstheorie en bijbehorende hypothesen vormen het fundament van het onderzoek. In elke rapportage wordt aangegeven op welke zaken wordt ingegaan en hoe deze zich verhouden tot het geheel van de hypothesen.

1 Zie: Van den Berg, et al. 2017
2 Zie Mulder & Cuppen, 2017. Mulder et al. (2019)



Figuur 1: Schematische weergave vernieuwing vmbo

2.2 Procesevaluatie

Dit rapport doet verslag van de procesevaluatie. Sinds 2016/2017 zijn scholen volop bezig met het doorvoeren van de vernieuwing, bijstellen en afstellen.[3] De procesevaluatie is bedoeld om een beeld te krijgen van de veranderingen die scholen doorvoeren én waar die veranderingen toe leiden. Om dit in beeld te brengen, is op verschillende manieren informatie verzameld.

1. In de zomer van 2017 en in het najaar van 2018 zijn enquêtes uitgezet onder vmbo-schoolleiders.
2. In het voorjaar van 2017 en van 2018 zijn enquêtes uitgezet onder beroepsgerichte docenten (uitgevoerd door SLO).[4]
3. In het voorjaar van 2018 is een enquête gehouden onder leerlingen (uitgevoerd door SLO).[5]
4. In 2017/2018 en in 2018/2019 zijn casestudies uitgevoerd bij vmbo-scholen.
   - Er zijn personen geïnterviewd op die op verschillende niveaus in de school werkzaam zijn; van CvB-leden en schoolleiders, teamleiders, LOB-coördinatoren/decanen tot docenten en leerlingen, dit om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de veranderingen en de resultaten.
   - In 2017/18 zijn twintig scholen geselecteerd in tien onderwijsregio's. Onder hen bevonden zich zowel pilot-scholen als niet-pilotscholen. Daarnaast is rekening gehouden met de profielen die scholen aanbieden, getracht is alle profielen bij het onderzoek te betrekken.
   - In de winter van 2018/2019 zijn zeventien scholen bezocht. Zes scholen uit 2017 zijn bezocht alsook elf nieuwe scholen.
5. In 2017 en 2018 zijn ook door SLO casestudies uitgevoerd. De selectie van te benaderen scholen is onderling afgestemd.

In de bijlage is de onderzoeksverantwoording terug te vinden met een uitgebreide toelichting op de manier van informatieverzameling.

3 Pilotscholen begonnen al vóór 2016/2017.
4 SLO doet gelijktijdig onderzoek naar de Vernieuwing vmbo. Om scholen zo min mogelijk te belasten is afgesproken dat zoveel mogelijk wordt samengewerkt en gebruik wordt gemaakt van elkaars data.
5 Zie voetnoot hiervoor.

3 Hoe verloopt de uitvoer van de vernieuwing?

Om in beeld te brengen hoe scholen de vernieuwing van de beroepsgerichte programma's doorvoeren, worden de drie pijlers van de vernieuwing hieronder afzonderlijk besproken. Na stil te staan bij de aanloop naar de vernieuwing, zoomen we in op de 1) invoering van tien profielen, 2) een nieuwe structuur met keuzevakken en 3) verankering van loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) in het onderwijsprogramma.

Per pijler/interventie wordt ingegaan op 1) de veranderingen die scholen doorvoeren, 2) de resultaten waartoe deze veranderingen op schoolniveau (gaan) leiden, 3) welke resultaten dit voor leerlingen (gaat) hebben én 4) wat het geheel aan resultaten zal zijn. In tussenkopjes wordt aangegeven welke elementen uit de beleidstheorie beschreven worden.

Ter illustratie en duiding zijn textboxjes opgenomen met daarin citaten van personen die geïnterviewd zijn tijdens de 37 casestudies, dan wel beschrijvingen van situaties die zich in de casestudies voordoen.

3.1 Aanloop naar vernieuwing

De vernieuwing kent vier aanleidingen, te weten:

1. Verouderd onderwijsaanbod
2. Moeite met organiseerbaarheid
3. Vereenvoudiging structuur
4. Behoefte aan maatwerk/keuzemogelijkheden

Herkennen scholen deze? Ja, nagenoeg alle scholen die bevraagd zijn tijdens de casestudies (37) geven aan de aanleidingen te herkennen en dat op alle lagen binnen de school. De vernieuwing is dan ook door zo goed als alle bezochte scholen verwelkomd; de examenprogramma's dienden geactualiseerd te worden en ook het werken in profielen en met keuzevakken worden als positief en als kans ervaren. Men verwacht veel van LOB; daarmee kunnen leerlingen beter begeleid worden, betere keuzes maken en gemotiveerder raken voor het vervolg hun onderwijsloopbaan. Er zijn een paar scholen met een minder positieve attitude ten aanzien van de vernieuwing, bijvoorbeeld omdat zij zich gedwongen voelen hun eigen aanpak los te laten of omdat de vernieuwing niet lukt, waardoor men het als 'oude wijn in nieuwe zakken' ervaart.

Het blijkt voor scholen vaak lastig te concretiseren welke veranderingen ze precies van de vernieuwing verwachten en welke effecten die veranderingen zullen hebben. Sommige scholen geven aan dat ze niet denken in middel-doel termen, maar in 'gewoon doen'.

Ter voorbereiding van de vernieuwing hebben de meeste van de casestudies een project- of werkgroep ingesteld. Deze groep, waarin meestal ook een locatiedirecteur, afdelingsleider en teamleiders zitting hadden, varieerde qua grootte tussen de drie en twaalf personen. Soms was ook de decaan betrokken. Enkele kleinere scholen hebben niet gewerkt met een formele projectstructuur. Dan was bijvoorbeeld de afdelingsleider vmbo de projectleider voor de vernieuwing. Bij de meeste scholen zijn vernieuwingen in LOB en avo-vakken los van de projectgroep opgepakt.

Bij aanvang bleek de afstand tot de werkvloer voor een aantal projectgroepen groot. Gemaakte plannen stuitten soms op weerstand bij de teams en de docenten. Sommige scholen bleven desondanks vasthouden aan hun plannen, andere stuurden bij (zie tekstbox).

Een schoolleider die in 2015 aantrad, merkte dat medewerkers zich niet herkenden in de keuzes die zijn voorganger gemaakt had. Bij wijze van interventie is aan de medewerkers aangeboden binnen gegeven kaders te komen met een eigen ontwerpvoorstel. Want “er moet draagvlak zijn voor de uitvoering”. Waar lag de onvrede? Er was een keuze om voor D&P te gaan en een soort ‘super-intersectoraal’ programma te maken. Docenten hadden daarmee het gevoel dat hun vak ging verdwijnen, de herkenbaarheid van het vmbo zou afnemen en dat het geen recht zou doen aan de wensen van leerlingen. Vanuit de schoolvisie zijn kaders opgesteld en mochten de teams met een eigen ontwerp komen. Die teams zijn gestart met de vraag: wat is onze visie op het vmbo? Dat is op een half A4tje vastgelegd. Vervolgens is gekeken hoe de beroepsgerichte programma’s ingericht konden worden, waarbij het leren van leerlingen centraal staat. Daar is het voorstel uitgekomen om alle mogelijkheden die de school had vanuit de licenties aan te bieden plús D&P om leerlingen ook breed voor te bereiden. Dat voorstel is binnen de schoolleiding kritisch bekeken en goed bevonden.

Gaandeweg is de projectorganisatie bij de casestudies veelal (onbewust) losgelaten. De vernieuwing is dan geen onderwerp meer op hoger niveau. Er wordt vanuit de scholen gewaarschuwd dat men daarmee op het spoor zit van “vernieuwen vanuit onderwijsaanbod, niet vanuit visie”. Vrijwel alle geïnterviewde scholen in 2018/2019 geven aan dat de nieuwe structuur nog niet klaar is. Zo voeren veel scholen (jaarlijks) veranderingen door in de manier waarop ze profielen en keuzevakken (naast elkaar of opeenvolgend, in het derde dan wel vierde leerjaar, CSPE in leerjaar 3 of 4, etc.) aanbieden. Doorlopende periodieke, interne reflectie zou door volgens betrokkenen juist van pas komen. Met het overgaan op een nieuwe inrichting en organisatie ben je er nog niet.

Enkele scholen weten wel het gesprek over de vernieuwing bij alle lagen van de organisatie in stand te houden. Zo geeft één school aan dat de verantwoordelijkheid opzettelijk laag in de organisatie is gelegd en dat docenten nog steeds elke vrijdag bijeenkomen om te evalueren: hoe gaat het nu, waar staan we, waar willen we heen? Bij een andere school blijft de projectleider vernieuwing aan om de verdere doorontwikkeling te begeleiden. Deze houdt via enquêtes etc. vinger aan de pols.

Docent: We bespreken hier alles. De groep die het voortouw heeft genomen in de Vernieuwing komt regelmatig bij elkaar, neemt ideeën mee terug in de vakgroep, er kan op geschoten worden. We zijn heel erg betrokken.

3.2 Invoering profielen

3.2.1 Veranderingen door profielen op scholen

Een aanname bij de invoering van de vernieuwing vmbo was dat scholen ‘beleidsrijk’ te werk zouden gaan. Dit wil zeggen dat ze een visie zouden opstellen ten aanzien van de vernieuwing en in de uitvoering zo breed mogelijk zouden afstemmen met andere vmbo-scholen, mbo-instellingen én regionaal bedrijfsleven. Gebeurt dat ook?

Keuze profielen

Bij de keuze voor profielen blijkt het eerder bestaande aanbod leidend te zijn geweest. Uit de casestudies blijkt dat scholen gekozen hebben voor profielen die inhoudelijk aansluiten bij het eerdere aanbod c.q. de expertise van de docenten. Bijna elke geïnterviewde school biedt dan ook de profielen aan waar de school al een licentie voor had, of méér profielen. Een aantal scholen heeft -meestal vergeefs- geprobeerd via het RPO meer profielen aan te bieden. Een paar scholen hebben strategisch geanticipeerd op het verkrijgen van een profiel.

“We wilden zoveel mogelijk profielen aanbieden, om zo de keuze voor studenten zo groot mogelijk te maken.”

De focus lag voor scholen vooral op de vraag hoe het eigen gezicht te behouden en hoe zo veel mogelijk leerlingen aan te trekken (concurrentieoverwegingen). Uit de casestudies komt naar voren dat scholen dan vooral kijken naar mogelijkheden in de regio. Ze stellen zich de vraag: welk aanbod is voldoende om *alle leerlingen* een goed en aantrekkelijk onderwijsaanbod te kunnen bieden? Scholen hebben daarbij expliciet aandacht voor leerlingen die nog niet weten wat ze willen. Voor een aantal scholen is dat de reden om D&P aan te bieden naast andere profielen.

Sommige scholen hebben de vernieuwing hebben aangegrepen om opnieuw naar hun eigen visie of onderwijsconcept te kijken. In die gevallen is visie (op de rol van het vmbo, op hoe vmbo-leerlingen leren) de drijfveer voor het anders organiseren van het onderwijs.

Daarnaast vormden de beschikbare voorzieningen, bijvoorbeeld recente investeringen in techniekokalen of – pleinen, net als de beschikbare docenten, redenen om het profielaanbod zoveel mogelijk bij het oude aanbod te blaten aansluiten.

Thema's als organiseerbaarheid en betaalbaarheid zijn eigenlijk alleen onderwerp van gesprek als er op korte termijn sprake is van significante daling van de leerlingaantallen. Sommige scholen hebben vanwege betaalbaarheid en organiseerbaarheid in het verleden al een slag gemaakt naar steeds bredere programma's. Er zijn scholen waar de aantallen in een profiel ook in de nieuwe situatie klein zijn.

Een schoolleider: " De aantallen in de profielen zijn marginaal "*daar kan de kachel niet van branden*". Het onderwijs wordt georganiseerd in heterogene groepen; klassen en leerwegen worden gecombineerd. "We moeten veel organiseren om het betaalbaar te houden".

Uit de enquête schoolleiders, komt een vergelijkbaar beeld naar voren. Driekwart van de schoolleiders geeft aan dat het aanbod van profielen op hun school is afgeleid van de afdelingsprogramma's die voorheen werden aangeboden. Het bestaande aanbod is daarmee met de schoolvisie de belangrijkste factor geweest voor het kiezen van profielen. De behoefte van het regionaal bedrijfsleven en de verwachte populariteit van profielen zijn volgens 45 procent van de geënquêteerde schoolleiders ook meegewogen. In ongeveer een derde van de gevallen is er contact geweest met regionale vmbo- én mbo-scholen over het aanbod van profielen (zie tabel 1).

Tabel 1: Leidinggevenden over basis voor profielkeuze.

Het aanbod van profielen is gebaseerd op:	Leidinggevenden (% (zeer) mee eens)
de afdelingsprogramma's die voorheen werden aangeboden	75
onze visie op de onderwijsvraag van morgen	73
een concrete behoefte vanuit de regionale arbeidsmarkt	45
de verwachte leerlingaantallen/populariteit van profielen	45
afstemming met het bedrijfsleven in de regio	39
afstemming met mbo-instellingen in de regio	36
de beschikbaarheid van bevoegde docenten	36
afstemming met andere vmbo-scholen in de regio	30
de kosten of benodigde investeringen voor profielen	30

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017), n=76

Men lijkt tevreden over het aanbod zoals het nu is. Het merendeel van de bevraagde leidinggevenden (84 procent) geeft aan dat het huidige profielaanbod niet zal wijzigen in de nabije toekomst. Volgens dertien procent zullen er meer profielen worden aangeboden en volgens drie procent juist minder. De meest genoemde reden om meer profielen aan te bieden, is om beter aan te sluiten bij de vraag uit de regio (zowel van leerlingen als van bedrijven). De keuze voor minder profielen wordt alleen gemaakt om reden van krimp of organiseerbaarheid.

Tabel 2: Merendeel scholen blijft voorlopig bij huidig profielaanbod.

	2018
Nee, we blijven dezelfde profielen aanbieden	84%
Ja, we gaan meer profielen aanbieden	13%
Ja, we gaan minder profielen aanbieden	3%
n (leidinggevenden)	70

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2018)

Overleg tussen vmbo-scholen

Regionaal overleg tussen vmbo-scholen blijkt mondjesmaat plaats te vinden. Uit de casestudies komt naar voren dat er wel sprake is van overleg tussen vmbo-scholen onderling, maar dan meestal met een andere vakschool of een groene school, dan wel met scholen rond een bepaald profiel, zoals MVI.

Scholen geven in de casestudies aan de onderlinge afstand als groot te ervaren en geen voordeel te zien van regionaal overleg, zeker in regio's waar sprake is van onderlinge concurrentie. Er wordt wel in RPO-verband getracht een gesprek op gang te brengen over het regionale aanbod van profielen, bijvoorbeeld doordat een school de wens uit een bepaald profiel extra te willen aanbieden, maar daar komt men bij gebrek aan een gedeeld belang, veelal niet uit. Uitzonderingen zijn regio's waar er door (sterk) teruglopende leerlingaantallen wél een gedeeld belang is.

> Voor de vijf profielen is gekozen om een zo breed mogelijk aanbod te hebben voor de leerlingen. In deze regio is er een dalend leerlingenaantal, de school moet dus ook interessant zijn voor zo veel mogelijk leerlingen. Dit gebeurt ook in overleg met andere vo-scholen in de regio en het roc.

Overleg vmbo-mbo

Regionaal overleg tussen vmbo en mbo lijkt vaker plaats te vinden dan tussen vmbo-vmbo. De casestudies laten zien dat vmbo's vaak hun licht opsteken bij roc's in de regio, vooral om zicht te krijgen op de regionale arbeidsmarktvraag. Zo geeft men in één van de casestudies aan: "we hebben ervoor gekozen om géén E&O aan te bieden, omdat er weinig werk is op mbo-2/3-niveau. Wel hebben we nu keuzevakken op dit gebied." Of geeft een vmbo-school aan een klein techniekprofiel toch open te houden op wens van het roc (dat daarin de school ook steunt). Ook worden mbo-instellingen gevraagd om af te stemmen in het kader van doorlopende routes.

De samenwerking verloopt echter nog niet overal even soepel. Roc's hebben met meerdere vmbo-scholen te maken, vmbo-leerlingen stromen uit naar verschillende roc's en dus zijn er veel verschillende gesprekspartners. Soms lijkt het mbo simpelweg niet geïnteresseerd en/of heeft het weinig kennis van het vmbo ("we hebben soms vreemde discussies omdat ze niet weten wat D&P is").

Contact met mbo bleek een zoektocht. Wie heb je nodig, waar moet je zijn? Het mbo moest van het gevoel af dat het vmbo 'hun onderwijs wil overnemen'. Daarnaast bleek een sector op het mbo niet helemaal hetzelfde te zijn als in het vmbo. Zorg & Welzijn op het mbo is bijvoorbeeld smaller dan Zorg & Welzijn op het vmbo waar ook sport en beveiliging bij hoort. Hierdoor moet er voor sommige vakken contact gelegd worden met collega's uit een andere sector.

Ook uit de casestudies van SLO blijkt dat vmbo-scholen het lastig vinden om samenwerking met het mbo tot stand te laten komen. Een aantal geïnterviewde scholen kennen geen samenwerking en hebben lage verwachtingen van mogelijke opbrengsten. Andere scholen werken wel samen maar lopen in de praktijk tegen problemen aan zoals gebrek aan facilitering, verschil in belangen en het feit dat een docentwisseling de voortgang teniet kan doen (SLO, 2019, p. 85).

Niettemin zijn er scholen die het lukt om (langdurige) samenwerking met het mbo aan te gaan. Zo weten een aantal vmbo-scholen een doorlopende leerlijn met het mbo op te zetten. Wel was er in die gevallen meestal al sprake van samenwerking in de periode vóór de vernieuwing en is die samenwerking daarna verder uitgebouwd. Op het niveau van docenten worden vaak positieve geluiden gehoord van de onderlinge contacten. Ook zijn er scholen die in de loop van de tijd meer met het mbo gaan samenwerking in het kader van de keuzevakken.

We willen expliciet een doorlopende leerlijn met het mbo, dan is het logisch dat je deze profielen hebt. Er worden afspraken met mbo's gemaakt om te komen tot doorlopende leerroutes met vrijstellingen.

Overleg vmbo-arbeidsmarkt

Hoe staat het met de afstemming met de regionale arbeidsmarkt? In de casestudies geven scholen aan rekening te houden met de regionale arbeidsmarkt in de samenstelling van hun aanbod, bijvoorbeeld het type bedrijven dat in de regio is gevestigd. Structureel overleg met werkgevers in de regio blijkt lastig. De afstand tussen het vmbo en het werkveld is eigenlijk te groot, volgens geïnterviewden. Werkgevers verwachten smal opgeleide leerlingen die vol enthousiasme aan de slag gaan. Het vmbo leidt echter niet op voor de arbeidsmarkt. Daarnaast weten veel leerlingen simpelweg nog niet wat ze willen en mogen ze vanwege hun leeftijd vaak nog weinig handelingen verrichten in echte werksituaties. Dit leidt soms aan beide kanten tot frustraties, wat het overleg geen goed doet. Veelal houdt men het dan ook bij overleg over praktische zaken als stages en gastcolleges. Eén school geeft aan dat er contact is geweest met arbeidsmarktanalisten en contactpersonen van het mbo om te kunnen vaststellen wat kansrijke opleidingen zijn (dit overleg was er overigens ook al voor de vernieuwing).

Overleg intern

Hoewel er nog mondjesmaat wordt overlegd met externen, blijkt uit de casestudies dat scholen als gevolg van de vernieuwing *intern* juist meer zijn gaan overleggen en afstemmen. De uitvoering van de nieuwe programma's doet volgens scholen een groter beroep op samenwerken en afstemming door docenten. "We hebben het nu bijvoorbeeld over thema's als logistiek of productie die je op allerlei manieren en gebieden terugziet". Ook is er meer aandacht gekomen voor samenwerking tussen de onder- en de bovenbouw, waardoor er doorlopende leerlijnen van leerjaar één tot vier ontstaan.

Door de vernieuwing moet je nu met collega's afstemmen, groepjes aansturen etc. De noodzaak creëert een andere houding. En het feit dat de collega's in de bovenbouw meer moeten samenwerken, helpen en delen met elkaar. Over je muurtje heen kijken is niet verkeerd. Nieuwe dynamiek in de bovenbouwdocenten; geeft energie: een dreamteam!

Profilering van scholen

De verwachting bij aanvang van de vernieuwing was dat scholen hun aanbod van profielen onderling zouden afstemmen en vervolgens zich zouden gaan profileren met een eigen aanbod. Eerder zagen we dat er nauwelijks signalen zijn dat scholen hun aanbod afstemmen. Profileren ze zich wel?

De casestudies laten weinig voorbeelden zien van scholen die zich gerichter profileren met hun profielaanbod in de richting van leerlingen en ouders. Uitzondering is bijvoorbeeld een school die MVI aanbiedt. Die geeft aan zich juist met MVI te willen onderscheiden, omdat het redelijk 'uniek' is. Ook zijn er scholen die aangeven zich in de toekomst meer willen gaan profileren om een bewustere keuze op basis van inhoud te stimuleren.

Verschillende geïnterviewden geven aan de profielen géén geschikt communicatievehikel te vinden. Zo geeft één school aan: "naar buiten toe, voor het snappen van het vmbo en de leerwegen, heeft de vernieuwing meer roet in het eten gegooid dan goed gedaan: het is niet duidelijker en overzichtelijker geworden door de profielen en keuzevakken. Voor ouders en basisscholen is het een wirwar, die waren net gewend aan vmbo. Daarin moeten we ook nog wel wat doen." Dat geldt misschien nog wel in heviger mate voor scholen die D&P aanbieden. Sommige scholen bedenken andere namen voor hun programma's en profileren zich bv als Techniekschool (PIE) of Creatieve Technologie (ipv D&P).

Veel scholen werken wel aan een beter verhaal en beeld van de profielen, bijvoorbeeld in de voorlichting naar het basisonderwijs. De andere kant is dat men soms twijfelt hoe groot de rol van profielen is in de keuzemotieven na de basisschool. Scholen lijken leerlingen minder met de profielen te werven dan met profilering op bijvoorbeeld het gegeven dat ze kleinschalig zijn, een Vakcollege, een school waar je nog alle kanten uit kan of een goede zorgstructuur. Binnen de school wordt er wel meer aan profilering van de profielen gedaan in de onderbouwperiode.

Professionele ontwikkeling docenten

De verwachting bij aanvang van de vernieuwing was dat docenten zich zouden laten bijscholen voor de nieuwe examenprogramma's en dat er een professionaliseringsslag gemaakt zou worden. Hoe pakt dat uit?

Met de vernieuwing zijn de examenprogramma's vernieuwd. Hierdoor diende er nieuw onderwijsmateriaal ontwikkeld te worden. Veelal hadden uitgevers (nog) geen lesprogramma's opgezet en dienden docenten dit zelf te doen.

Bijna alle geënquêteerde docenten (90-95 procent) geven aan (deels) nieuw materiaal te gebruiken bij hun lessen (SLO, 2019). Geënquêteerde schoolleiders bevestigen dit en geven in grote meerderheid aan dat er inhoudelijk andere lessen worden gegeven dan voorheen (zie tabel 3).

Tabel 3: Leidinggevenden over effect van profielen op inhoud van de les en lesmateriaal.

Door de invoering van de nieuwe profielen op school…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…worden er inhoudelijk andere lessen gegeven dan voorheen	79%	77%	n.s.
…wordt er voornamelijk gebruik gemaakt van nieuw lesmateriaal	87%	76%	n.s.
n (leidinggevenden)	70	71	

^n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Loskomen van methodes en bestaande routines en zeker gebruik van zelf/nieuw ontwikkelde geeft aan de ene kant meer eigenaarschap, aan de andere kant soms ook onzekerheid, die pas verdwijnt na een eerste ronde CSPE.

De veranderingen leggen een aanzienlijke druk op docenten. Ongeveer 90 procent van de geënquêteerde docenten geeft zowel in 2017 als in 2018 aan hun vrije tijd te gebruiken voor de invoering van het nieuwe beroepsgerichte programma. Een kwart van de docenten zegt te worden gefaciliteerd door de schoolleiding (SLO, 2019, p. 51). Niettemin geeft bijna 70% van de geënquêteerde docenten aan zich (enigszins) gesteund te voelen door de schoolleiding (SLO, 2019, p. 47).

Schoolleider & docent: “De vernieuwing vraagt andere competenties van docenten. MVI vraagt bijvoorbeeld veel technische skills, je moet op heel veel vlakken software en techniek beheersen, lesstof maken die past bij je doelgroep en de beschikbare apparatuur. Dat is anders dan bij E&O waar je een methode hebt. Voor MVI kun je niet zomaar een lessenpakket kopen. Qua scholing betekende het voor docenten een grote belasting en stress, scholing moest naast je werk, 80 uur. Vorig jaar was een zwaar jaar. Docent: Soms was ik op zondag aan het leren wat ik ze maandag moest bijbrengen. Tegelijk met de leerlingen op leren werkte niet. De leerlingen voorblijven, zo is het afgelopen jaar wel te karakteriseren.”

Schoolleider: “Als bouwdocent kun je je niet meer alleen richten op bouwleerlingen: dit is ons vmbo en het is een geheel. Voorheen deed zorg nooit wat samen met bouw. Nu moet je op z’n minst op organisatorisch gebied met elkaar uitwisselen als het gaat om leerlingkeuzes. Dat is een proces naar meer eenheid binnen het vmbo, dat docenten gezamenlijk verantwoordelijk vanuit ieders expertise worden dat leerlingen het vmbo goed doorlopen.

Geënquêteerde schoolleiders bevestigen het beeld dat de werkdruk van docenten is toegenomen én dat docenten eigen tijd steken in de ontwikkeling van de nieuwe programma’s. Slechts vijftien procent van de geënquêteerde schoolleiders meldt dat docenten volledig worden gefaciliteerd, 84 (67+17) procent meldt dat docenten er (deels) eigen tijd in steken (zie tabel 4).

Tabel 4: Leidinggevenden over de effecten van de vernieuwing op docenten.

	2018
Door de invoering van de nieuwe profielen op school is de werkbelasting van docenten toegenomen	74%
Docenten worden gedeeltelijk gefaciliteerd, ze krijgen uren toegekend en steken er ook eigen tijd in	67%
Docenten worden niet gefaciliteerd, ze steken er eigen tijd in	17%
Docenten worden volledig gefaciliteerd, ze krijgen uren toegekend	15%
Docenten worden niet gefaciliteerd, ze hebben geen extra tijd nodig	1%
n (leidinggevenden)	70

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2018)

Op de vraag hoe docenten gefaciliteerd worden om de vernieuwing vorm te geven, antwoordt het merendeel van de geënquêteerde schoolleiders dat docenten gefaciliteerd worden om kennis te vergaren via bij- en omscholing (83 procent) en het bijwonen van conferenties (67 procent). De extra tijd die zo’n twee derde van de geënquêteerde schoolleiders daarvoor ter beschikking stelt, is bedoeld voor het onderwijs zelf, in de vorm van het ontwikkelen en aanpassen van lessen dan wel keuzevakken. Tijd voor overleg met collega’s en regionale partners wordt door ongeveer een derde van de geënquêteerde schoolleiders gefaciliteerd.

Tabel 5: Leidinggevenden over de manier waarop docenten gefaciliteerd worden.

	2018
Inhoudelijke bij- / omscholing	83%
Tijd voor kennisvergaring via het bijwonen van conferenties / bezoeken andere scholen etc.	67%
Extra tijd voor het ontwikkelen / aanpassen van lessen	63%
Tijd voor het ontwikkelen van keuzevakken	59%
Tijd voor overleg met regionale partners (mbo / werkveld)	34%
Tijd voor profieloverstijgend overleg	29%
Coachingsgesprekken	9%
n (leidinggevenden)	70

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2018)

Bijscholing wordt door schoolleiders vaak ingezet om docenten de vernieuwingsslag te kunnen laten maken. Dit kan gaan om scholing op (kleine) onderdelen, binnen hun eigen kennis en vaardigheden. Het kan gaan om cursussen om vakbekwaam te worden, of juist om bevoegd te raken (bijvoorbeeld bij D&P, MVI en PIE).

Van de geënquêteerde beroepsgerichte docenten zegt zo'n 40 procent zich te hebben bijgeschoold over de ontwikkeling van onderwijsprogramma's voor de profielmodulen en de keuzevakken (SLO, 2019, p. 31).[6]

In de casestudies heeft een meerderheid van de scholen te maken met onbevoegde docenten. In sommige gevallen is er geen enkele docent bevoegd voor een bepaald profiel, met name bij techniek. Bovendien liggen "PIE-docenten niet voor het oprapen". Lessen moeten wel doorgaan en dus zoeken scholen creatieve oplossingen (samenwerking met mbo, gastdocenten).

Op één school gaf de schoolleiding aan dat voor het profiel E&O alle docenten bevoegd waren, maar geen enkele bekwaam. Het profiel is dusdanig veranderd, dat docenten niet ondernemend genoeg meer waren om het profiel te kunnen geven. Op die school zijn andere docenten, die niet bevoegd waren, maar wel bekwaam, op het profiel gezet. "Anders krijgen leerlingen niet de lessen die we willen". Ook techniekdocenten hebben soms bedenkingen tegen de vernieuwing vanuit de gedachte dat hun vak minder tot z'n recht komt. Schoolleiders merken dat de vernieuwing ook zichtbaar maakt waar de ontwikkelmogelijkheden van docenten zitten. Soms zouden er maar een enkele docenten zijn die de vernieuwing kunnen oppakken. Scholen lijken in de loop van de tijd wel meer grip te krijgen op deze situatie. Soms is afscheid genomen van docenten die echt niet mee konden komen of wilden, in andere gevallen lukt het teams om gezamenlijk verder te komen.

> Docenten hebben in de afgelopen jaren voor veel onzekerheden gestaan, die zijn geleidelijk opgelost. Terugkijkend is een onmiskenbare ontwikkeling dat leraren die verbonden zijn aan een profiel nu meer dan vroeger als team opereren; er wordt meer samengewerkt; dingen samen gedaan.

Scholing als zodanig blijft een punt van aandacht. Zo geeft een school aan: "We hebben vijf mensen laten scholen, twee daarvan zijn vertrokken. Dat maakt het kwetsbaar. Er moeten nieuwe mensen geschoold worden maar we hebben besloten een jaar rust in te lassen. Het is elke keer weer een flinke investering in tijd en geld." Anderen geven aan dat "een compleet team te scholen in tijd en geld een enorme investering vraagt".

6 Gezien het aantal na- en bijscholingstrajecten dat gevolgd is, lijkt dit een onderschatting van het aantal docenten dat daadwerkelijk bijgeschoold te zijn.

Er zijn er duidelijk verschillen tussen profielen. Met name voor PIE, MVI en D&P komt uit de casestudies naar voren dat scholen grote moeite hebben met het vinden van nieuwe docenten en dat de bijscholing (sterk) te wensen overlaat. Instructeurs en docenten die in principe bereid zijn om een meerjarig scholingstraject voor PIE te volgen, zien zich bijvoorbeeld met grote reisafstanden geconfronteerd doordat slechts enkele hogescholen de benodigde opleidingen aanbieden. Anderen laten zich afschrikken door de duur van de opleiding. Scholen ervaren het als een (groot) gebrek dat er geen verkorte, versnelde leerwegen naar een bevoegdheid zijn. Voor D&P zijn er geluiden dat de opleiding nauwelijks is afgestemd op de praktijk waardoor docenten de opleiding als "overbodig" ervaren. Scholen die MVI bieden geven aan dat zij met name moeite hebben om docenten natuur & scheikunde te vinden. Deze docenten zouden bovendien de voorkeur hebben voor havo/vwo-scholen.

Een positief effect van de vernieuwing is dat docenten door de vernieuwing 'aan het leren' zijn. Men bezoekt landelijke bijeenkomsten georganiseerd door SPV en er klinkt waardering voor die bijeenkomsten. Een paar scholen bezoeken collega-scholen om ideeën op te doen. Een signaal van scholen is ook dat met het afsluiten van de pilots de uitwisseling opgehouden is, terwijl "het eigenlijk daarna pas begon". Men wil graag van elkaar leren.

Hoewel er al veel wordt geïnvesteerd, lijkt er nog ruimte voor verdere professionele ontwikkeling, zeker als het gaat om de facilitering daarvan én aansluiten bij de behoeften van docenten. Zo geeft bijna 70 procent van de geënquêteerde docenten aan dat er (enigszins) voldoende gelegenheid voor nascholing is. Voor 63 procent sluit het bijscholingsaanbod aan op de behoefte (SLO, 2019, p. 49).

3.2.2 Resultaten profielen op schoolniveau

Tot welke resultaten leiden de hierboven beschreven veranderingen bij scholen? De verwachting is dat er herkenbaarder aanbod ontstaat, dat regionaal passend is. Ook zou het onderwijs beter organiseerbaar worden en betaalbaar blijven. Gebeurt dat ook?

Herkenbaar aanbod

Is met de vernieuwing een herkenbaar vmbo-onderwijsaanbod tot stand gekomen? Uit de casestudies komen geen signalen dat het aanbod herkenbaarder is geworden met de vernieuwing. De crux hierbij lijkt dat het herkenbaarder maken van het aanbod (nog?) geen prioriteit heeft. Zoals eerder aangegeven profileren scholen zich tot nu toe -hetzij intern- nauwelijks met de profielen. Profielen zouden zich hier moeilijk voor lenen. Zo wordt in de casestudies aangegeven dat de profielnamen het lastig maken om helder te communiceren wat voor onderwijs er gegeven wordt, en bedenkt men soms alternatieven. Niettemin geeft in 2017 en 2018 zo'n 40 procent van de geënquêteerde schoolleiders aan dat het onderwijsaanbod volgens hen wél herkenbaarder is geworden voor ouders en leerlingen (zie tabel 6).

Tabel 6: Leidinggevenden over het effect van de vernieuwing op herkenbaarheid van het aanbod.

De vernieuwing van de beroepsgerichte programma's zorgt ervoor dat…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…het onderwijsaanbod van de school herkenbaarder is voor ouders en leerlingen	43%	39%	n.s.
n (leidinggevenden)	67	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Regionaal passend aanbod

Eerder zagen we dat er mondjesmaat wordt afgestemd door vmbo-scholen onderling. Doet zich dan wel regionaal dekkend onderwijs voor, zoals vooraf verondersteld? Volgens een meerderheid van de geënquêteerde schoolleiders niet. Eén derde geeft aan dat een dekkend aanbod is ontstaan door afstemming in de regio. Dit is een significante afname ten opzichte van de eerdere meting in 2017, toen 60 procent van de bevraagde schoolleiders aangaf dat er dekkend aanbod van profielen bestond.

Tabel 7: Leidinggevenden in 2018 negatiever over effecten van afstemming in de regio dan in 2017

Afstemming met partners in de regio heeft ervoor gezorgd dat…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…er een dekkend aanbod van profielen in de regio bestaat	31%	60%	***
n (leidinggevenden)	68	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05.

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Beter organiseerbaar & betaalbaar

Een belangrijk resultaat dat verwacht wordt van de vernieuwing is dat scholen per profiel meer leerlingen onderwijs kunnen geven door de verbreding en onderlinge afstemming. Daardoor blijft het onderwijs op de school organiseerbaar en betaalbaar. Hoe pakt dat vooralsnog uit?

Het aantal leerlingen per profiel is bij veel van de geïnterviewde scholen klein. Met name door opwaartse druk zien scholen de leerlingaantallen teruglopen. Om profielen te kunnen blijven aanbieden worden leerjaren en leerwegen gecombineerd. De kleine leerlingenaantallen leiden soms tot (interne) concurrentie: de profieloriëntatie/carrousel in leerjaar 2 is bedoeld om leerlingen een bewuste keuze te laten maken, maar docenten van het ene profiel zien soms met lede ogen “de enthousiaste docent” van een ander profiel een groot deel van de leerlingen trekken.

Ook de geënquêteerde schoolleiders geven aan dat er nu nauwelijks les wordt gegeven aan grotere groepen dan voorheen. Slechts tien procent geeft dan ook aan dat het onderwijs door invoering van de profielen beter organiseerbaar is geworden.

Tabel 8: Leidinggevenden over effect van vernieuwing op groepsgrootte en organiseerbaarheid.

Door de invoering van de nieuwe profielen op school…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…wordt er les gegeven aan grotere groepen leerlingen dan voorheen	17%	24%	n.s.
…is het beroepsgerichte onderwijs beter organiseerbaar geworden	11%	10%	n.s.
n (leidinggevenden)	70	71	

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Gevraagd naar de gevolgen van de vernieuwing als geheel zijn geënquêteerde schoolleiders nauwelijks positiever. Zo’n tien procent zegt in 2017 en 2018 dat het onderwijs beter organiseerbaar is geworden en dat de kosten beter in de hand kunnen worden gehouden. Eén op de vijf is van mening dat het onderwijsaanbod beter bestand is tegen demografische ontwikkelingen.

Tabel 9: Leidinggevenden over effect van vernieuwing op organiseerbaarheid en betaalbaarheid.

De vernieuwing van de beroepsgerichte programma's zorgt ervoor dat…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…het onderwijsaanbod beter bestand is tegen demografische ontwikkelingen	25%	31%	n.s.
…het beroepsgerichte onderwijs beter is te organiseren dan voorheen	21%	15%	n.s.
…de kosten van het beroepsgerichte onderwijs beter in de hand kunnen worden gehouden	19%	11%	n.s.
n (leidinggevenden)	67	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Adequaat voorbereide docenten

Eerder zagen we dat sterk wordt ingezet op de bijscholing/professionele ontwikkeling van docenten. Levert dat de verwachte adequaat voorbereide docenten op?

Meer dan 80 procent van de geënquêteerde docenten voelt zich in 2018 (enigszins) voldoende toegerust voor het geven van de nieuwe beroepsgerichte programma's. Dit is een significante toename in vergelijking met de startmeting in 2017 (SLO, 2019, p. 49). Tevens neemt de behoefte aan bijscholing af. Wel heeft nog zo'n 25 procent behoefte aan bijscholing voor de ontwikkeling van schoolexamens (SLO, 2019, p. 32).

> Een docent: De scholing voor D&P viel wel tegen, want het was meer een cursus dan een opleiding. De insteek was niet dat je echt docent van alles werd, en alle vakken mag geven, maar dat je een beetje verstand hebt van alles. Wij hadden vooraf een andere verwachting. Inmiddels is de opleiding weer veranderd. Ben wel bevoegd, voelt niet als bekwaam. Ik zou bv een filmpje moeten kunnen monteren, kunnen lassen, kooklessen verzorgen. Volgens mijn diploma is dat zo, maar zo voelt het niet.

Een punt van aandacht is het beperkte aantal docenten per profiel. Binnen de casestudies wordt het onderwijs in de meeste profielen door twee docenten verzorgd. Deze docenten dienen door het beperkte aantal leerlingen vaak meerdere groepen tegelijkertijd les te geven. Ze geven aan dit in combinatie met het werken met nieuwe leerstof soms zwaar te vinden. Ook voor schoolleiders is een klein docententeam kwetsbaar: de docent is eigenlijk de inhoudsdeskundige en de vraag is of hij/zij alles oppakt/ziet en leest. Door de verzwaarde eisen zouden er zelfs docenten zijn die de overstap naar het mbo maken, omdat daar de lat (en scholingseisen) minder hoog ligt.

> Het profiel BWI heeft één docent binnen onze school. Deze docent is nu ziek.

Verbeterde aansluiting op mbo en werkveld?

Er klinken zowel positieve als minder positieve geluiden wat betreft een verbeterde aansluiting op mbo en werkveld. Zo wordt er in de casestudies gesteld dat de profieldelen veel meer op de praktijk en op het mbo gericht zijn, "het is minder fröbelen". Door inhoudsvoller onderwijs weten jongeren beter waarvoor ze kiezen.

Ook de cases van SLO laten zien dat de oriëntatie op het mbo volgens docenten verbeterd is. Zo geeft men vanuit D&P aan dat de aansluiting beter is geworden door het werken met brede vaardigheden. "Het kunnen presenteren, brede ICT-vaardigheden; dat heeft echt meerwaarde" (SLO, 2019, p.84). Vanuit PIE wordt aangegeven dat de aansluiting beter is omdat de meeste leerlingen binnen de techniek blijven en zij beter weten welke richtingen er binnen de techniek mogelijk zijn. "Op het mbo spreek ik ze regelmatig en daar zie ik dat de meeste goed hebben gekozen. Breder opleiden zorgt voor een betere keuze, ook al doen ze dingen die ze niet altijd leuk vinden" (SLO, 2019, p.84).

Twee derde van de geënquêteerde docenten onderschrijft dit beeld. Volgens hen bieden de nieuwe profielen voldoende mogelijkheden om leerlingen goed voor te bereiden op het mbo (SLO, 2019). Schoolleiders zijn minder positief over de aansluiting met het mbo. In 2018 gaf nog geen 40 procent van de geënquêteerde schoolleiders aan dat het vmbo beter aansluit op het mbo, tegen 46 procent in 2017.

Tabel 10: Leidinggevenden over de aansluiting op vervolgonderwijs en beroepspraktijk.

Door de invoering van de nieuwe profielen op school…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…sluit het onderwijsprogramma beter aan op de beroepspraktijk in de regio	33%	44%	n.s.
…sluit het onderwijsprogramma beter aan op het mbo-vervolgonderwijs	39%	46%	n.s.
n (leidinggevenden)	70	71	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Ook uit de casestudies klinken minder positieve geluiden. Zo wordt aangegeven dat leerlingen die beter voorbereid zijn op het mbo vanaf nul moeten beginnen omdat ze daar in de klas komen met leerlingen uit andere profielen en scholen. “Dan vervelen ze zich, maar zonder dat ze het vaak in de gaten hebben komt er een punt dat ze weer door de rest worden ingehaald. Dan ben je slachtoffer van je eigen succes.” “Ze beginnen ‘*from scratch*’. Er is een aansluitingsprobleem.”

> “Het mbo zegt nog al te vaak: zorgen jullie voor rekenen en taal dan doen wij de rest. Dat is heel onbevredigend, dan doe je vmbo-leerlingen tekort.”

Daarnaast komt uit de casestudies naar voren dat het feit tegelijkertijd met de vernieuwing van het vmbo ook de herziening van de kwalificatiedossiers in het mbo is doorgevoerd, consequenties heeft. Men geeft aan dat bij elke vernieuwing organisaties eerst intern aan de slag gaan, daarna gaan ze pas weer naar buiten kijken. Het zou nu dan ook te vroeg zijn om verbeterde aansluiting te bewerkstelligen. Daarbij ziet men het wel als ‘gemiste kans’ dat beide vernieuwingen niet parallel zijn uitgevoerd. “Vmbo en mbo waren de afgelopen jaren vooral met zichzelf bezig, in plaats van samen op te trekken.” Ook wat betreft de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt zijn nog slagen te maken. Een minderheid van de geënquêteerde schoolleiders vindt dat de aansluiting op de regionale arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs beter is geworden.

Resultaat interne afstemming

De casestudies laten zien dat de betere *interne* afstemming tot meer positieve energie en werkplezier binnen scholen heeft geleid. Er zijn signalen dat zowel in de profielen als over de profielen heen docenten meer als team opereren. Er wordt meer samengewerkt en elkaars expertise wordt beter benut. Door het onderwijs beter af te stemmen lukt het om de overgangen voor leerlingen begrijpelijker te maken en de doorlopende leerlijn van leerjaar 1 tot 4 “logischer”, volgens scholen. Wel vindt deze samenwerking met name binnen de beroepsgerichte vakken plaats, avo-docenten staan qua betrokkenheid veelal los van het vernieuwingsproces. Er wordt in de casestudies dan ook vaak aangegeven dat “in tweede instantie” de integratie met de avo-vakken op de agenda staat. Een school vermeldt deelname aan een pilot van SLO oo het gebied van meer betekenisvol leren door een koppeling tussen avo- en beroepsgerichte vakken.

> De volgende stap die we eigenlijk al hadden willen bereiken, dat we de AVO-vakken meer geïntegreerd gaan aanbieden. Dat is nog niet gelukt. Meer geïntegreerd betekent dat je het meer binnen het profiel plaatst. Dan worden ook de AVO-vakken betekenisvoller. Teksten lezen en begrijpen wordt interessanter wanneer je dat binnen een profielvak doet. Maar dat is nog een uitdaging.

3.2.3 Resultaten leerlingen

De veranderingen die op scholen worden doorgevoerd door de vernieuwing worden geacht ook effect te hebben op leerlingen. Zo is de gedachte dat school- en opleidingskeuzes bewuster genomen zouden worden. En dat leerlingen gedurende de opleiding zich beter kunnen oriënteren op vervolgonderwijs én beter voorbereid raken. Is dat ook het geval?

Bewustere school- en opleidingskeuze

De schoolkeuze lijkt nog nauwelijks vergemakkelijkt door de vernieuwing. Zo geeft slechts twintig procent van de geënquêteerde schoolleiders aan dat de schoolkeuze voor ouders en leerlingen door de vernieuwing gemakkelijker is geworden. Eén op de vier geënquêteerde schoolleiders is van mening dat de *profiel*keuze voor leerlingen gemakkelijker is geworden (zie tabel 11).

Tabel 11: Leidinggevenden over de profiel- en schoolkeuze.

De vernieuwing van de beroepsgerichte programma's zorgt ervoor dat…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…de profielkeuze voor leerlingen gemakkelijker wordt	25%	36%	n.s.
…de schoolkeuze voor ouders en leerlingen gemakkelijker wordt	20%	22%	n.s.
n (leidinggevenden)	67	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Betere oriëntatie en voorbereiding op vervolgopleiding

Maken leerlingen een bewustere keuze voor mbo nu de nieuwe profielen hen een breder beeld geven van de mogelijkheden? Volgens 70 procent van de geenquêteerde docenten wel, zij geven aan dat de nieuwe examenprogramma's leerlingen een beter beeld geven van hun interesses en waar ze goed in zijn. 65 procent geeft aan dat de nieuwe examenprogramma's leerlingen een goed beeld geeft van wat je er in de beroepspraktijk mee kan. 70 procent van de bevraagde docenten zegt dat het nieuwe examenprogramma leerlingen voldoende mogelijkheden biedt om hen voor te bereiden op het mbo (SLO, 2019, p. 54).

Docenten lijken daarmee positiever dan schoolleiders. Geënquêteerde schoolleiders geven namelijk in 40 procent van de gevallen aan dat leerlingen nu beter voorbereid zijn op het vervolgonderwijs.

Tabel 12: Leidinggevenden over de voorbereiding op vervolgonderwijs.

De vernieuwing van de beroepsgerichte programma's zorgt ervoor dat…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…leerlingen beter voorbereid zijn op het vervolgonderwijs	40%	50%	n.s.
n (leidinggevenden)	67	72	

^ n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

3.2.4 Eindresultaat profielen

Wat is er tot nu toe bereikt met de invoering van de profielen? De verwachting was dat er een verbetering van de programmatische aansluiting op het mbo en werkveld zou ontstaan. Hoewel het inderdaad zo is dat de programma's geactualiseerd zijn, breder van opzet én docenten veel aan bijscholing doen, is het nog niet duidelijk of dit ook tot een verbetering van de programmatische aansluiting leidt. Docenten en schoolleiders geven aan dat de programma's verbeterd zijn en er nu meer aandacht is voor de overgang naar mbo en het werkveld. Daar staat tegenover dat men vaak het idee heeft dat leerlingen op het mbo weer vanaf nul beginnen en het maatwerk voor individuele leerlingen dan weer verdwijnt.

Het idee dat profielen in de regio zouden worden afgestemd waardoor een duidelijk aanbod per school zou ontstaan is vooralsnog niet uitgekomen. De school- en profielkeuze voor leerlingen en ouders is er volgens schoolleiders dan ook niet makkelijker op geworden. De frisse wind die door het vmbo waait op basis van de nieuwe profielen en het feit dat er meer samengewerkt wordt binnen vmbo-scholen kan er, op den duur, wel aan bijdragen dat het vmbo aantrekkelijker wordt.

3.3 Nieuwe structuur, kern-, profiel en keuzevakken

3.3.1 Veranderingen op school

De nieuwe structuur van kern-, profiel en keuzevakken biedt scholen ruimte om het programma flexibel in te vullen en af te stemmen op regionale behoeften. Verwachting is dat scholen deze ruimte maximaal benutten en regionaal gaan afstemmen (intern, horizontaal, verticaal, integraal). Hoe pakt dat in de praktijk uit?

Herinrichting onderwijs

Met de vernieuwing is een nieuwe structuur opgezet waarin veel ruimte is voor eigen keuzes van scholen. De casestudies laten zien dat scholen gaandeweg uitvinden welke keuzes er zijn én welke voor hen het meest passend zijn. Dat is doorgaand proces, waar nog geen van de geïnterviewde scholen 'klaar mee is' of geheel tevreden. Zo zijn vragen waar scholen mee worstelen: doen we eerst het profieldeel of eerst de keuzevakken? En wanneer doen we het CSPE? Het is immers mogelijk om het CSPE al in het derde leerjaar af te nemen, als alle profielmodulen zijn afgerond. Een aantal scholen doet dat met als argument dat daarna de handen vrij zijn voor de keuzevakken en de overgang naar het mbo te stroomlijnen. Andere scholen vinden de keuzevakken ook een bijdrage leveren aan de kennis nodig voor het CSPE of dat leerlingen in het derde jaar nog niet 'examenrijp' zijn. De inzichten en ervaringen op dit vlak verschillen.

Uit de casestudies blijkt dat scholen zeer positief staan tegenover de mogelijkheid van keuzevakken. Het wordt gezien als een manier om leerlingen meer ruimte te bieden, hun eigen weg te bewandelen en interessanter, meer innovatief onderwijs aan te bieden. Hoe bieden scholen dit aan?

> De keuzevakken zijn een verrijking. Zowel naar inhoud als aanpak zijn de keuzevakken de kern van de vernieuwingsoperatie, ze zijn niet met theorie gevuld, in plaats daarvan staat beleving centraal; leerlingen moeten ervaren wat 'logistiek' inhoudt. En dat kan alleen in de praktijk.

Uit de casestudies blijkt dat keuzevakken op profielniveau en profieloverstijgend worden vormgegeven en ingevuld. De invulling lijkt vooral afhankelijk van de affiniteit en capaciteit van docenten, de aanwezige faciliteiten, de interesse van leerlingen (sommige scholen houden enquêtes onder leerlingen) en doorstroom naar het mbo en arbeidsmarktperspectief. Geënquêteerde schoolleiders geven aan dat keuzevakken vooral worden ingevuld op basis van de interesses van leerlingen en de schoolvisie (zie tabel 13).

Tabel 13: Leidinggevenden over het aanbod van keuzevakken.

Het aanbod van keuzevakken is voor de meeste beroepsgerichte profielen gebaseerd op ...	Leidinggevenden (% (zeer) mee eens)
… de interesse van onze leerlingen	85%
… onze visie op de onderwijsvraag van morgen	79%
… een concrete behoefte vanuit de regionale arbeidsmarkt	47%
… bestaande vakken uit de oude afdelingsprogramma's	38%
n (leidinggevenden)	73

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017)

Men zoekt naar mogelijkheden om elkaar binnen de school te vinden en bijvoorbeeld één keuzevak voor meerdere profielen toegankelijk te maken. Zo worden de keuzevakken, Fotografie, Ondernemen en Houtbewerken bijvoorbeeld vaak voor meerdere profielen aangeboden.

Scholen stellen orgnaiseerbaarheid voorop wat betreft het aantal keuzevakken, zo blijkt uit de casestudies. Om het "te kunnen behappen" bieden veel scholen een relatief beperkt aantal keuzevakken aan, vaak -beginnend- binnen het eigen profiel. In casestudies wordt vaak met twee, drie of zelfs vier 'verplichte keuzevakken' gewerkt. Stapsgewijs breidt men uit, bijvoorbeeld door de keuze voor één keuzevak buiten het eigen profiel mogelijk te maken. Niettemin zijn er ook scholen die volop keuze bieden en meer dan tien keuzevakken per profiel bieden.

Keuzevakken lijken in dit stadium op veel scholen nog met name een schoolinterne zaak. Scholen zijn bezig met grip te krijgen op de organisatie ervan, samen en naast de profielmodules. Zodra dat passend is, is er ruimte voor blik naar buiten. Er zijn signalen dat keuzevakken in de nabije toekomst meer op regioniveau gaan worden ingevuld. Een paar scholen doen dat al: door keuzevakken in samenwerking met en op locatie van het mbo of een bedrijf uit te voeren. Dat gebeurt vooral in de techniek.

Samenwerking (v)mbo en beroepenveld

De verwachting is dat scholen voor het aanbod en invulling van de keuzevakken overleg zouden gaan voeren in de regio, met andere vmbo-scholen, het mbo en werkgevers. Uit de enquête onder schoolleiders blijkt dat er wel overleg over de keuzevakken plaatsvindt, maar dan vooral intern.

Zowel wat betreft het aanbod (zie tabel 14) als de inhoud (zie tabel 15). Overleg buiten de school vindt mondjesmaat plaats.

Tabel 14: Leidinggevenden over regionaal overleg mbt het aanbod van keuzevakken.

Overleg over het aanbod van beroepsgerichte keuzevakken met…	2018 regelmatig/ intensief	2017 regelmatig/ intensief	Sign. ^
…tussen profielen onderling (binnenschools)	62%	75%	*
…andere vmbo-scholen in de regio	13%	15%	n.s.
…mbo-instellingen in de regio	31%	22%	n.s.
…bedrijven en instellingen in de regio	28%	13%	*
n (leidinggevenden)	70	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Dit beeld wordt bevestigd door de geënquêteerde docenten. Zij geven aan dat er beperkt of geen overleg over het aanbod en de inhoud van de beroepsgerichte keuzevakken plaatsvindt met mbo-instellingen, andere vmbo-scholen of bedrijven en instellingen in de regio (SLO, 2019, p. 36).

Tabel 15: Leidinggevenden over regionaal overleg mbt de inhoud van keuzevakken.

Overleg over de inhoud van beroepsgerichte keuzevakken met…?	2018 regelmatig/ intensief	2017 regelmatig/ intensief	Sign. ^
…tussen profielen onderling (binnenschools)	46%	64%	**
…andere vmbo-scholen in de regio	9%	11%	n.s.
…mbo-instellingen in de regio	16%	22%	n.s.
…bedrijven en instellingen in de regio	13%	7%	n.s.
n (leidinggevenden)	70	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Uit de cases blijkt dat er wel voorbeelden zijn van nauwe samenwerking. Zo zijn er scholen die in gesprek zijn met het mbo over vrijstellingen en worden keuzevakken soms uitgevoerd op het mbo.
Net als keuzevakken die worden afgestemd op de arbeidsmarkt:

> We doen een aantal onderdelen van het lesprogramma op het mbo. We hebben bijvoorbeeld een bouwraam opgezet, gebruikmakend van hun faciliteiten. We bieden ook luchtdichtbouwen aan op het mbo. Leerlingen die hiervoor kiezen volgen dan daar les; ze zijn daar super enthousiast over. Dit vanwege de ruimte en omdat je als school dan niet alle lesmaterialen van een keuzevak hoeft te hebben (Case SLO, BWI, zie: SLO, 2019, p. 86).

> Het keuzevak ‘helpende in de zorg’ hebben we niet aangeboden toen op dit functieniveau de arbeidsmarktvraag wegviel. Nu wordt dit keuzevak wel weer aangeboden, omdat de vraag is gegroeid. Informatie voor deze keuzes haalt men bij SBB, uit het overleg met het mbo en met regionale instellingen.

Professionalisering docenten

De verwachting vooraf was dat docenten bijgeschoold zouden moeten worden voor de keuzevakken. Uit de cases komt naar voren dat docenten inderdaad scholing volgen op dit terrein, bijvoorbeeld specifieke curcussen voor bepaalde keuzevakken als domotica en het bouwen van drones.

Zoals eerder aangegeven heeft meer dan 40 procent van de geënquêteerde docenten bijscholing gevolgd over de ontwikkeling van onderwijsprogramma's voor de profielmodulen en de keuzevakken (SLO, 2019, p. 31). Daaruit blijkt dat de vernieuwing ook nieuwe kennis vraagt; ongeveer 65 procent van deze docenten geeft aan dat de nieuwe beroepsgerichte programma's (enigszins) andere inhoudelijke kennis van hen vragen en dat ze op een andere manier lesgeven dan voorheen (SLO, 2019, p. 46).

3.3.2 Resultaten nieuwe structuur op schoolniveau

De verwachting is dat door de keuzes die gemaakt zijn wat betreft de nieuwe structuur, er op schoolniveau een ruim aanbod van keuzevakken ontstaat, zowel in aantal als aard (oriënterend, verbredend, verdiepend.

Gevarieerd aanbod keuzevakken

Keuzemogelijkheden zijn vaak nog beperkter dan scholen zouden willen. Uit de casestudies blijkt dat scholen het aantal keuzevakken – en mogelijkheden, over de profielen heen, willen uitbreiden. Maar met name bij kleine scholen en profielen met weinig leerlingen loopt men tegen organisatorische beperkingen (zie ook SLO, 2019, p. 83). Gezien het beperkte aantal leerlingen per profiel, twijfelen sommige docenten over het aanbieden van keuzevakken bij andere profielen. Want wat zijn de consequenties voor het "eigen" profiel? Een ander punt is dat wanneer keuzevakken profieloverstijgend worden aangeboden, er leerlingen met geheel andere voorkennis bij elkaar komen te zitten. Dit vraagt veel van docenten.

De helft van de geënquêteerde schoolleiders geeft aan dat leerlingen op hun school daadwerkelijk kunnen kiezen: er worden meer dan vijf keuzevakken aangeboden. Eén op de drie geeft aan dat een deel van de keuzevakken verplicht is en in één op de tien gevallen is alles verplicht. Wel zegt bijna 50 procent dat er vakken buiten het eigen profiel gekozen kunnen worden.

Tabel 16: Veel verschil in keuzemogelijkheden voor leerlingen tussen scholen

.Welke keuzemogelijkheden hebben leerlingen binnen de beroepsgerichte profielen?	2018
Leerlingen kunnen kiezen uit 5 of meer keuzevakken ontwikkeld bij het profiel	54%
Leerlingen kunnen ook kiezen uit keuzevakken van andere profielen	47%
Een deel van de keuzevakken is verplicht en een deel is vrij te kiezen	30%
Leerlingen kunnen kiezen uit 2 of meer arrangementen	17%
Leerlingen hebben geen keuzemogelijkheden voor de keuzevakken (het betreft een vaste set)	11%
n (leidinggevenden)	70

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2018)

Docenten geven eenzelfde beeld: 45 procent geeft aan dat leerlingen buiten het profiel kunnen kiezen en 40 procent geeft aan dat leerlingen kunnen kiezen uit vijf of meer vakken ontwikkeld bij het profiel. Ook het percentage docenten dat aangeeft dat een deel vrij is en een deel vast, komt overeen (SLO, 2019, p. 35).

Binnen de casestudies zijn er geluiden dat met meer keuze*ruimte* ook meer keuze*problemen* komen. Zo zijn er signalen dat leerlingen het lastig vinden om te kiezen. Of zoals een docent E&O het stelt: “heel veel leerlingen vinden school in essentie ‘moeten’. Je hebt veel leerlingen die een keuze maken om het keuze maken. Dan gaan we wel adviseren over wat we ons het beste lijkt en dat doen ze dan ook wel, maar de intrinsieke motivatie is dan minder.”

Verschillende scholen in de casestudies geven aan dat de school de informatievoorziening wil verbeteren omdat ze merken dat leerlingen het lastig vinden te kiezen, dan wel op keuzes terugkomen. Zo blijkt dat wanneer leerlingen meerdere keuzes opgeven, wat nogal eens gebeurt, decanen of docenten - vanwege beperkingen in het aantal leerlingen dat een vak kan volgen - de knoop doorhakken. Ook zijn er scholen waar leerlingen na één of twee lessen toch van keuzevak willen wisselen. Dit zorgt voor organisatorische problemen. Een school noemt een systeem dat men ontwikkeld heeft opdat de school en de leerling precies kunnen volgen welke vakken een leerling gekozen heeft en welke keuzes nog open staan. Sommige scholen organiseren keuzevakkenmarkten.

Een ‘handicap’ is: de school biedt veel keuzeruimte en dan krijg je ook keuzeproblemen.

Wat betreft de invulling van de keuzevakken bieden scholen enerzijds gerichte verdieping binnen het eigen profiel en anderzijds de (oriëntatie)ruimte om buiten het profiel ervaring op te doen of beter aan te sluiten bij hun interesse.

Soms heroverwegen scholen de manier waarop ze keuzes aanbieden: “We merken dat het belangrijker is om een goede relatie met leerlingen op te bouwen, dan dat leerlingen keuzes kunnen maken, dus we beperken de keuzevrijheid van leerlingen, zodat we vaker met een vaste groep kunnen werken.” Deze heroverwegingen zijn een indicatie van de zoektocht binnen de scholen naar wat en hoe het het beste past.

Maatwerk voor leerlingen

Leiden de keuzevakken tot maatwerk voor leerlingen? Volgens de geënquêteerde schoolleiders wel. Bijna 80 procent geeft aan dat leerlingen met de keuzevakken de mogelijkheid hebben gekregen om hun opleiding te *verdiepen* en meer dan 80 procent zegt dat leerlingen de mogelijkheid hebben zich te *verbreden* binnen het eigen profiel. Ook zegt tweederde dat keuzevakken het mogelijk maken voor leerlingen om een individuele leerweg te volgen (zie tabel 17).

Tabel 17: Leidinggevenden over de effecten van keuzevakken voor leerlingen.

Door het volgen van keuzevakken krijgen leerlingen de mogelijkheid om…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…hun beroepsgerichte opleiding te verdiepen	77%	81%	n.s.
…zich beter te oriënteren op de eigen leerloopbaan	71%	86%	**
…een individuele leerweg te volgen	64%	67%	n.s.
…hun beroepsgerichte opleiding te verbreden	-	90%	-
…hun beroepsgerichte opleiding te verbreden binnen het eigen profiel	84%	-	-
…hun beroepsgerichte opleiding te verbreden buiten het eigen profiel	70%	-	-
n (leidinggevenden)	70	73	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Dit beeld wordt bevestigd in de casestudies. Er zijn meer mogelijkheden voor leerlingen om zich te verdiepen en te verbreden.

> Voorheen deed een leerling Z&W en bedacht na 2 jaar om in het mbo economie te gaan doen en moest dat dan op het mbo ervaren. Nu kan een leerling ook hier op school naar economie kijken en erachter komen of dat voor hem/haar is. Een leerling kan zich nu in de breedte en in de diepte oriënteren. Grootste verandering: de keuze is iets minder definitief en de rol van eigen interesse is groter. Het gaat nu (vakinhoudelijk) meer om een beeld krijgen van wat het allemaal is.

Adequaat voorbereide docenten

Zijn de docenten adequaat voorbereid op de nieuwe opzet van het programma? Uit de casestudies komt naar voren dat scholen het programma aantrekkelijker vinden geworden. “Als je jaren op routine werkt met een vast profiel en wat oudere collega’s, waarom zou je het dan aanpassen, maar door de vernieuwing heeft dat allemaal wel een boost gekregen.” Docenten zijn vaak zelf nauw betrokken bij het opzetten van de keuzevakken en dat maakt ze volgens de geïnterviewde schoolleiders “meer eigenaar van het onderwijs en daardoor enthousiaster”.

Tegelijkertijd vragen de keuzevakken ook veel van docenten, zeker als keuzevakken door leerlingen uit verschillende profielen gevolgd kunnen worden. “Een leerling economie en een leerling BWI die beiden voor domotica kiezen vergt differentiëren van de docent.”

Dus hoewel uit de casestudies blijkt dat keuzevakken zeker bijdragen aan verdere professionalisering van docenten, is er ook oog voor de verzwaring van taken die de keuzevakken mee (kunnen) brengen.

Actueel, up to date aanbod

Leidt het nieuwe onderwijsprogramma tot een actueel, up to date, onderwijsaanbod? De SLO cases laten zien dat docenten over het algemeen tevreden zijn over de slag in relevantie en actualiteit die de vernieuwing met zich mee heeft gebracht. Docenten zien dat er op specifieke onderdelen nog verbeterpunten zijn. Zo geeft een docent aan: “Ik heb geen tijd om aandacht te besteden aan actuele ontwikkelingen. We werken met zijn tweeën en dan wordt er veel van je gevraagd. Er wordt nu wel landelijk geschrapt omdat het te veel was, op onderdelen zoals CAD voor de basisberoepsgerichte leerweg en ook wat betreft theorie (BWI)” (SLO, 2019, p. 75).

3.3.3 Resultaat nieuwe structuur voor leerlingen

Vooraf was de verwachting dat de nieuwe structuur effect zou hebben op de schoolkeuze van leerlingen door dat scholen zich zouden profileren met de keuzevakken. Ook zouden leerlingen daardoor een bewustere keuze voor een profiel maken. Door de bewustere keuze voor een profiel zouden leerlingen meer gemotiveerd zijn, betere studieresultaten bereiken én beter voorbereid op vervolgonderwijs. Hoe pakt dit in de praktijk uit?

Bewustere school- & opleidingskeuze

Hier gelden dezelfde uitkomsten als genoemd in voorgaande paragraaf over de profielen. Scholen profileren zich (nog) niet duidelijk met hun onderwijsopzet en keuzevakken. Een minderheid van de geënquêteerde schoolleiders geeft dan ook aan dat de profiel- en schoolkeuze voor leerlingen en ouders gemakkelijker is geworden door de vernieuwing.

Ervaringen van leerlingen met nieuwe structuur

Eerder zagen we al dat leerlingen volgens geënquêteerde schoolleiders en docenten door het aanbod van keuzevakken meer mogelijkheden hebben zich te oriënteren en te verbreden, dan wel een individuele leerweg te volgen. Wat zeggen leerlingen zelf?

Uit de enquête die onder leerlingen gehouden is blijkt dat 83% van de leerlingen keuzevakken mochten kiezen, 12% gaf aan geen keuze voorgelegd te hebben gekregen. Was er voldoende keuze? Driekwart van de geënquêteerde leerlingen vindt dat er voldoende keuzevakken waren om een keuze uit te kunnen maken. Ongeveer 70% van de leerlingen vindt een beetje of helemaal dat ze op school voldoende begeleiding kregen/krijgen bij het kiezen van een beroepsgericht profiel, een vervolgopleiding en de beroepsgerichte keuzevakken (SLO, 2019, p. 65).

Meer gemotiveerd

Waar leidt het hebben van keuzemogelijkheden toe? De verwachting vooraf was leerlingen er enthousiaster van zouden raken. Is dat ook zo? Zo'n 40 procent van de geënquêteerde schoolleiders geeft aan dat leerlingen enthousiaster zijn en 30 procent dat ze beter gemotiveerd zijn.

Tabel 18: Leidinggevenden over de effecten van de vernieuwing voor leerlingen.

De vernieuwing van de beroepsgerichte programma's zorgt ervoor dat…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…leerlingen enthousiaster zijn	40%	56%	**
…leerlingen meer gemotiveerd zijn	30%	49%	***
n (leidinggevenden)	67	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Ongeveer driekwart van de geënquêteerde docenten is van mening dat het werken met de profielvakken en beroepgerichte keuzevakken een geschikte manier is om tot een meer leerlinggericht programma te komen, en dat hierdoor de beroepsgerichte leerwegen an sich aantrekkelijker worden voor leerlingen (SLO, 2019, p. 45). Ook geeft tweederde aan dat leerlingen het nieuwe beroepsgerichte programma leuk vinden (SLO, 2019, p. 54).

Uit de casestudies blijkt dat scholen zien dat "kunnen kiezen motiveert". Scholen geven aan dat leerlingen meer actief betrokken zijn in de lessen. Meer dan vóór de vernieuwing: "toen had je die keuzes niet en moest je het maar net leuk vinden. Nu zitten er leerlingen die echt afkomen op wat ze willen."

Beter voorbereid op mbo

Ongeveer 80 procent van de geënquêteerde leerlingen vindt dat ze door hun beroepsgerichte vak hebben ontdekt welke beroepen ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Daarnaast vindt driekwart dat ze door hun beroepsgerichte vak hebben ontdekt welke vervolgopleiding bij hun past en zegt twee derde erdoor te weten wat ze later willen worden (SLO, 2019, p. 67).

Er zijn echter signalen dat het mbo geen rekening houdt met wat (individuele) leerlingen gehad hebben aan modules en/of keuzevakken.

3.3.4 Eindresultaat nieuwe structuur

Tot welke effecten leidt de nieuwe structuur? Van te voren werd gedacht dat met de nieuwe structuur een flexibeler, up-to-date onderwijsaanbod tot stand komt, waardoor er meer keuzemogelijkheden zijn voor leerlingen en maatwerk ontstaat. Als gevolg daarvan zouden leerlingen meer enthousiast raken en hogere studieresultaten behalen. Hoe pakt dat uit? Voorgaande paragrafen hebben laten zien dat scholen enthousiast zijn over de nieuwe structuur. Het brengt weliswaar veel organisatorische vraagstukken met zich mee, maar men ziet de meerwaarde en werkt gestaag door aan een zo goed mogelijke uitvoer. Leerlingen krijgen daardoor steeds meer keuze, vinden de nieuwe programma's leuk en raken enthousiaster. Betere studieresultaten worden nog niet behaald volgens schoolleiders (zie Tabel 19), maar dat komt misschien als de nieuwe structuur nog duidelijker zijn beslag heeft gekregen.

Tabel 19: Leidinggevenden over het effect van de vernieuwing op leerprestaties.

De vernieuwing van de beroepsgerichte programma's zorgt ervoor dat…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…leerlingen betere studieprestaties behalen	6%	21%	***
n (leidinggevenden)	67	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

3.4 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

3.4.1 Veranderingen door LOB op schoolniveau

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) heeft een centrale plaats in het nieuwe vmbo. In alle leerwegen van het vmbo moet aandacht besteed worden aan LOB. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding is bedoeld om leerlingen te helpen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties en bij het maken van keuzes.[7] Verwachting is dat scholen hiertoe een visie op LOB ontwikkelen, keuzebegeleiding opzetten en LOB-dossier vormgeven, docenten en mentoren bijscholen én afstemmen met mbo en afnemend beroepenveld. Hoe verloopt dit in de praktijk?

Visie op LOB

Het belang van LOB wordt door alle scholen erkend. Uit de casestudies komt het beeld dat LOB belangrijker is geworden en tegelijk een nog belangrijkere plek moet krijgen. LOB raakt veelal aan de visie van de school: wat willen we onze leerlingen meegeven, hoe willen we ze voorbereiden? Men wil de focus leggen op de ontwikkeling van leerlingen en bewustwording van talenten en keuzes. Leerlingen moeten meer eigenaar worden van hun eigen leerproces. De regie moet in handen komen van de leerlingen. Maar hoe kom je daar?

7 Zie de Handreiking LOB op de website Nieuw VMBO: https://nieuwvmbo.nl/web/viewer.html?file=https://nieuwvmbo.nl/wp-content/uploads/2017/05/Bijgestelde-handreiking-LOB.pdf.

Zoals eerder aangegeven is LOB veelal geen onderwerp geweest binnen de projectgroepen die scholen oprichten om de vernieuwing in te voeren. Een visie op LOB staat dan ook vaak los van de vernieuwing en in een aantal casestudies dient de visie überhaupt nog verwoord te worden. Een aantal geïnterviewde scholen heeft reeds een uitgewerkte visie met bijbehorend activiteitenschema/LOB-beleid, anderen zijn er momenteel mee bezig.

> Deze vernieuwing is meer dan de programma's in een nieuw jasje steken. Dit gaat door onze genen. LOB vormt de rode draad. Daarom hebben we de vernieuwing aangegrepen om ook de onderbouw een boost te geven. Het gaat niet alleen om de bovenbouw.

Keuzebegeleiding opzetten & LOB-dossier vormgeven

Scholen verzorgden naar eigen zeggen vóór de vernieuwing ook LOB. Zo blijkt uit de casestudies dat er activiteiten georganiseerd werden om leerlingen te helpen met hun loopbaankeuzes maar dat die activiteiten niet altijd als LOB-activiteiten herkend of benoemd werden. Voorbeelden van zulke activiteiten zijn gastlessen, stages en beroepenmarkten. Sinds de vernieuwing wordt er vaker besproken én vastgelegd wat er zo allemaal onder LOB valt.
Hoewel er dus al aan LOB gedaan werd vóór de vernieuwing, geeft niettemin 60 procent van de geënquêteerde docenten aan dat LOB nu anders wordt aangeboden dan voorheen, tegen 28 procent die aangeven dat dit niet het geval is (SLO, 2019, p.32).

Volgens de geënquêteerde docenten wordt LOB geïntegreerd binnen de profielen aangeboden en minder in aparte lessen of activiteiten (SLO, 2019, p. 33). Ook heeft LOB volgens geënquêteerde docenten een plek binnen de stage, de mentorles en LOB-gesprekken.

> LOB is de rode draad van 1-4, we willen niet dat het een op zichzelf staand vak is. Daar kan nog verbetering in gerealiseerd worden, dat is ook een kwestie van keuzes maken en tijd. De leerlingen zijn jong, krijgen van huis uit soms geen idee mee over het arbeidsproces en de ontwikkelingen daarin. Daarom hebben we op school wat te doen als het gaat om ontdekken wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik. De persoonlijke ontwikkeling is heel belangrijk. LOB is dus ook veel belangrijker.

Schoolleiders geven aan dat LOB vooral naar voren komt in de mentorlessen en studieloopbaanlessen. Het verzorgen van LOB als apart vak komt volgens één op de vijf geënquêteerde schoolleiders op hun school voor.

Tabel 18: Leidinggevenden over inbedding van LOB.

Op welke wijze is LOB ingebed in het curriculum van uw vestiging?	2018
LOB als onderdeel van de mentorlessen	73%
LOB als onderdeel van de studieloopbaangesprekken	64%
LOB als onderdeel van alle vakken	40%
LOB als project (bijv. het profielwerkstuk)	30%
LOB als ingeroosterde LOB-gesprekken	27%
LOB als apart vak	20%
n (leidinggevenden)	70

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2018)

Uit de casestudies komt naar voren dat LOB voor een groot deel uit loopbaangesprekken bestaat. Waar deze gesprekken eerst vooral/uitsluitend door de decaan werden gevoerd, zijn het nu vooral mentoren en docenten die de gesprekken voeren. Ook uit de enquête onder schoolleiders komt naar voren dat LOB-gesprekken voornamelijk gevoerd worden door mentoren (bijna 90 procent van de schoolleiders geeft dit aan). En daarnaast volgens deze schoolleiders ook door decanen (32 procent), docenten (24 procent) en loopbaancoaches (22 procent).

> Twee jaar geleden zijn we begonnen met werken met loopbaancoaches door de hele school. Een coach had een groepje van 8 leerlingen. We hebben toen veel manieren overwogen, maar voor de meeste kwamen we leraren tekort. Ook OOP en administratie werden toegevoegd aan de coaches, maar dat werkte niet echt. De leraren wilden toch wel leerlingen coachen die ze ook in de klas hadden. We richten nu de coaches en mentoren zoveel mogelijk op één klas.

Er worden zo'n drie à vier LOB-gesprekken per jaar met een leerling per jaar gevoerd. Volgens bijna de helft van de geënquêteerde schoolleiders verschilt dat aantal sterk tussen leerlingen. Uit de casestudies komt naar voren dat scholen moeite hebben met het organiseren van die gesprekken. Zo is het moeilijk om de gesprekken aan te laten sluiten bij de keuzemomenten waar leerlingen voor staan. Soms vinden gesprekken ver voor of juist na een keuzemoment plaats. Scholen geven aan dat de planning wat dat betreft verbetering behoeft. Ook is de kwaliteit van de loopbaangesprekken nog voor verbetering vatbaar, zo stelt men. Vanuit de casussen zijn er ook mooie voorbeelden beschikbaar van systematische LOB-lijnen door het hele vmbo. Er zijn voorbeelden van scholen die geen loopbaangesprek voeren zonder dat ook de ouders daarbij aanwezig zijn, en die de leerling (en niet de cijfers) centraal stellen in het gesprek.

Daarnaast blijkt uit ongeveer de helft van de casestudies dat er een grote afstand is tussen de avo-docenten en de loopbaanbegeleiding. Meestal zijn er in de bovenbouw geen avo-docenten betrokken bij de LOB-visieontwikkeling en/of uitvoering. Dit heeft tot gevolg dat de avo-docenten minder goed op de hoogte zijn van de vernieuwing.

Er wordt door scholen wel gezocht naar manieren om LOB ook in de avo-vakken terug te laten komen. Op twee scholen moeten leerlingen tijdens het vak Nederlands een sollicitatiebrief schrijven en een sollicitatiegesprek voeren. Verder zijn scholen zoekende hoe ze de avo-docenten goed kunnen betrekken bij de loopbaanbegeleiding. Op één school vervullen bijna alle docenten een mentorrol, ook de avo-docenten. Ook van de avo-docenten wordt gevraagd met de leerling een gesprek te voeren over de betekenis van bijvoorbeeld heel goed zijn in wiskunde.

> Door de ontwikkeling van LOB is er meer bewustzijn gekomen: het gaat niet alleen om het vak, maar die leerling die moet door. De gesprekken gaan niet meer zoals vroeger over wat er mis is gegaan of over cijfers; het gaat over de leerling.

Overigens zijn er ook in 2018 nog signalen dat op een aantal scholen dat LOB nog in de kinderschoenen staat. De aandacht is uitgegaan naar andere zaken binnen/buiten de vernieuwing waardoor LOB nauwelijks nog aandacht heeft gekregen. Op die scholen is er bijvoorbeeld nog geen LOB-dossier voor leerlingen en ligt de verantwoordelijkheid voor LOB nog geheel bij de decaan of bestaat LOB vooral uit het invullen van vragen in een digitale methode.

Samenwerking (v)mbo en beroepenveld

Verwachting vooraf bij de vernieuwing was dat er ook over LOB afstemming zou plaatsvinden in de regio, bijvoorbeeld in de vorm van doorlopende LOB-leerlijnen en snuffelstages. Uit de casestudies komen geen aanwijzingen dat dit vaker voorkomt, wel dat er meer oriëntatie plaatsvindt op buitenschools leren, als mogelijkheid voor leerlingen om ervaringen op te doen. Wel zijn enkele scholen met het mbo in gesprek over doorlopende leerlijnen en vrijstellingen. De geënquêteerde docenten geven aan dat op 30 procent van de scholen LOB georganiseerd wordt in samenwerking met het mbo en met opdrachten van bedrijven of instellingen. Dat wijst erop dat er op dit vlak steeds meer wordt samengewerkt.

Bijscholing docenten

De casestudies laten zien dat met LOB de focus van vakgerelateerde inhoud verschuift naar competenties van individuele leerlingen. Waar eerst de focus lag op het maken van de juiste keuze gaat het steeds meer om doorlopende vragen; wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik? Dit vraagt een andere houding en vaardigheden van docenten/mentoren. Het merendeel van de casestudies geeft aan dat docenten hiervoor geschoold moeten worden.

> Een decaan: “Sommige beroepsgerichte docenten zien LOB als best een karwei. Het vraagt van docenten een andere mindset, zodat ze niet denken: LOB is iets wat er nog bij komt, maar LOB is iets is wat erbij hoort.”

Uit de enquête onder docenten blijkt dat een kwart van de docenten naar eigen zeggen bijscholing voor LOB (en de ontwikkeling van schoolexamens) heeft gevolgd (SLO, 2019, p. 31). Veertig procent van de bevraagde schoolleiders geeft aan dat docenten lob-training hebben ontvangen. Volgens schooleiders is de scholing echter nog niet klaar. Maar liefst 87 procent heeft aan dat er verder wordt gewerkt aan de professionalisering van LOB. Slechts vier procent geeft aan dat ze tevreden zijn zoals het nu is (zie tabel 19).

Tabel 19: Leidinggevenden geven aan dat er nog verder geschoold wordt voor LOB.

	2018
Ja	87%
Nog niet, maar daar zijn wel plannen voor	7%
Nee, we zijn tevreden zoals het nu is	4%
Nee, maar dat zouden we wel willen	2%
Weet niet	0%
n (leidinggevenden)	70

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2018)

3.4.2 Resultaten LOB op schoolniveau

Met de LOB-veranderingen die worden doorgevoerd op scholen is het de verwachting dat Lob een structurele plek krijgt binnen het onderwijs, LOB anders wordt ingevuld, de rolverdeling binnen LOB verandert en docenten adequaat zijn voorbereid. Hoe pakt dat uit in de praktijk?

Structurele plek

Krijgt LOB nu systematischer aandacht dan voor de vernieuwing? Decanen die geïnterviewd zijn vanuit de casestudies geven aan te merken dat er sinds de invoering van de vernieuwing er duidelijk meer aandacht is voor LOB. Er wordt vaak genoemd dat de LOB meer status heeft gekregen en decanen hebben niet meer het gevoel dat ze er alleen voor staan, maar LOB verbreed is naar meerdere personen in de school.

Iets meer dan de helft van de geënquêteerde docenten geeft aan dat er meer structurele keuzebegeleiding plaatsvindt dan in de periode voor de vernieuwing. Ongeveer een derde van de docenten geeft echter aan dat dit niet het geval is (SLO, 2019, p.32).

> De status van LOB is dankzij allerhande maatregelen steviger geworden. Het vertrekpunt is om LOB zoveel mogelijk te integreren in allerhande onderdelen, maar het is af en toe ook nodig om LOB expliciet te benoemen: dit is LOB. We hebben dus een mix.

Er lijkt een duidelijk verschil te zijn met de situatie waarin casestudies zich in 2017 bevonden, toen leek LOB met name iets dat ‘afgevinkt’ werd: ‘doen we’. De casestudies in 2018 laten zien dat LOB een meer substantiële plek in het algemene programma krijgt en bedoeld is om leerlingen zo goed mogelijk verder te helpen.

Tegelijkertijd geven nagenoeg alle geïnterviewde scholen aan dat men nog lang niet is waar men zou willen zijn. Dat geeft aan dat de ambities met LOB in de vernieuwing groot zijn. Een vraag die uit de casestudies komt is bijvoorbeeld hoe LOB daadwerkelijk handen en voeten gegeven kan worden. Zoals één van de scholen aangaf: “Op papier is het klaar, we zoeken nu naar een manier om het voor de jongeren bij elkaar te houden, om er een digitaal portfolio van te maken.”

Door de ontwikkeling van LOB is er meer bewustzijn gekomen dat het niet alleen om het vak gaat, maar vooral om de leerling die door moet. De gesprekken gaan niet meer, zoals vroeger, over wat er mis is gegaan of over cijfers; het gaat over de leerling. Scholen geven aan dat wanneer een leerling het niet weet, docenten/mentoren de neiging hebben om te gaan sturen, “dan wordt een leerling verteld waar ze een goede baan in kunnen krijgen en veel geld verdienen.” Decanen waarschuwen dat dit wat hen betreft geen goed LOB-uitgangspunt is, “dan maak je de leerling geen eigenaar”.

> LOB stopt niet als leerlingen zeggen dat ze een keuze hebben gemaakt. De ervaring leert dat ze er soms op terugkomen.

Andere invulling & rolverdeling

Er lijkt een grotere nadruk tel iggen op loopbaangesprekken. Zoals gezegd laten de casestudies laten zien dat de focus van voorlichting over vakgerelateerde inhoud verschuift naar competenties van individuele leerlingen. Daarnaast verschuift de rolverdeling. Scholen in de casestudies zijn te spreken over deze verschuiving van LOB-taken. Decanen ervaren het als prettig dat LOB school-breed gedragen wordt: 'Daardoor sta je minder alleen in het motiveren voor LOB-activiteiten'.

Decanen bevinden zich naar eigen zeggen soms wel in een spagaat. Enerzijds komen zij steeds vaker "in de tweede lijn" terecht: leerlingen komen pas in gesprek met de decaan als ze geen keuze kunnen maken voor een profiel of vervolgstudie. Anderzijds moeten zij er op toezien dat de mentoren en docenten de gesprekken goed voeren, wat nogal eens zorgt voor spanningen.

Adequaat voorbereide docenten

Zoals gezegd is verdere professionalisering nog een punt waaraan gewerkt wordt binnen scholen. Decanen in de casestudies zien grote verschillen tussen docenten/mentoren. De vrijblijvendheid van de loopbaangesprekken zou nog te groot zijn. Sommige schoolleiders geven aan dat zij per docent willen bekijken hoe ver deze is en wat nodig is om goede LOB-gesprekken te voeren. Er zal de komende jaren waarschijnlijk dan ook nog veel worden geïnvesteerd in LOB-professionalisering.

3.4.3 Resultaten LOB voor leerlingen

Hoe pakt de aandacht voor LOB uit voor leerlingen? Ontdekken zij, zoals vooraf verwacht, hun talenten & motieven meer, ontdekken ze werkmogelijkheden en beroepswensen?

Realistischer zelfbeeld

Een ruime meerderheid van de geënquêteerde schoolleiders in 2017 en 2018 geeft aan dat de vernieuwing van LOB ervoor gezorgd heeft dat leerlingen meer zicht krijgen op hun individuele mogelijkheden (meer dan 80 procent) én meer zicht krijgen op hun talenten en vaardigheden (rond de 80 procent). Ook krijgen ze meer inzicht in hun loopbaancompetenties (rond de 80 procent). Dit duidt erop dat LOB inderdaad helpt om leerlingen een realistischer zelfbeeld te geven.

Tabel 20: Leidinggevenden over effect van LOB op leerlingen.

Aanpassing/vernieuwing van LOB op mijn vestiging zorgt ervoor dat leerlingen…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…meer inzicht krijgen in hun talenten en vaardigheden	77%	88%	*
…meer inzicht krijgen in hun loopbaancompetenties	79%	86%	n.s.
…meer inzicht krijgen in hun individuele mogelijkheden	86%	82%	n.s.
n (leidinggevenden)	66	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Beter opleidings- en beroepsbeeld, betere opleidingskeuze

Schoolleiders geven in de enquêtes aan dat ze van mening zijn dat door het vernieuwde LOB leerlingen beter passende keuzes maken, zowel qua profiel en keuzevakken als wat betreft vervolgonderwijs (zie tabel 21).

Tabel 21: Leidinggevenden over het effect van LOB op de keuzes die leerlingen maken.

Aanpassing/vernieuwing van LOB op mijn vestiging zorgt ervoor dat leerlingen…	2018 (zeer) mee eens	2017 (zeer) mee eens	Sign. ^
…een beter passende keuze voor profiel en/of keuzevakken kunnen maken	67%	79%	n.s.
…een beter passende keuze voor vervolgonderwijs kunnen maken	74%	82%	n.s.
n (leidinggevenden)	66	72	

^ ***=p<0,01; **=p<0,05; n.s.=niet significant

Bron: Enquête vernieuwing vmbo onder leidinggevenden, SEO Economisch Onderzoek (2017, 2018)

Hoewel leerlingen geen vergelijking kunnen maken met de oude situatie, en zich mogelijk niet altijd bewust zijn van LOB-activiteiten, is het interessant om te weten hoe leerlingen zélf aankijken tegen keuzebegeleiding en LOB.

Uit interviews met leerlingen tijdens de cases van SLO blijkt dat leerlingen de persoonlijke gesprekken met hun docenten en mentoren positief waarderen. De LOB-methode wordt echter zelden door leerlingen gewaardeerd (SLO, 2019, p. 70-1):

- Ik heb wel een keer ingelogd, maar heb de LOB-methode nooit gebruikt;
- De LOB-vragenlijst is heel saai. Je hebt er niks aan.

In de enquête die onder leerlingen is uitgezet is gevraagd naar wie ze geholpen heeft bij het kiezen van keuzevakken. De helft van de geënquêteerde leerlingen geeft aan dat ze geholpen zijn met hun keuzes door hun ouders, 40 procent zegt door niemand geholpen te zijn (SLO, 2019, p. 59).

Uit dezelfde enquête onder leerlingen blijkt dat een derde van de leerlingen naar eigen zeggen nooit een bedrijf of instelling heeft bezocht. Iets meer dan de helft doet dat soms en 15 procent doet dat vaak. Van de geënquêteerde leerlingen geeft 45% aan dat ze niet hebben meegemaakt dat er iemand uit een bedrijf, instelling of mbo iets kwam vertellen, terwijl dat bij 45% soms wel gebeurt en bij 5 procent vaak. Meer dan de helft van de geënquêteerde vmbo-leerlingen heeft nooit een mbo-school bezocht. De meeste leerlingen geven aan dat ze nooit werken aan een opdracht op het mbo (80 procent nooit) of bij een bedrijf of instelling (57 procent nooit, 30 procent soms).

Uit de casestudies blijkt dat het soms moeilijk is voor leerlingen om een stageplek te vinden. Leerlingen vinden het lastig om te bedenken wat ze graag zouden doen en daar een geschikte plek bij te zoeken/vinden. Praktische zaken als een beperkt aantal plekken speelt ze soms parten, waardoor ze terecht komen op een plek waar ze weinig affiniteit mee hebben.

> “Stage was verplicht en dus om nergens stage te lopen is dan ook zoiets. Ik wilde wel heel graag iets met kinderen, maar dat was allemaal vol.”

Van de geënquêteerde leerlingen geeft de meerderheid (68 procent) aan dat hun ouders hen helpt bij het kiezen van een vervolgopleiding. Bijna 30 procent wordt geholpen door de mentor, ongeveer 10 procent door een decaan of een beroepsgerichte docent. Van de leerlingen geeft 22 procent aan dat niemand hen helpt bij het kiezen van een vervolgopleiding (SLO, 2019, p. 59).

3.4.4 Eindresultaat LOB

Tot welke resultaten leidt de structurele aanpak van LOB? De verwachting was dat LOB een prominentere plek zou krijgen zodat leerlingen meer keuzebegeleiding krijgen, een bredere oriëntatie op vervolgonderwijs en inzicht in eigen competenties. Als gevolg daarvan zouden leerlingen een beter beeld hebben van de eigen mogelijkheden, meer gemotiveerd en enthousiast raken, beter cijfers halen en minder vaak uitvallen en switchen. Hoe pakt dat uit?

Uit voorgaande paragrafen blijkt dat er veel aandacht is voor LOB binnen scholen, maar dat men nog enigszins zoekend is naar een goede vorm en invulling. Duidelijk is dat docenten en mentoren een prominentere rol hebben gekregen; de decaan is niet langer de enige die zich met LOB bezig houdt. Scholen zetten vooral in op loopbaangesprekken maar zien dat ook andere activiteiten onder de noemer LOB vallen. Volgens scholen is er nog voldoende ruimte voor verbetering. Zo geeft bijna 90 procent van de bevraagde schoolleiders aan dat er verder wordt ingezet op professionalisering van LOB. Niettemin geven scholen aan dat de ingezette veranderingen al leiden tot een betere oriëntatie van leerlingen op vervolgonderwijs en beter inzicht in de eigen competenties. Of dit ook gaat leiden tot meer gemotiveerde en enthousiaste leerlingen die betere cijfers halen en minder vaak uitvallen en switchen zal de komende jaren (uit de monitorrapportages) moeten blijken.

3.5 Invloed van ontwikkelingen in de context op de vernieuwing vmbo

In de beleidstheorie die is opgesteld voor de Vernieuwing vmbo worden vijf contextfactoren genoemd die mogelijk van invloed zijn op de vernieuwing:

1. Bekostiging
2. Passend onderwijs/lwoo/pro
3. Mbo herziening kwalificatiestructuur
4. Lokale variabelen, zoals schoolfactoren en mbo-partners
5. Regionale factoren zoals krimp, werkgelegenheidsontwikkeling

Uit de casestudies komt naar voren dat drie van de genoemde ontwikkelingen tot dusverre van invloed zijn.

Passend onderwijs

Ten eerste passend onderwijs. Geïnterviewde vmbo-scholen geven aan dat ze de instroom van leerlingen de afgelopen jaren hebben zien veranderen. Met name in de basisberoepsgerichte leerweg stromen volgens scholen steeds meer leerlingen “met een rugzakje” in. Deze leerlingen vragen meer aandacht en zorg. Met name bij PIE zijn er geluiden dat het profiel erg moeilijk zou zijn voor deze leerlingen.

> Ik merk dat het niveau van wat we aan leerlingen binnenkrijgen lager wordt, omdat het speciaal onderwijs erbij is gekomen. Er wordt meer van je gevraagd als docent om je lessen goed te organiseren. Je kunt dan wel meer de diepte in, maar dan moet je ook meer differentiëren. Dat is een mooie uitdaging, maar daarom zijn we ook afgestapt van verplichtingen voor de leerlingen.

Herziening kwalificatiestructuur MBO

Ten tweede de herziening van de kwalificatiestructuur in het mbo. Een aantal casestudies geeft aan dat het spijtig is dat er gelijktijdig maar afzonderlijk twee grootschalige veranderingen worden doorgevoerd in aanpalende onderwijssectoren die een eigen taal en ritme hanteren. Zoals één van de geïnterviewden stelt:

> Projectleider: “Achteraf vind ik het jammer dat bij de vernieuwing, bij het opzetten van de profielen, er niet beter is samengewerkt met het mbo. Nu zijn wij een eind op streek en zit het mbo middenin de vernieuwing (herziening). Het is een gemiste kans dat de overheid daar niet meer op heeft gestuurd, dat we direct en rechtstreekser afspraken hebben gemaakt.”

Lokale/individuele factoren

Ten derde de lokale/individuele factoren. Deze factoren lijken een rol van betekenis te spelen. Binnen de casestudies gebeurt er heel veel. Van het gelijktijdig met de vernieuwing opstarten van een Vakschool, verhuizingen, afketsen van fusies, vervangen van de voltallige schoolleiding, een slechte Inspectie-beoordeling, etc. Ook zijn er scholen met specifieke leerlingenpopulaties, zoals zorgleerlingen, anderstaligen etc..

Met betrekking tot de vernieuwing starten scholen daardoor vanuit heel verschillende posities. Waar de ene school in een “survival modus” staat en de vernieuwing er bij wijze van spreken ‘nog even bij doet’ is de andere school al jaren bewust bezig met het vormgeven en inpassen van de vernieuwing in het eigen onderwijsmodel.

4 Conclusies

4.1 Hoe verloopt de vernieuwing op scholen?

Voor alle geïnterviewde scholen geldt dat de vernieuwing als “een enorme klus” wordt ervaren. Het is voor scholen een groot onderwerp, waar iedereen erg mee bezig is. Zoals één van de gesprekspartners aangaf: “Na de Mammoetwet is de vernieuwing voor ons de grootste verandering ‘*ever*’”.

De vraag is waarom de actualisatie van programma’s en de invoering van tien profielen en keuzevakken en LOB als zo groot wordt ervaren. Het antwoord lijkt te zitten in dat de vernieuwing aan vrijwel alles in een vmbo-school raakt en elke school voor zich moet bedenken en uitvinden wat de meest passende inrichting en organisatie is van het onderwijs. Hoe bieden we het aan zodat het behapbaar is voor leerlingen en voor onze docenten? Hoe organiseren we de profielvakken en de keuzevakken in het programma? Doen we het cspe in leerjaar 3 of 4? Hoe krijgen we een profieloverstijgende aanbod aan keuzevakken rond in het rooster? Hoe zorg je dat docenten LOB in de vingers krijgen?

De vernieuwing van de beroepsgerichte examenprogramma’s is een vernieuwing waar elke school in mee moet en vervolgens ruimte heeft om daar zelf in te richten. Op landelijk niveau kent de vernieuwing een aantal doelen, op schoolniveau is dat minder helder. Vaak zijn er geen expliciete doelen maar eerder ambities en meer of mindere duidelijke opbrengstverwachtingen en kijkt men of en in hoeverre die bewaarheid worden. Dat betekent dat er niet zo zeer sprake is van een ‘praktijktheorie’ met vooraf bedachte redeneringen over wat gaat leiden tot welke resultaten, maar eerder van ideeën en ambities ten aanzien van wat goed is voor de leerlingen en de school, die naar beste vermogen worden uitgevoerd en eventueel weer bijgesteld. Dat vraagt samen leren.

Veel scholen zijn simpelweg bezig met invoeren, dat móet en de leerlingen moeten op de nieuwe examens voorbereid worden en komen onderweg tot ideeën te aanzien van onderwijsverbetering. Er zijn ook scholen die vooraf een stevige visie hebben en gezamenlijk lijnen uitzetten en vasthouden. Binnen die scholen wordt de vernieuwing sneller (beschouwd als) een middel om de eigen ambities te realiseren.

Al met al is de vernieuwing te bestempelen als een innovatieproces, dat bijna alle onderwijsprocessen binnen het vmbo raakt. De vernieuwing doet dan ook een groot beroep op veranderkundige kennis van leidinggevenden. De vernieuwing dwingt scholen immers in een andere structuur te werken en gezocht is en wordt naar een balans tussen enerzijds die nieuwe structuur en bijbehorende organisatie en anderzijds de docenten en de leerlingen die men in huis heeft, beschikbare faciliteiten, de schoolvisie op goed onderwijs én regionale partners. Dat is een complex geheel om een balans in te vinden en daarbij gaat de eerste aandacht naar de interne organisatie. Het proces kost veel tijd en inzet en trekt een zware wissel op betrokkenen. Het is dan ook bewonderenswaardig dat scholen en vooral ook vmbo-docenten de schouders er onder hebben gezet én blijven zetten. Dat doen ze, gemotiveerd vanuit het belang van de vmbo-leerling.

Nu de programma’s lopen, keuzevakken zijn opgezet en worden gevolgd, de LOB-gesprekken gevoerd worden en de eerste examens, met goed gevolg, zijn afgelegd, lijkt het erop dat scholen vertrouwen ontwikkelen dat ze grip krijgen en goed op weg zijn. Uit de casestudies komt duidelijk naar voren dat na een ietwat zoekende start, scholen gaandeweg de voordelen zijn gaan merken van de frisse wind die de vernieuwing met zich meebrengt, in eerste instantie binnen de school. Vervolgens zijn er nu tekenen dat scholen op zoek gaan naar verbindingen buiten de school, bijvoorbeeld met het mbo en/of bedrijfsleven.

Van beroepsgerichte docenten wordt veel gevraagd bij het invullen van de vernieuwing:

1. Invoering profielen: vooral techniekdocenten hebben het gevoel dat ze een deel van hun vak kwijtraken en moeten zich (sterk) verbreden.
2. Kleine teams: er zijn veelal maar enkele docenten betrokken bij een profiel. In sommige gevallen staan docenten er alleen voor. Dat is een zware verantwoordelijkheid.
3. Bijscholing: de meeste docenten moeten zich laten bijscholen, sommige ingrijpend.
4. Differentiëren: bij veel profielen worden leerlingen uit verschillende leerwegen en leerjaren in één groep/klas samengebracht. Docenten moeten niet alleen wennen aan nieuwe stof, maar deze ook aan onderling sterk verschillende leerlingen aanbieden.
5. Keuzevakken: veelal zijn het docenten die keuzevakken opzetten en vormgeven (materiaal ontwikkelen).
6. Profieloverstijdende keuzevakken vormgeven: docenten overleggen met collega's van andere profielen en maken afspraken over aanbod en inhoud van profieloverstijdende keuzevakken.
7. Profieloverstijgende keuzevakken geven: leerlingen uit verschillende profielen en dus andere voorkennis in één groep lesgeven.
8. LOB: wordt steeds meer een taak van de beroepsgerichte docenten: die moeten gesprekken voeren met leerlingen en hen begeleiden. Dit vraagt andere competenties dan voorheen.
9. Samenwerking mbo/bedrijfsleven: samenwerking met het veld vindt veelal plaats op basis van de profielen en is daarmee een taak van de beroepsgerichte docent.
10. Passend onderwijs: nodig om meer te differentiëren in de les door uiteenlopende achtergrond leerlingen.

De vernieuwing is niet 'klaar'. Gedurende de invoering zijn er steeds nieuwe inzichten die vragen om voortdurende aanpassingen. Het is een groeiproces dat steeds meer zijn vorm krijgt. Doordat de vernieuwing daarnaast veel ruimte en flexibiliteit biedt, bijvoorbeeld op het gebied van keuzevakken, is het volgens scholen nooit 'af'. Elke school maakt zijn eigen keuze en (her)overwegingen.

Nu de vernieuwing staat en iedereen gewend is aan de nieuwe keuzes ontstaat er ruimte voor innovatie. Zo wordt er bijvoorbeeld nagedacht over meer keuzevakken en op welke manier het bedrijfsleven hier een rol kan spelen.

Het afgelopen jaar heeft veel meer duidelijkheid gebracht en meer zekerheid over ieders rol. In het begin ziet het er op papier fantastisch uit, maar is er ook nog veel onzekerheid. Daarnaast is ook meer de behoefte ontstaan van een eigen koers erin brengen: Hoe breng je D&P over het voetlicht bij de leerlingen, waar moet je op focussen? We waren eerst heel breed met onderlinge keuzes, waardoor de collega's het overzicht kwijtraakten. Nu hebben we elementen samengevoegd. Dat geeft rust en duidelijkheid en komt de kwaliteit ten goede.

De verandering is een proces van jaren. Het vraagt een verandering in mindset. Vier jaar geleden zijn we begonnen. Je hebt kleine stapjes en successen nodig in het proces om te kunnen delen en verder te komen.

De belangrijkste resultaten tot nu toe:

1. De vernieuwing heeft veel in beweging gebracht: er waait een frisse wind door het vmbo.
2. De vernieuwing heeft gezorgd voor lerende docenten, ander(e) onderwijs/lessen en nieuw materiaal.
3. Keuzevakken zorgen voor dynamiek. Meer scholen zoeken naar verbreding van het aanbod in de school, bijvoorbeeld door keuzevakken aan te bieden over profielen heen en de blik gaat steeds meer naar leeromgevingen buiten de school (keuzevakken op het mbo of bij bedrijven). Daarnaast geven keuzevakken meer mogelijkheden aan vmbo-leerlingen: zij hebben wat te kiezen.

4. Er is meer aandacht voor LOB. LOB wordt op veel vmbo-scholen in een lijn vanaf het eerste leerjaar ingezet. De decaan krijgt een andere positie. Er is aandacht voor leerervaringen (bv stages) van vmbo'ers. De beoogde systematische reflectie daarop middels loopbaangesprekken met docenten kan op veel plekken nog verbeterd worden, opdat LOB sterker geïntegreerd wordt en minder een positie 'ernaast' heeft. LOB heeft wel duidelijk een betere status gekregen en scholen zijn zich zeer bewust van het belang ervan.

Bij deze resultaten dient te worden aangetekend dat een verwachting ten aanzien van de vernieuwing, namelijk regionale afstemming tussen vmbo, mbo en bedrijfsleven, vooralsnog niet is uitgekomen. Scholen overleggen vooral intern en nog maar mondjesmaat extern. Ook op het vlak van LOB kunnen nog stappen gezet worden.

Zoals gezegd is de vernieuwing nog niet 'klaar'. Scholen zitten nog midden in het vernieuwingsproces. Om de beweging die door de vernieuwing in gang is gezet te (blijven) faciliteren, zijn de volgende punten van belang:

- **Docenten** hebben een centrale rol in de vernieuwing. Er ligt een grote druk op hun schouders; er wordt op veel vlakken inzet van hen verwacht en ze steken vaak eigen tijd in de vernieuwing. Om te zorgen dat zij er de schouders onder kunnen blijven zetten is het zaak dat zij zich gesteund (blijven) voelen, ze ruimte hebben om zich hun nieuwe rollen eigen te maken. Cruciaal daarbij is dat er voldoende vmbo-docenten beschikbaar zijn en blijven; binnen veel profielen is er nu een (groot) tekort. Professionalisering richt zich tot dusverre vooral op nieuwe inhoud en bevoegdheden, zit zou verbreed kunnen worden tot: wat vraagt het vernieuwde vmbo en hoe ziet het profiel van een docent die anno 2019 lesgeeft in het vmbo eruit?
- **Tijd** is nodig om scholen hun pad te laten volgen en zaken te (her)ontwikkelen. De vernieuwing is in relatief korte tijd doorgevoerd en bovendien budgetneutraal. De druk op scholen was, en in veel gevallen is, daardoor hoog.
- **Aandacht voor LOB.** Hoewel er al duidelijk veranderingen zijn doorgevoerd wat betreft LOB, is dit het domein waar nog duidelijke stappen gezet kunnen worden.
- **Kennisdeling** tussen scholen kan helpen om elkaar te inspireren en verder te helpen. Sommige scholen noemen het een gemis dat de intensieve samenwerking en kennisontwikkeling na de pilots waarin met de nieuwe programma's is geëxperimenteerd, gestopt zijn. Ook kennisdeling tussen schoolleiders over veranderprocessen zou daar een mooie aanvulling op zijn. Daarin is v**isieontwikkeling** een belangrijke component. Waartoe is het vmbo en hoe richt je het avo- én beroepsgerichte onderwijs daarop in? Een nationaal gesprek hierover zou een gedeeld (trots) vmbo-gevoel kunnen stimuleren.

4.2 Invoeringsstrategieën

Eén van de doelen van de procesevaluatie was "invoeringsstrategieën" bloot te leggen. Een invoeringsstrategie is gedefinieerd als het geheel aan keuzes dat een school maakt rond de organisatie en inrichting van het vernieuwde vmbo. Het gaat dus niet alleen om het proces dat scholen doorlopen maar ook om de inhoud, vormgeving én organisatie van de beroepsgerichte programma's.

De bedoeling bij aanvang van de procesevaluatie was een beeld te verkrijgen van de verschillende invoeringsstrategieën die scholen hanteren én welke gevolgen dat heeft/hoe dat uitpakt binnen de school. In een later onderzoeksstadium zou dan na kunnen worden gegaan welke effecten toe te schrijven zijn aan de beleidswijziging in het algemeen en de invoeringsstrategieën van scholen in het bijzonder.

De procesevaluatie laat zien dat de 350 scholen met vmbo-onderwijs in de beroepsgerichte leerwegen, met hun 580 vestigingen, *vele gezichten* aan de vernieuwing geven. Elke vmbo-school heeft zijn eigen verhaal en geeft zijn eigen invulling aan de vernieuwing. De verschillen zijn soms groot, waar de één al grote stappen heeft gezet met LOB, doet de ander nog nauwelijks iets. En waar sommige scholen alles perfect op de rit hebben, verkeren anderen in zwaar weer. Zulke uitersten waren er vóór de vernieuwing en zullen er ook ná de vernieuwing zijn.

Wat betreft invoeringsstrategie kunnen we stellen dat veel scholen wel met de ambitie om het onderwijs beter te maken voor de leerling, maar in mindere mate doordacht in termen van keuzes en hoe die bijdragen aan beoogde resultaten, aan de vernieuwing zijn begonnen. Ze zijn het gaan uitzoeken, uitproberen en roeiend met de riemen die men had aan de slag gegaan. Daarbij heeft een (beperkt) aantal scholen een 'lerende structuur' ingericht. Lokale en individuele factoren blijken invloedrijke contextvariabelen. Het identificeren van invoeringsstrategieën is om deze reden losgelaten.

4.3 Wat vertelt de procesevaluatie ons over de vernieuwingshypothesen?

Onder de monitor & evaluatie van de vernieuwing liggen acht hypothesen. Wat kunnen we op basis van de procesevaluatie zeggen over die hypothesen?

1. Door de vernieuwing van de beroepsgerichte examenprogramma's wordt het onderwijs dusdanig geactualiseerd dat het inhoudelijk beter aansluit op het mbo-vervolgonderwijs en de behoefte op de (regionale) arbeidsmarkt.
   a. Programma's zijn geactualiseerd.
   b. Volgens docenten en schoolleiders sluiten de nieuwe programma's inhoudelijk beter aan op mbo- en vervolgonderwijs.
   c. Vmbo-scholen vragen zich echter af of de voordelen van die verbeterde aansluiting daadwerkelijk bij leerlingen terechtkomen, omdat op het mbo leerlingen vanuit verschillende profielen en leerwegen samenkomen en "gelijk geschaald" moeten worden.

2. Door de vervanging van 35 beroepsgerichte programma's door tien nieuwe profielen ontstaat er meer leerlingenmassa per profiel, waardoor het onderwijs beter organiseerbaar wordt en daarmee betaalbaar blijft.
   a. Het aantal leerlingen per profiel is bij veel van de geïnterviewde scholen klein. Met name door opwaartse druk zien scholen de leerlingaantallen teruglopen. Om profielen te kunnen blijven aanbieden worden leerjaren en leerwegen gecombineerd.
   b. Geënquêteerde schoolleiders geven aan dat er nauwelijks les wordt gegeven aan grotere groepen dan voorheen. Slechts tien procent geeft dan ook aan dat het onderwijs door invoering van de profielen beter organiseerbaar is geworden en dat kosten beter in de hand kunnen worden gehouden.

3. Omdat scholen zelf hun aanbod aan beroepsgerichte keuzevakken bepalen en de mogelijkheid krijgen om nieuwe beroepsgerichte keuzevakken te ontwikkelen en aan te bieden, kan het (aanbod van) onderwijs flexibeler worden ingericht en zijn scholen in staat om vakken aan te passen aan regionale vragen van vervolgonderwijs en arbeidsmarkt.
   a. Keuzevakken worden als een verrijking van het curriculum gezien. De potentie van verbreding en verdieping wordt duidelijk gezien. Keuzevakken stellen scholen wel voor organisatorische vraagstukken, en dus wordt het aantal veelal stap voor stap uitgebreid.
   b. Keuzevakken leiden tot intern overleg, met name als keuzevakken over de profielen heen worden aangeboden. Scholen ervaren dit als zeer positief.

c. Overleg met vervolgonderwijs en arbeidsmarkt vindt incidenteel plaats. Er zijn signalen dat keuzevakken in de nabije toekomst vaker buiten de school zullen worden uitgevoerd, bij het mbo of bij bedrijven.

4. Door de invoering van keuzevakken ontstaan meer mogelijkheden voor leerlingen om een meer individuele leerloopbaan in te richten, zowel in de breedte als in de diepte. Hierdoor ontstaat meer maatwerk en worden leerlingen beter voorbereid op vervolgonderwijs en arbeidsmarkt.
   a. Keuzevakken komen steeds beter van de grond. De potentie wordt herkend. Leerlingen krijgen steeds meer keuzemogelijkheden, soms vooral binnen het eigen profiel, soms ook over de profielen heen. Er is nog geen effect vast te stellen op de voorbereiding op vervolgonderwijs/arbeidsmarkt.

5. De prominentere plek van LOB binnen het onderwijs zorgt dat leerlingen meer keuzebegeleiding ontvangen, een bredere oriëntatie op het vervolgonderwijs krijgen en meer inzicht in hun loopbaancompetenties. Daardoor krijgen ze een goed beeld van hun individuele mogelijkheden en komen ze tot een beter passende opleidingskeuze.
   a. Het belang van LOB wordt breed herkend.
   b. Men wordt zich bewuster van wat er allemaal onder LOB valt en registreert dit nu ook.
   c. De mentor heeft een centrale rol in loopbaangesprekken, meer en meer worden docenten daarbij betrokken. De rol van de decaan is veranderd naar meer tweedelijns.
   d. Men is er echter nog niet, het blijkt lastig om LOB duidelijk handen en voeten te geven. 90 procent van de bevraagde schoolleiders geeft aan dat er verdere professionalisering voor LOB nodig is.
   e. De reeds doorgevoerde veranderingen zorgen volgens bevraagde docenten en schoolleiders al wel tot positieve effecten bij leerlingen wat betreft de oriëntatie op eigen mogelijkheden en beter passende opleidingskeuze.

6. Als gevolg van de prominente plek van LOB binnen het onderwijs en meer mogelijkheden tot maatwerk, raken leerlingen enthousiaster en meer gemotiveerd, wat een positieve invloed heeft op hun studieresultaten.
   a. Het is te vroeg om te stellen dat LOB reeds een prominente plek binnen het onderwijs heeft.

7. Doordat scholen zich via de keuze van profielen en beroepsgerichte keuzevakken sterker kunnen profileren, ontstaat er voor leerlingen en ouders een overzichtelijker school- en opleidingsaanbod.
   a. Er heeft met betrekking tot het aanbod van profielen nauwelijks overleg plaatsgevonden tussen vmbo-scholen.
   b. Met betrekking tot keuzevakken komt het overleg tussen vmbo inmiddels op gang.
   c. Scholen profileren zich nauwelijks met hun aanbod van profiel- en keuzevakken.
   d. Het scholing- en opleidingsaanbod lijkt om bovenstaande redenen – en omdat het gaat om nieuwe benamingen, die tekst en uitleg vragen- niet overzichtelijker geworden voor ouders en leerlingen.

8. Doordat vmbo-scholen afspraken met elkaar maken over wie welke profielen aanbiedt, komt er een regionaal dekkend onderwijsaanbod tot stand, dat als gevolg van afstemming met het mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt aansluit bij de regionale behoefte.
   a. Zoals aangegeven onder 7 wordt er nauwelijks afgestemd. Als gevolg is het aanbod niet beter afgestemd geraakt op mbo-onderwijs en de arbeidsmarkt.

4.4 Conclusie

Vmbo-scholen hebben sinds schooljaar 16/17 veel bereikt. Ze krijgen de grootschalige en budgetneutraal doorgevoerde vernieuwing steeds beter in de vingers, na een start waarin ze sterk zoekende waren naar een passende inrichting en organisatie van het nieuwe aanbod. De vernieuwing gezien worden als een (innovatie)proces waar scholen 'in groeien'. In dit proces was de blik eerst naar binnen gericht om intern de benodigde zaken op orde te krijgen. Nu de programma's lopen, keuzevakken zijn opgezet en worden gevolgd, de LOB-gesprekken gevoerd worden en de eerste examens, met goed gevolg, zijn afgelegd, lijkt het erop dat scholen vertrouwen ontwikkelen dat ze grip krijgen en goed op weg zijn. Er zijn nu dan ook tekenen dat er verbindingen worden gezocht buiten de school, bijvoorbeeld met het mbo en/of bedrijfsleven.

Doordat de doelen van de vernieuwing grotendeels zijn gestoeld op externe verbindingen, zoals overleg met regionale vmbo-, mbo-partners en werkgevers, is de vooruitgang op die vlakken nog niet ver gevorderd. De komende jaren zal blijken of de beweging die de vernieuwing teweeg heeft gebracht, de beoogde doelen dichterbij brengt.

Bijlage A: Onderzoeksverantwoording

Enquêtes onder schoolleiders, docenten en leerlingen

Enquête onder leidinggevenden:

- Doel van de enquête is om een zo compleet mogelijk beeld te krijgen van de manier waarop de vernieuwing van het vmbo tot stand is gekomen, welke beleidskeuzes er zijn gemaakt en van de ervaringen tot nu toe. De enquête is ook bedoeld alle leidinggevenden binnen vmbo-scholen, ongeacht het moment waarop zij zijn gestart met de nieuwe beroepsgerichte profielen.
- Respondenten zijn via drie kanalen geworven: 1) direct per e-mail aangeschreven contacten van SPV; 2) vermelding in de nieuwsbrieven van nieuw vmbo; 3) vermelding op de website van nieuw vmbo.

De enquête is in 2017 en 2018 ingevuld door respectievelijk 83 en 84 (bruikbare) respondenten. Hiervoor is de voorwaarde gehanteerd dat respondenten minimaal de helft van alle vragen beantwoord hebben en werkzaam zijn als leidinggevende in het vmbo.

Enquête onder docenten (uitgevoerd door SLO):

- De vragenlijst brengt op hoofdlijnen de invoering van de nieuwe beroepsgerichte programma's in het vmbo in kaart vanuit het perspectief van vmbo-docenten. Alle geënquêteerde docenten geven les in een nieuw beroepsgericht programma.
- Docenten zijn open geworven door SLO en hebben daarvoor diverse nieuwsbrieven, contacten en bijeenkomsten benut.
- SLO heeft de enquête uitgezet en beheert de dataset. Wij rapporteren slechts over enkele losse onderdelen van de enquête. SLO zal over de volledige (resultaten van de) enquête rapporteren.
- In totaal hebben in 2018 390 docenten meegedaan aan de enquête en zijn de door ons gerapporteerde resultaten gebaseerd op 311 docenten. Voorwaarde bij het gebruik van antwoorden van respondenten is dat ze minimaal de helft van alle vragen hebben ingevuld. Dit is afgestemd en overeengekomen met SLO. In 2018 is het aantal deelnemende docenten 124.
- Ruim 60 procent van de docenten heeft minstens 10 jaar onderwijservaring in de bovenbouw van het vmbo.

Enquête onder leerlingen (uitgevoerd door SLO):

- De vragenlijst is bedoelt om helder te krijgen hoe leerlingen de vernieuwde examenprogramma's ervaren. Daar is expliciet stilgestaan bij de invulling van de onderwijspraktijk (inclusief LOB) en beoordeling van de profiel- en keuzevakken (op relevantie/actualiteit/aantrekkelijkheid, moeilijkheid, keuzemogelijkheden).
- Leerlingen zijn geworven via docenten. Hen is gevraagd of zij de vragenlijst klassikaal wilde uitzetten.
- SLO heeft de enquête uitgezet en beheert de dataset. Wij rapporteren slechts over enkele losse onderdelen van de enquête. SLO zal over de volledige (resultaten van de) enquête rapporteren.

Tabel 22: Respons enquêtes

	2017		2018	
	Aantal respondenten	Aantal scholen*	Aantal respondenten	Aantal scholen
Leidinggevenden	83	67	84	68
Docenten	311	155	124	76
Leerlingen	-	-	142	*

* niet voor alle respondenten is bekend op welke school zij werken (niet verplichte vraag in de enquête)

Caseselectie 2017 en 2018

Om in 2017 te komen tot twintig cases heeft er een trapsgewijze selectie plaatsgevonden.

Ten eerste zijn op basis van studentanalyses 10 onderwijsregio's geselecteerd. In totaal zijn er 25 onderwijsregio's in Nederland en zoals Cuppen & Mulder (2017) laten zien, verschilt het vmbo-onderwijs aanzienlijk wat betreft totaal aantal leerlingen, aantal scholen, aantal locaties, leerlingen per school en locatie, leerwegen die per school en locatie worden aangeboden en het aantal profielen dat per school en locatie wordt aangeboden.

Gezien het feit dat een belangrijke verwachting achter de vernieuwing is dat er meer wordt samengewerkt in de regio (zie van den Berg et al. 2017) hebben we 10 regio's gekozen waarbinnen we scholen zouden selecteren.

Van de 10 regio's zijn er 3 gekozen met relatief veel leerlingen, 4 regio's met relatief weinig leerlingen en 3 regio's van middelgrote. Daarbij is gezocht naar zo veel mogelijk variatie tussen de regio's wat betreft aantal leerlingen per leerweg, aantal leerlingen per leerweg per locatie, en het aantal profielen dat op locaties wordt geboden. In regio Zuid Noord Holland, bijvoorbeeld worden alle profielen op relatief veel locaties aangeboden, terwijl in regio Rijnmond bepaalde profielen op veel locaties aangeboden, en andere juist op een zeer beperkt aantal locaties. In de regio Dordrecht volgen leerlingen nauwelijks het profiel D&P, terwijl in de regio Tilburg het merendeel van de leerlingen dat profiel volgt. Wat de vraag oproept of er daadwerkelijk sprake is van regionale verschillen.

1. Groot aantal leerlingen
   - Zuid NH
   - Rijnmond
   - Noord ZH
2. Middelgroot aantal leerlingen
   - Friesland
   - Twente
   - NN Brabant
3. Klein aantal leerlingen
   - Roermond
   - Tilburg
   - Arnhem
   - Dordrecht

Binnen de 10 regio's zijn scholen geselecteerd, waarbij rekening is gehouden met de volgende factoren:

1. Profielen die binnen school worden gevolgd (er is geprobeerd alle profielen te betrekken)
2. Grootte van de school qua aantal leerlingen en aantal locaties
3. Wel/niet onderdeel van scholengemeenschap
4. Type school: vakschool/groen/regulier
5. Startmoment vernieuwing: pilotscholen, start in 16/17 en start in 17/18
6. Deelname aan initiatieven als TTB/Vakmanschapsroutes
7. Deelname aan onderzoek SLO

In elke regio zijn 4 scholen geselecteerd om te kunnen benaderen, een poule van 40. Er zijn uiteindelijk bijna 30 scholen benaderd. Een aantal scholen gaf aan dat men te kampen had met een hoge werkdruk, en daardoor niet konden meewerken. Men onderschreef het nut van het onderzoek, maar gaf aan het te druk te hebben met de vernieuwing. Voor elk van de 10 onderwijsregio's geldt dat er twee scholen hebben meegewerkt.

In 2018 wilden we opnieuw twintig scholen bezoeken, tien die in 2017 reeds bezocht waren en tien nieuwe scholen. De regio-benadering is daarbij losgelaten omdat deze in 2017 weinig toegevoegde waarde bleek te hebben. Er is overleg geweest met verschillende stakeholders over de te benaderen scholen. Er is een poule van 30 scholen opgezet die benaderd konden worden. Die zijn zo goed als allemaal benaderd. Het bleek lastig om scholen bereid te vinden mee te werken. Er is veel tijd gaan zitten in het vinden van de juiste contactpersonen binnen scholen, ook als scholen in 2017 hadden meegedaan (personeelswisselingen). Soms werden toezeggingen om mee te werken terug getrokken door besturen. Men gaf steeds aan het nut van het onderzoek te onderkennen, maar dat omstandigheden maakte dat men geen tijd kon vrijmaken. Hierdoor zijn bij zeventien scholen complete bezoeken afgelegd, en bij twee scholen zijn gedeeltelijk.

Gespreksonderwerpen cases

Op basis van de beleidstheorie met bijbehorende hypothesen (zie van den Berg et al., 2017) en de uitkomsten van enquêtes onder docenten en schoolleiders is in 2017 een interviewleidraad opgesteld en deze is in 2018 bijgesteld.

Doel was helder krijgen op welke wijze scholen de vernieuwing implementeren, daarbij onderscheid makend tussen 1) de profielen die worden aangeboden, 2) de keuzevakken die men biedt en 3) vormgeving van lob. De gesprekken moesten duidelijk maken welke keuzes gemaakt zijn, wie die keuzes gemaakt heeft, waarom die keuzes gemaakt zijn en hoe de implementatie vervolgens verloopt/is gelopen. Daarbij is steeds gevraagd naar elementen die centraal staan in de vernieuwing, zoals samenwerking met andere vo-scholen en het mbo. Ook is steeds gevraagd welke successen zijn er geboekt, tegen welke hobbels & uitdagingen loopt men aan en wat staat er nog op het programma?

Op basis van de interviewleidraad is een "praatplaat" ontwikkeld, die tijdens het gesprek gebruikt is om lijn te houden (zie Bijlage B).

Gesprekspartners

Om de beoogde informatie te verzamelen, zijn gesprekken gevoerd op verschillende niveaus binnen de geselecteerde scholen. Overal is getracht gesprekken te voeren met 1) bestuur/cvb; 2) schoolleiders 3) teamleiders 4) docenten 5) decanen/lob-coördinatoren 6) studenten. Afhankelijk van de school waren dit soms dezelfde personen, soms verschillende.[8] Door op verschillende niveaus in te steken werd duidelijk hoe eensgezind of juist verschillend gedacht wordt over de vernieuwing.

Het is tijdsintensief gebleken om alle gesprekken gepland te krijgen. Want waar het bij sommige scholen heel gestructureerd verliep en één contactpersoon alles regelde, waren er verschillende scholen waar de onderzoekers zelf alle gesprekken gepland hebben. Dat heeft veel belwerk gevraagd.

8 Dit waren voor dit moment in de vernieuwing de meeste logische gesprekspartners. In de volgende ronde worden, waar relevant, ook gesprekken gevoerd met ouders, werkveld etc.

Uitvoering

Bij alle cases zijn de onderzoekers op locatie geweest. Meestal zijn alle personen op één dag gesproken. In sommige gevallen is nagebeld. Bijna overal zijn de personen afzonderlijk geïnterviewd. In enkele gevallen zijn er gesprekken gevoerd met 2 personen tegelijkertijd. De gesprekken duurden tussen de 60-90 minuten.

Veelal vond het eerste gesprek plaats met de schoolleider. Ervaring van de onderzoekers was dat alle gesprekspartners heel bereidwillig waren om hun verhaal te doen. Ze ervaarden overal een open houding, prettig om gesprek aan te gaan. Voor de verslaglegging is op basis van de leidraad en de praatplaat een gestructureerd invulblad gemaakt. Per gesprekspartner kon de verzamelde informatie worden ingevuld.

Vooraf en tijdens de uitvoer van de cases is er intensief contact geweest tussen de onderzoekers om zo veel mogelijk within-onderzoeker betrouwbaarheid te bewerkstelligen. Ook zijn de eerste verslagen met de onderzoekers en projectleider van het deelonderzoek (die zelf geen cases deed) besproken om zo veel mogelijk te stroomlijnen en de betrouwbaarheid te vergroten.

Vrijwel alle gemaakte verslagen zijn aan de scholen terug gestuurd. Daar is nauwelijks reactie opgekomen behalve dat sommige het confronterend vonden om te lezen hoe er binnen de school gedacht werd.

Al met al zijn er zo 37 rijke, gestructureerde case-beschrijvingen ontstaan.

Analyse

Nadat alle gesprekken waren afgerond heeft de projectleider alle verslagen gelezen. Op basis van de verslagen, de leidraad en de hypothesen, heeft zij een gestructureerd gesprek gevoerd met de interviewers om een indruk te krijgen van hun ervaringen, observaties etc. De thema's die daarbij besproken zijn: ervaringen wat betreft medewerking scholen, het verloop van de gesprekken, wat is onderzoekers meeste bijgebleven, hoe werd er binnen hun cases aangekeken tegen de vernieuwing an sich, invoering van profielen, keuzevakken en lob, welke rol hebben docenten, hoe wordt er samengewerkt en welke verschillen zijn er per 1) regio, 2) type school en 3) profiel.

Op basis daarvan kader gemaakt voor analyse. In excel is per onderwerp alle informatie uit de verslagen per school bijeengebracht. Zo werd systematisch inzichtelijk wat welke school doet én welke factoren daarbij een rol spelen.

Onderwerpen:

1. Welke keuzes zijn gemaakt wat betreft profielen, wie maakte de keuzes, waarom en hoe pakt dat uit?
2. Welke keuzes zijn gemaakt wat betreft keuzevakken, wie maakte de keuzes, waarom en hoe pakt dat uit?
3. Welke keuzes zijn gemaakt wat betreft lob, wie maakte de keuzes, waarom en hoe pakt dat uit?
4. Omstandigheden scholen.
5. Samenwerking met mbo en bedrijfsleven.

Op basis daarvan is een eerste analyse gemaakt. Samen met de informatie uit het gesprek met de interviewers is een rapportage gemaakt. Toen zijn alle verslagen nogmaals doorgenomen, om te checken of daadwerkelijk alle relevante informatie (juist) is overgenomen. Vervolgens is het eerste concept rapport opgesteld. Deze is besproken met de begeleidingscommissie van NRO/OCW en de klankbordgroep die aan het onderzoek verbonden is.

Bijlage B: Praatplaat

Intro:

- Rol & betrokkenheid/Perspectief op vernieuwing (betekenis, omvang, belang, ambitie) & grootste verandering/Voor u persoonlijk?

1.Vernieuwing beroepsgerichte programma's

- De foto: Keuzes/aanbod profielen, keuzevakken, lob (tov voorheen)
- Organisatie
- Veranderingen, waar zit ruimte?

2. Invloeden & overwegingen

Waarom zo, waardoor/door wie bepaald?

(ll/school/regio)

Invloed visie en vertrekpunten

5. Mechanismen/hoe leiden interventies tot resultaat?

(welk ander gedrag?)

3. Aanpak

- start & organisatie
- proces vernieuwing (intern, extern)
- randvoorwaarden (wat nodig om zo vorm te geven?)
    - voorbereiding/professionalisering/fysieke leeromgeving/organisatie
    - samenwerking met andere vmbo's/mbo/bedrijven

4. (Verwachte) opbrengsten

- ll/ouders/doc/school/programma/regio

6. Evaluatie tot nog toe & perspectief

- successen, hobbels, uitdagingen, wensen