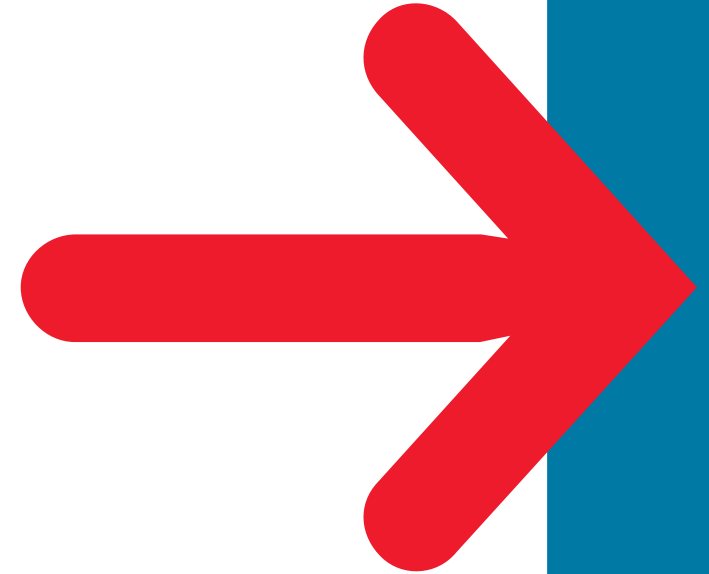


# LOB-scan

**APS met medewerking van CPS / KPC Groep / SLO  
in opdracht van de VO-raad / Project Stimulering LOB  
Utrecht / maart 2010**



## Vooraf

### Inleiding

Onder invloed van economische, technologische en sociale transformaties zijn loopbanen niet langer een voorspelbare sequentie stappen, gevolgd door een stabiel beroepspad. In plaats daarvan worden loopbanen in onze maatschappij overheerst door veranderingen en onvoorspelbaarheid. In deze context verkeren jongeren van nu in een uitdagende positie. Hun loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in scholen voor voortgezet onderwijs ondergaat daardoor een fundamentele verandering.

Deze scan is bedoeld voor mensen in vo-scholen die betrokken zijn bij loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding (LOB). De scan beschrijft de componenten voor een actueel beleid en adequate uitvoering van LOB.

Met de scan kan de school de stand van zaken voor LOB opnemen: hoe staat de school er voor? Het biedt zo een basis voor een volgende stap: het bepalen van actiepunten voor een kwaliteitsslag op het terrein van LOB in de school. In de gebruikershandleiding vindt u daarvoor tips en handreikingen.

De scan is ontwikkeld als zelfevaluatie-instrument voor LOB in de school. Een individu kan de scan maken in 45 tot 60 minuten. Het kan raadzaam zijn om daarna, als groep, samen door de scan te gaan, als de intentie bestaat om samen een actieplan te ontwikkelen voor bijvoorbeeld de komende twaalf maanden.

De scan bestaat uit vier delen, die elk weer componenten kennen.

#### Visie en beleid

1. Visie op en doel(en) van LOB – rationale
2. Draagvlak en leiderschap
3. Beleid
4. Een LOB-werkplan

#### Oriëntatie en begeleiding

5. Inhoud van LOB
6. De vorm van LOB in het curriculum
7. Krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving

#### Organisatie

8. Determinatie en advisering
9. Rollen en taken in de school
10. IPB Professionalisering

### Samenwerking

11. Ouders/verzorgers
12. Externe partijen

Er is geen hiërarchische volgorde. De scan is gebaseerd op de praktijkervaring dat al deze (onder)delen meewerken aan de realisatie van LOB. Wel staan in de scan soms termen waar u minder vertrouwd mee kunt zijn en waar u een uitleg van vindt in de gebruikershandleiding (bij het zogenaamde glossarium).

### Instructie

Bij het invullen van de scan kunt u bij een willekeurige component beginnen.

We vragen u punten toe te kennen voor uw school, die de volgende betekenis hebben.

**4 punten** We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.

**3 punten** We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.

**2 punten** We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.

**1 punt** We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en ons er niet of nauwelijks bewust van.

U kunt kiezen uit twee invulmogelijkheden.

1. Wilt u een snelle scan doen door globaal een punt te geven voor een component als geheel: volg de aanwijzingen 'invullen per component'.
2. Wilt u liever gedetailleerd aan de gang: binnen elke component elke kern apart wegen voor een punt? Volg de aanwijzingen 'invullen per element'.

## Vooraf

### Invullen per component

Schat voor elk van de 12 componenten in deze scan in hoe de huidige situatie op uw school is wat betreft LOB: loopbaanoriëntatie en -begeleiding. De **vet blauw gedrukte** elementen geven de kernen aan waar het in de betreffende component om gaat. We vragen u die elementen te lezen, in overweging te nemen en vervolgens uw punt(en) te bepalen voor uw school voor de component als geheel.

Vul eerst de punten in op papier en voer ze daarna in op het werkblad 'invullen op componenten' van het bijgeleverde Excel-bestand. U krijgt automatisch een waarschuwing indien u meer dan 4 punten toekent. Bij elke component kunt u de reflectievraag nog eens nalezen.

### Invullen per element

In de praktijk geven sommige respondenten of scholen er de voorkeur aan om punt(en) voor hun school toe te kennen per **vet blauw gedrukt** element binnen een component. Ook hier vragen we u het element te lezen, in overweging te nemen en vervolgens uw punt(en) te bepalen voor uw school voor dit element. Hier geldt dezelfde betekenis van de punten, echter waar 'component' staat, dient u 'element' te lezen.

Vul eerst de punten in op papier en voer ze daarna in op het werkblad 'invullen op elementen' van het bijgeleverde Excel-bestand. U krijgt automatisch een waarschuwing indien u meer dan 4 punten toekent.

Let op: het gemiddelde voor de component als geheel wordt in het bijgeleverde Excel-bestand bij het werkblad 'invullen op elementen' automatisch berekend in de laatste regel waar de titel van de component staat. Zo staan er eerst bijvoorbeeld, de vier elementen van component 1 en komt daarna de titel van de component waar de elementen/vragen betrekking op hebben:

1. visie op en doel(en) van LOB – rationale.

### Aan de slag

Geef eerst aan hoe u deze scan invult:

#### Voor welke positie

- schoolleider
- teamleider
- decaan
- mentor
- vakdocent

#### voor welk onderwijstype\*

- praktijkonderwijs
- vmbo basis/kader beroeps
- vmbo gemengd/theoretisch/mavo
- havo
- atheneum/gymnasium

#### voor welk deel\*

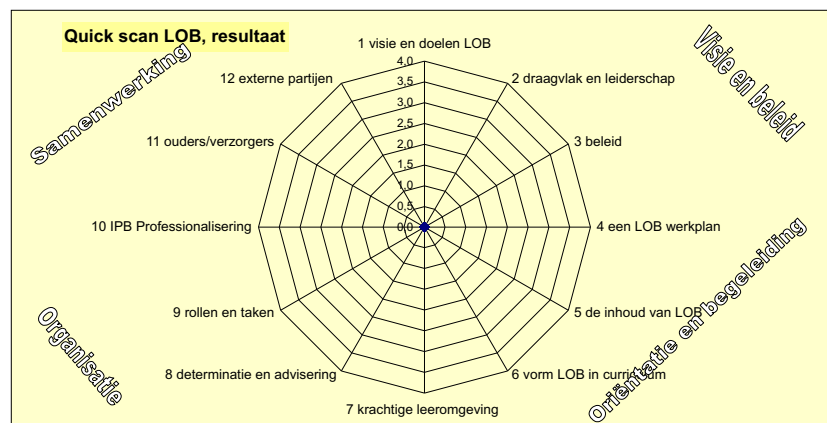
- onderbouw
- bovenbouw/tweede fase

\* U kunt, indien van toepassing, meer onderwijstypen aangeven en zowel onder- als bovenbouw.

Vul eerst de punten in op papier en voer ze daarna in op het betreffende werkblad in het Excel-bestand.

Als meer mensen in school de LOB-scan invullen krijgt u voor het invoeren een zogenaamd R(espondenten) nummer.

Na het invullen ziet u op het werkblad 'resultaten' de gemiddelde score op de componenten voor uw school.



# Visie en beleid

## 1. Visie op en doel(en) van LOB – rationale

Traditioneel is het ondersteunen van de leerling bij de keuze van sector/profiel, vakkenpakket en vervolgopleiding het doel van LOB.

De focus is inmiddels verlegd van het begeleiden van een individu bij 'eenmalige beslissingen aan de start van een werkend leven' naar **het begeleiden van 'een flexibele loopbaan gedurende het leven'**.<sup>1</sup>

De huidige kennismaatschappij betekent een leven lang leren waarbij individuen zélf verantwoordelijk zijn voor hun loopbaan. Om zelf sturing te kunnen geven aan de eigen loopbaan is **het ontwikkelen van loopbaan-competenties**<sup>2</sup> een belangrijk doel van LOB in het onderwijs.

Loopbaancompetenties zijn:

- kwaliteitenreflectie: het exploreren en waarderen van eigen kwaliteiten en unieke talenten binnen leren en werk;
- motievenreflectie: het exploreren en waarderen van eigen wensen en waarden die van belang zijn binnen leren en werken;
- opleidingen- en werkexploratie: het onderzoeken van mogelijkheden en uitdagingen in studie en werk;
- loopbaansturing: het nemen van initiatief en actie om eigen ambities te realiseren;
- netwerken: het aangaan en onderhouden van contacten om ambities te realiseren.

LOB wordt beschouwd als een proces dat doorgaat in het vervolgonderwijs.

De OECD concludeert recent dat het belangrijk is dat mensen nu en in de toekomst het onderwijs verlaten met een basis aan kennis, vaardigheden en kwalificaties die hen een stevige kans geeft in de banenmarkt. Tot die basis behoort ook **de competentie om met veranderingen en onzekerheid** om te gaan.<sup>3</sup>

Landelijk streeft de politiek met LOB **de Lissabon-doelen** na. Deze beogen het vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen, switchen van studie(richting) te verminderen, talentontwikkeling te versterken en het aantal hoger opgeleiden te vergroten.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 1

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In onze school zien we LOB:

- als voorbereiding van de leerling op het nemen van de eigen verantwoordelijkheid in een flexibele loopbaan gedurende het leven.

Als doelen voor LOB ziet onze school:

- het ontwikkelen van loopbaancompetenties;
- het ontwikkelen van de competentie om met veranderingen en onzekerheid om te gaan;
- het realiseren van een of meer Lissabon-doelstellingen.

### Ik reflecteer voor onze school op component 1 als geheel

- Mijn punt voor visie en doel(en) van LOB op onze school:

### Wat is de betekenis van de punten?

**4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.

**3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.

**2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.

**1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

# Visie en beleid

## 2. Draagvlak en leiderschap

**Expliciete verbinding tussen het onderwijs, de organisatie van de school en de LOB-visie en LOB-doelen** versterkt de plaats van LOB in de school als totaal. En het voorkomt dat LOB een andere plek en invulling krijgt indien een bestuurder, schoolleider of uitvoerder/begeleider vertrekt.

Het draagvlak voor de LOB-visie en -doelen onder alle (niet-)onderwijsgeevenden in een school wordt groter indien **een schoolleider de verantwoordelijkheid neemt voor LOB en die uitdraagt, samen met andere leidinggeevenden.**

Het draagvlak voor de visie en doelen van LOB blijkt uit de **actieve betrokkenheid van elke docent bij het uitvoeren van LOB-activiteiten** binnen en buiten vaklessen.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 2

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In onze school:

- is er een expliciete verbinding tussen het onderwijs, de organisatie van onze school en onze LOB-visie en -doelen;
- heeft één van onze schoolleiders de verantwoordelijkheid voor LOB en draagt die samen met andere leidinggeevenden actief uit;
- is elke docent daadwerkelijk betrokken bij het uitvoeren van LOB-activiteiten.

### Ik reflecteer voor onze school op component 2 als geheel

- Mijn punt voor LOB-draagvlak en -leiderschap op onze school:

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

# Visie en beleid

## 3. Beleid

De visie en doelen zijn uiteengezet in een **strategisch LOB-beleidsplan met een meerjarenplanning en een vertaling in middelen**. Middelen omvatten: mensen, tijd, technologie, gesprekruimtes, instrumenten, gerichte LOB-professionalisering, budget. Voor deze LOB-middelen wordt jaarlijks een structureel **percentage van de schoolbegroting** gereserveerd en hieraan besteed.

In het LOB-beleidsplan is de **monitoring van het beleid** uitgewerkt. Door deze monitoring verzamelt de school data om de realisatie van het LOB-beleid te volgen: doen we wat we hebben vastgelegd om het beleid te realiseren en bereiken we wat we beogen? Dit veronderstelt duidelijke en meetbare doelstellingen: getalsmatig of anderszins.

Door een **stelselmatige evaluatie van de LOB-activiteiten** is er in de school informatie. Enerzijds over de effecten van de LOB-activiteiten op de kennis, inzichten, vaardigheden resp. keuzen van de leerling. Anderzijds over de vraag of de geboden LOB-activiteiten tegemoet komen aan de behoeften van de leerling(en).

Zowel de monitoring als de evaluatie van LOB **maken deel uit van de cyclus van kwaliteitszorg** in de school. Op basis van die data worden, zo nodig, **beleid, koers en activiteiten van LOB bijgesteld**.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 3

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In onze school:

- hebben we een strategisch LOB-beleidsplan;
- is in ons LOB-beleidsplan een meerjarenplanning opgenomen;
- is ons strategisch LOB-beleidsplan vertaald in middelen;
- wordt voor de middelen in beleid en uitvoering van LOB een structureel percentage van de schoolbegroting gereserveerd en hieraan besteed;
- is de monitoring van ons LOB-beleid uitgewerkt en wordt deze gerealiseerd;
- evalueren we systematisch de beoogde effecten voor leerlingen van onze LOB-activiteiten en evalueren we of onze activiteiten tegemoet komen aan de behoeften van leerlingen;
- maakt het LOB-beleid deel uit van de kwaliteitszorgcyclus;
- worden het beleid, de koers en de activiteiten van LOB op basis van monitoring en evaluatie bijgesteld.

### Ik reflecteer voor onze school op component 3 als geheel

- Mijn punt voor beleid voor LOB op onze school:

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

# Visie en beleid

## 4. Een LOB-werkplan

Als uitwerking van het LOB-beleid en om de continuïteit en volledigheid van het LOB-aanbod te borgen beschikt de school over een **LOB-werkplan**.

LOB start in een school op een geëigend moment, **ruim voor de planningsmomenten in de loopbaan van een leerling**.

Het LOB-werkplan kent **een (loopbaan)leerlijn** waarbinnen alle activiteiten met de **beoogde doelen** zijn opgenomen. Het maakt duidelijk wanneer wie wat doet, met welke middelen en met welk doel.

Het werkplan voorziet in **individueel maatwerk**. Daartoe bevat het LOB-werkplan een **methode** om **specifieke doelgroepen** te identificeren en een gerichte **aanpak** te bieden: zoals voor leerlingen die niet tot een keuze kunnen komen. Leerlingen met een ongebruikelijk of problematisch profiel hebben meer aan een individuele begeleiding dan uitsluitend een groepsbenadering<sup>4</sup>.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 4

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In onze school:

- hebben we een LOB-werkplan;
- beginnen we ruim voor de planningsmomenten in de loopbaan van de leerling;
- heeft ons LOB-werkplan een (loopbaan)leerlijn en beschrijft het alle activiteiten en beoogde doelen;
- bieden we individueel maatwerk;
- hebben we een identificatiemethode en een aanpak voor specifieke doelgroepen.

### Ik reflecteer voor onze school op component 4 als geheel

- Mijn punt voor het LOB-werkplan op onze school:

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

# Oriëntatie en begeleiding

## 5. De inhoud van LOB

De informatie in LOB vormt **een middel om loopbaancompetenties** te ontwikkelen.

In **kwaliteiten- en motievenreflectie** staat de reflectie centraal op de verzamelde informatie van wat de leerling kan en wil resp. waar de leerling waarde aan hecht of interesse voor heeft binnen leven, leren en werk.

In **opleidingen- en werkexploratie** is het onderzoek naar informatie over de mogelijkheden in en na school aan de orde. Dat gaat over de sector/ profiel(en), vakken, (vervolg)opleidingen, – ook die de school niet in huis heeft –, beroepen, arbeidsgebieden, werksoorten, arbeidsmarkt, werken en loopbaan.

Een specifieke vorm van opleidingenexploratie zijn de **aansluitingsactiviteiten** om de overgang van de leerling naar het vervolgonderwijs of werk te optimaliseren. Denk hierbij aan proefstuderen, meeloopdagen, voorlichting en mentoring door studenten: aansluitingsactiviteiten waarbij de leerlingen echte ervaringen kunnen opdoen.

**Loopbaansturing** omvat het leren maken van keuzen, het nemen van beslissingen en het zelf ter hand nemen van die droom, dat plan. Het leren omgaan met veranderingen en onzekerheid maakt hier deel van uit.

**Netwerken** leert de leerling het belang van en het aangaan plus onderhouden van contacten als hulpbronnen in het (werkend) leven.

Uit onderzoek<sup>5</sup> blijkt dat meer **effectiviteit** van LOB wordt bereikt indien:

- leeftijdsgenoten worden beschouwd als medebegeleiders: informant en adviseur;
- leerlingen geschreven loopbaandoelen ontwikkelen voor acties buiten LOB en die individueel kunnen bespreken met een begeleider;
- bij het gebruik van computerprogramma's de begeleiding daarna plaatsvindt en gericht is op het ontwikkelen van loopbaandoelen;
- eigen opties schriftelijk worden vergeleken op plus- en minpunten en bij de individuele bespreking voor elke optie expliciet de beschikbare of mogelijke steun- en hulpbronnen worden onderzocht;
- leerlingen leren hoe adequaat te zoeken naar informatie;
- leerlingen expliciet worden aangespoord op zoek te gaan naar informatie, oriëntatie en ervaringsmogelijkheden buiten LOB.

**Vakoverstijgend vinden loopbaangesprekken<sup>6</sup> plaats**, met de gespreksonderwerpen zoals hierboven omschreven. Eventueel wordt hierbij een portfolio gebruikt. Het loopbaangesprek dient bij de leerling de self efficacy te versterken; het intern ondernemerschap te prikkelen; de context van de leerling te onderzoeken en deze mee te nemen in de loopbaanafwegingen.<sup>7</sup>

Een intensieve begeleiding bij het maken van noodzakelijke keuzes is voorwaarde op de leeftijd van leerlingen in het voortgezet onderwijs<sup>8</sup>.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 5

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In onze school:

- is informatie niet een doel maar een middel om loopbaancompetenties te ontwikkelen;
- reflecteren we met de leerling op hun kwaliteiten en motieven;
- bieden we opleidings- en werkexploratie;
- bieden we voorlichtende en ervaringsgerichte aansluitingsactiviteiten aan;
- leren we leerlingen loopbaansturing;
- leren we leerlingen netwerken;
- werken we effectief in LOB in de zin van het genoemde onderzoek;
- vinden vakoverstijgende loopbaangesprekken plaats.

### Ik reflecteer voor onze school op component 5 als geheel

- Mijn punt voor de inhoud van de LOB op onze school:

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

# Oriëntatie en begeleiding

## 6. De vorm van LOB in het curriculum

Voor LOB-activiteiten kiest de school **adequate (groeperings)vormen**: klas, (kleine) groep of individueel.

Naast de **LOB-lessen**, al dan niet in het mentoruur, **besteedt iedere docent aandacht aan de relatie van het vak met beroepen en opleidingen**. Dat kan met opdrachten in de gebruikte methode, video en filmpjes op internet, door excursie, interview, gastlessen, ...

Er zijn jaarlijks **op ingeroosterde momenten** mogelijkheden voor een **persoonlijke, individuele benadering**<sup>9</sup>. Voor de leerling bestaan ook **mogelijkheden om zélf een persoonlijk gesprek aan te vragen**. De individuele benadering bestaat uit een of meerdere gesprekken.

In alle vormen van het voortgezet onderwijs ontstaan vakoverstijgende of buitenschoolse mogelijkheden om **LOB te integreren in het onderwijscurriculum**.

Voor een havo/vwo-setting kunt u hier denken aan studie- of werkgerelateerde programma's zoals: maatschappelijke stage, profielwerkstuk, workshadowing, praktische profieloriëntatie, Havisten Competent, Universumproject, Technasium, ...

Voor een vmbo-setting kunt u hier denken aan studie- of werkgerelateerde programma's zoals: maatschappelijke stage, praktische sector-oriëntatie, arbeidservaringsleren, sectorwerkstuk, leerwerktrajecten, werkplekkenstructuur, technologie, mentoring, ...

**De school grijpt dit soort mogelijkheden expliciet aan voor de loopbaanoriëntatie en loopbaanbegeleiding van de leerlingen.**

In samenwerking met externe partijen biedt de school aansluitingsactiviteiten aan. Hier niet in de zin van voorlichting, maar programma's die zich richten op generieke doorstroom-competenties en basale vaardigheden die nodig zijn in het vervolg-/hoger onderwijs<sup>10</sup>.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 6

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

LOB in ons schoolcurriculum:

- heeft adequate (groeperings)vormen;
- is een LOB-les;
- is onderdeel van de vakles van iedere docent;
- kent ingeroosterde momenten voor persoonlijke, individuele begeleiding zowel op uitnodiging als verzoek;
- is geïntegreerd in studie- en/of werkgerelateerde programma's;
- biedt aansluitingsactiviteiten die leerlingen toeleiden naar het vervolgonderwijs.


### Ik reflecteer voor onze school op component 6 als geheel

- Mijn punt voor de vorm van LOB in het curriculum van onze school:

--

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

# Oriëntatie en begeleiding

## 7. Krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving

In alle mogelijkheden die de school aangrijpt voor de loopbaanoriëntatie en -begeleiding van de leerlingen **richten de uitvoerders / begeleiders daartoe een krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving<sup>11 12</sup> in.**

De leeromgeving die de uitvoerder/begeleider inricht heeft de volgende kenmerken:

- **Praktijknabij, functioneel en levensecht.**  
Dit kenmerk dient om de transfer van theorie naar praktijk mogelijk te maken.  
Het leren wordt voor een belangrijk deel gestuurd door realistische praktijkproblemen met een 'echte' probleemeigenaar.
- **Actief, participatief / vraaggestuurd.**  
Dit kenmerk maakt dat de leerling op een interactieve en op integratie gerichte wijze om kan gaan met de leerinhoud. De leerling heeft (mede) **zeggenschap** over het eigen leerproces en heeft echte keuzemogelijkheden: **er is een balans tussen het aanbod in de leeromgeving en de behoeften van de leerling(en).**

- **Reflectief en in dialoog.**  
In de leersituatie reflecteert de leerling op de ervaringen en op de gemaakte keuzes. Enerzijds verbindt de leerling die **met eigen kwaliteiten en motieven**, anderzijds met waarden en mogelijkheden die voorkomen in werk en leren. De begeleiding bij deze reflectie is gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Het betekent concreet dat de uitvoerder/begeleider mét de leerling praat.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 7

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

Voor alle mogelijkheden die de school direct aangrijpt voor de loopbaanoriëntatie en -begeleiding:

- richt onze school een krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving in;
- is de leeromgeving praktijknabij;
- is de leeromgeving functioneel en levensecht;
- is de leeromgeving activerend en gericht op integratie van leerinhouden;
- participeert de leerling in plan, ontwerp, uitvoering en evaluatie deel van het leerproces;
- er is in de leeromgeving een balans tussen het aanbod en de behoeften van de leerling(en);
- is de leeromgeving en begeleiding gericht op kwaliteiten- en motievenreflectie;
- vindt in de leeromgeving begeleiding plaats in dialoog met de leerling.

### Ik reflecteer voor onze school op component 7 als geheel

- De werkwijze in LOB in onze school, verdient m.i. dit punt:

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

# Organisatie

## 8. Determinatie en advisering

De school verbindt de bevindingen van de leerling in LOB met de determinatie en advisering door docenten. **De voorkeuren van de leerling maken deel uit van de beslissing(sprocedure) van het docententeam over de keuzes voor het volgend schooljaar en de vervolgopleiding.**

**Het docententeam reageert met haar advies op de voorkeuren van de leerling.**

Het docententeam beseft dat de omstandigheden en belangen van de leerling in diens loopbaan verschillen en neemt dat mee in haar overwegingen: **de school behandelt de leerlingen ongelijk.**

**De begeleider/mentor gaat met de leerling en diens ouders in open overleg over het advies.**

Uiteindelijk beslissen de leerling en diens ouders/verzorgers.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 8

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In de determinatie en advisering(sprocedures) in onze school:

- maken de voorkeuren van de leerling deel uit van die beslissing(sprocedure) voor het volgend schooljaar en de vervolgopleiding;
- reageert het docententeam met haar advies op de voorkeuren van de leerling;
- behandelt de school de leerlingen ongelijk;
- gaat de begeleider/mentor met de leerling en diens ouders/verzorgers in open overleg over het advies.

### Ik reflecteer voor onze school op component 8 als geheel

- Mijn punt voor determinatie en advisering in onze school:

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

## 9. Rollen en taken in de school

### De schoolleiding draagt de eindverantwoordelijkheid voor LOB.

In de praktijk is de verantwoordelijkheid voor het uitvoeren van de LOB-activiteiten **gedelegeerd aan een LOB-coördinator**, bijvoorbeeld de decaan. Zo nodig beschikt deze over secretariële en administratieve ondersteuning.

LOB als schoolbrede verantwoordelijkheid betekent dat de schoolleiding **zo veel mogelijk personeelsleden betreft en committeert aan LOB**. Voor de uitvoering maakt ze duidelijk wie **uitvoerende en leidinggevende LOB-rollen in de school** hebben en wat die rollen inhouden. Hierin maakt elke school eigen keuzes wat betreft taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden.

Lijnfunctionarissen als teamleiders, coördinatoren werken in hun rol als **leidinggevenden voor de LOB-uitvoerders/begeleiders** in een bepaald leerjaar nauw samen met de LOB-coördinator/decaan.

Afhankelijk van het LOB-beleid in de school is de docent, mentor of decaan als **eerstelijner aanspreekbaar voor de leerling met loopbaanvragen**. De eerstelijner is door de schoolleiding aanspreekbaar op de kwaliteit van de geboden LOB-ervaring en -begeleiding. Duidelijk is ook wie de rol heeft de leerling **vakgebonden en vakoverstijgend** te begeleiden in de loopbaan. Daar waar hierbij twee of meer eerstelijners betrokken zijn, zorgen de leidinggevenden voor **afstemming**.

Indien de vraag van de leerling de competentie of beschikbare tijd van de eerstelijner te boven gaat bestaat **de mogelijkheid de leerling door te verwijzen naar de tweede lijn**.

Een **verwijzing naar de derde lijn**: externe begeleiders op het terrein van LOB, verloopt altijd **via de LOB-coördinator, resp. de decaan**.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 9

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In onze school:

- toont de schoolleiding eindverantwoordelijkheid voor LOB;
- betreft en committeert de schoolleiding alle personeelsleden met duidelijkheid over rollen in LOB;
- delegeert de schoolleiding de verantwoordelijkheid voor de LOB-inhoud aan de LOB-coördinator/decaan;
- wordt in alle lagen van de organisatie door leidinggevenden gestuurd op de LOB-uitvoering;
- is/zijn de eerstelijner(s) voor LOB bekend en aanspreekbaar voor de leerling op loopbaanvragen;
- is duidelijk wie de vakgebonden resp. de vakoverstijgende loopbaanbegeleiding verzorgt naar de leerling en wat deze behelst;
- zorgen leidinggevenden voor de afstemming tussen eerstelijners plus eerste en tweede lijn in LOB;
- is de procedure bekend voor het verwijzen van een leerling van een eerstelijner in LOB naar een tweedelijner;
- idem voor verwijzen van een leerling naar de derde lijn via de LOB-coördinator, resp. de decaan.

### Ik reflecteer voor onze school op component 9 als geheel

- Mijn punt voor de rollen en taken van LOB in onze school:

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.

- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

## 10. IPB Professionalisering

Het verschuiven van de focus in LOB-beleid betekent **een heroverweging en heroriëntatie op de inzichten, competenties en gebruikte leermiddelen** door personeelsleden. Dat proces start bij de schoolleiding en bestuur.

Een **integraal deel van het LOB-beleid** vormt de wijze waarop het **commitment** van alle (niet)-onderwijsgevendens verzekerd wordt zodat iedereen begrijpt waarom LOB nodig is en welke ambities de school heeft met LOB voor de leerlingen. Ook indien een personeelslid geen uitvoerende LOB-rol heeft: hoe valt bij te dragen aan positieve resultaten?

Het **ontwikkelen van de professionaliteit van LOB-uitvoerders/begeleiders** kan op vele verschillende manieren: specifieke en relevante nascholing, training, supervisie, studiebezoek, deelname aan lerende netwerken, uitvoeren van actieonderzoek, uitwisseling van docenten met externe partijen...

Het op koers houden van het commitment en de deskundigheid op het terrein van LOB valt **binnen het IPB** en de verantwoordelijkheid van de schoolleiding. Zo voeren zij (gedelegeerd) loopbaangesprekken met het personeel. In de functioneringsgesprekken die zij voeren, vormen de taak, bevoegdheid en verantwoordelijkheid als eerste- resp. tweedelijner op LOB-terrein een onderdeel van het gesprek. Ook het waarderen van de inspanning door het personeel op LOB-terrein behoort hiertoe: in de zin van complimenten en functiemix.

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 10

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In onze school:

- heroverwegen we LOB op de actuele loopbaanopgaven van leerlingen;
- beseffen we dat ieder personeelslid weet waarom LOB nodig is en welke ambities onze school nú heeft met LOB voor onze leerlingen;
- ontwikkelen de leidinggevendens in IPB gericht het commitment en de professionaliteit van de leden in de organisatie.

### Ik reflecteer voor onze school op component 10 als geheel

- Mijn punt voor IPB en professionalisering op het terrein van LOB in onze school:

### Wat is de betekenis van de punten?

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

# Samenwerking

## 11. Ouders / verzorgers

Alle beïnvloedingskanalen in de omgeving van de leerling inschakelen bij de loopbaanoriëntatie en begeleiding versterkt het effect van de inspanningen van de school.

Naast leeftijdsgenoten vormen de ouders/-verzorgers de belangrijkste vertrouwenspersonen en adviseurs bij de loopbaanafwegingen door de leerling.

De basis voor het actief en geïnformeerd betrekken van de ouder/verzorgers ligt in de **voorlichting en informatie over de mogelijkheden in en na school**. Deze worden op maat gesneden in **de gesprekken van ouders/-verzorgers met de eerstelijner in LOB**.

Om de betrokkenheid van ouders/verzorgers te vergroten gebruikt de school initiatieven als beroepenvoorlichtingsavonden waarop de ouder/-verzorger optreedt als **voorlichter over het eigen beroep, werk resp. de eigen passie**.

Of de school schakelt de ouder/verzorger in **als mentor, als gastspreker of als stageverlener**.

De school **stimuleert ouders/verzorgers actief om thuis hun kind te ondersteunen bij de loopbaancompetenties**.

Participatie van ouders/verzorgers betekent dat de school haar **focus verschuift van het individu en de individuele benadering naar het gezin en een gezinsbenadering**. Tijdens een loopbaangesprek -in dialoog- is de ouder/verzorger aanwezig en wordt deze geconsulteerd als observant, feedbackgever. Deze focusverschuiving is urgent voor scholen waar leerlingen afkomstig zijn uit culturen waarin de loopbaanwaarden in het gezin/familie de individuele loopbaan overstijgen.

### **Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 11**

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

In onze school:

- lichten we ouder/verzorgers(s) op maat voor over de mogelijkheden in en na de school;
- betrekken we ouder/verzorgers(s) als voorlichters etc. over de mogelijkheden in en na de school;
- stimuleren we ouder/verzorger(s) actief om thuis de leerlingen te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties;
- participeren ouder/verzorgers(s) in de loopbaanbesluitvorming.

### **Ik reflecteer voor onze school op component 11 als geheel**

- Mijn punt voor samenwerking met ouder/verzorgers in onze school:

### **Wat is de betekenis van de punten?**

- 4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.
- 3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.
- 2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.
- 1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

## 12. Externe partijen

Voor het realiseren van een min of meer krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving werkt de school samen met **het bedrijfsleven en instellingen in de regio**.

Voor het realiseren van aansluitingsactiviteiten werkt de school samen met **vervolgopleidingen in de wijde regio**.

Om samenwerking met deze externe partijen minder willekeurig te maken sluit de school **formele samenwerkingsovereenkomsten** waarin de rollen en verantwoordelijkheden van elke partij worden beschreven.

Inzet voor het betrekken van externe partijen is het **gezamenlijk invullen van vraaggerichte LOB-trajecten voor de leerlingen**: inhoudelijk, verdiepend en gericht op echte ervaring.

In de samenwerking met vervolgopleidingen vindt tevens de afstemming van het LOB-traject plaats: wat doet de school voor voortgezet onderwijs, waar en hoe pakt de vervolgopleiding het LOB-traject op?

### Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke elementen van component 12

Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:

Onze school werkt voor LOB samen

- met het bedrijfsleven en instellingen in de regio;
- met vervolgopleidingen in de wijde regio;
- en sluit met deze externe partijen formele samenwerkingsovereenkomsten;
- en vult met de voornoemde externe partijen het vraaggerichte LOB-traject voor de leerlingen in.

### Ik reflecteer voor onze school op component 12 als geheel

- Mijn punt voor onze school voor samenwerking met externe partijen:

### Wat is de betekenis van de punten?

**4 punten** → We voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze component.

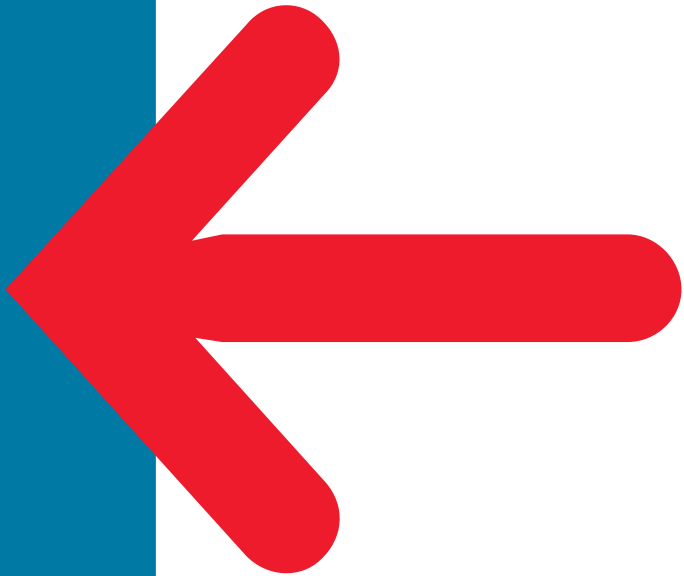
**3 punten** → We voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op onderdelen van deze component positieve resultaten.

**2 punten** → We voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op deze component zijn beperkt.

**1 punt** → We voldoen niet aan deze beschrijving. We zijn er nu niet mee bezig en we zijn ons er niet of nauwelijks bewust van.

## Geraadpleegde literatuur en rapporten

- 1 OECD (2004) Career guidance: a handbook for policy makers. Paris: OECD.
- 2 Kuijpers, M. (2003) Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties'. Proefschrift Universiteit Twente. Enschede: Twente University Press.
- 3 OECD (2008) Trends Shaping Education. Paris: OECD.  
 Refereert aan: Krumboltz, J.D. & Levin, A.S. (2004) Luck is no accident: Making the Most of Happenstance in Your Life and Career. Atascadero. CA: Impact Publishers.
- 4 Brown, S. D., Ryan Krane, N. E., Brecheisen, J., Castelino, P., Budisin, I., Miller, M. et al. (2003). Critical ingredients of career choice interventions: More analyses and new hypotheses. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 411-428.
- 5 Zie 4.
- 6 Kuijpers M. Loopbaandialoog: over leren kiezen (en) leren praten. In: Kuijpers, M. & Meijers, F. (2008). Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs (pp. 241-260). Antwerpen-Apeldoorn: Fontys OSO & Garant-Uitgevers n.v.
- 7 Oomen, A.(2009) LOB. Presentatie VMBO 10 jaar, 9 november 2009.
- 8 Westenberg P.M. (2008) Diesoratie Universiteit Leiden 8 februari 2008.
- 9 Bron ondermeer de Keuzemonitor 2009 van Studiekeuze 123.
- 10 Interstedelijk Studenten Overleg (2009). Vijf ISO-normen voor betere aansluiting.
- 11 Lodewijks, J. (1995). Leren in en buiten de school; op weg naar krachtige leeromgevingen. In R. Verwayen-Leijh & F. Studulski (red.), *De leerling en zijn zaak* (pp. 21-57). Utrecht: Adviesraad voor het Onderwijs.
- 12 Kuijpers, M., F. Meijers & Bakker, J. (2006). Krachtige loopbaangerichte leeromgeving in het (v)mbo: hoe werkt het (p.69)? Driebergen: HPBO.



### Colofon

Werkgroep met LOB specialisten van:

**CPS** Mieke Vollenhoven, Paul Beekers, Piet Groenewegen

**KPC Groep** Edith Vissers

**SLO** Rob Abbenhuis, Nynke Jansma

Onder begeleiding van Annemarie Oomen (**APS**) en deelname door Annemiek Staarman en Karen Oostvogel van de **VO-raad**.

**Vormgeving** OSAGE/Communicatie en ontwerp

**Utrecht** Maart 2010

Dit is een product van de VO-raad

project  
Stimulering LOB

