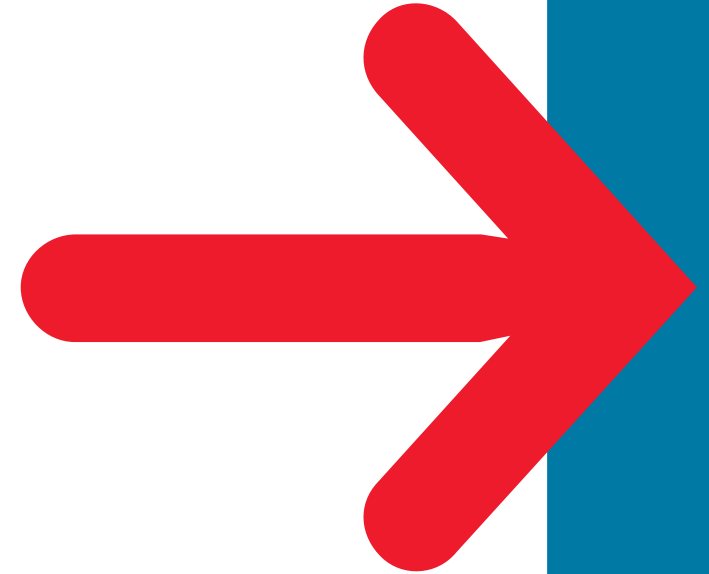


LOB-scan

Gebruikershandleiding

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



Inleiding

De LOB-scan is bedoeld voor mensen die betrokken zijn bij loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) in vo-scholen. Het geeft docenten, mentoren, decanen/LOB coördinatoren, schoolleiders en bestuurders een praktisch instrument in handen voor zelfassessment en het ontwikkelen van plannen voor de verbetering van LOB.

De LOB-scan is ontwikkeld in opdracht van de VO-raad in het kader van het Project Stimulering LOB. De auteurs hebben in drie werkbijeenkomsten de LOB-scan samengesteld. Vervolgens is de conceptversie uitgetoetst in een pilot met acht scholen en op basis van deze ervaringen bijgesteld. Vanaf maart 2010 is de LOB-scan landelijk beschikbaar.

Waarom de LOB-scan gebruiken?

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'.

Onder invloed van economische, technologische en sociale transformaties zijn loopbanen niet langer voorspelbare sequentiestappen, 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 in scholen voor voortgezet onderwijs ondergaat daardoor een fundamentele verandering.

De LOB-scan geeft een vo-school een praktisch instrument in handen voor zelfevaluatie en het ontwikkelen van plannen voor verbetering van LOB. Het is geenszins bedoeld als een middel om een individu of een school te toetsen. De VO-raad wil het mogelijk maken dat een school in één oogopslag de stand van zaken ziet en een kwaliteitsslag kan maken met LOB in de hele school.

Hoe is de LOB-scan opgebouwd?

De scan bestaat uit vier delen. Elk deel kent weer onderdelen die we componenten noemen. In totaal gaat het om 12 componenten.

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

Binnen elke component zijn de (kern)-elementen beschreven: deze zijn in de scan **vet blauw gedrukt** weergegeven. Juist de (kern)elementen geven aan waar het in deze component om gaat.

Op deze manier leest de scan als een samenhangend geheel van een hedendaags schoolbeleid en een adequate praktijk voor LOB. De ervaring leert dat in de praktijk elk deel, elke component en elk element daaraan bijdragen. De LOB-scan kent geen hiërarchische rangorde.

Het Glossarium verklaart termen en afkortingen die een respondent wellicht niet kent.

Wie kan de LOB-scan gebruiken?

De LOB-scan is bedoeld voor docenten, mentoren, decanen, LOB coördinatoren, schoolleiders en bestuurders. Met het oog op de aard van de scan – een quick scan – beperkt het zich tot mensen in de school. Het verdient aanbeveling bij deze scan ook zogenaamde klantgroepen te betrekken, dus leerlingen, ouders/verzorgers, toeleverend en vervolgonderwijs, bedrijfsleven.

De LOB-scan kan individueel worden ingevuld. Maar het kan raadzaam zijn om daarna, als groep, samen door de scan te gaan. Bijvoorbeeld als de intentie bestaat om samen een actieplan te ontwikkelen voor de komende twaalf maanden. Die groep, met direct betrokkenen, kan worden uitgebreid met willekeurige collega's en vertegenwoordigers uit de klantgroepen.

Een andere mogelijkheid is om met twee of meer scholen de scan te maken, bijvoorbeeld als deze scholen onder één bestuur samen willen werken in het ontwikkelen van LOB. Hierbij is onafhankelijke begeleiding aan te raden. Start bij zo'n bijeenkomst met het verduidelijken van de doelen en verwachtingen: het is geen wedstrijd maar een leerervaring; het gaat niet om het vergelijken van scholen of programma's, wel om 'good practice' te signaleren en uit te wisselen.

Hoe het invullen van de LOB-scan te organiseren?

Indien een school meer mensen de LOB-scan wil laten invullen is coördinatie nodig.

Deze tijdelijke coördinator neemt met eindverantwoordelijken in de school enkele beslissingen.

- Wat is het doel van het invullen van de LOB-scan in onze school? Gaan we het gebruiken voor zelfevaluatie, als gespreksinstrument, om te komen tot visieontwikkeling of tot een verbeterplan?
- Gaat het om een snelle scan of een gedetailleerd beeld? De LOB-scan op component invullen, gaat snel (30 tot 45 minuten) en geeft een globaal beeld. De LOB-scan op elementen invullen betekent puntje voor puntje afwegen: dat kost meer tijd (60 tot 90 minuten) en geeft een gedetailleerd beeld. Mag iedere respondent daar zelf een beslissing over nemen? Of verplichten we de respondenten tot invullen op component (globaal) of per element (gedetailleerd)? Mag, in geval een respondent geen gedetailleerde afweging kan geven omdat informatie over of zicht op ontbreekt, volstaan worden met een punt voor de component als geheel?

- Wie gaan de scan invullen, vormen 'de respondenten'? En over welk deel van de school vullen de respondenten de scan in: schoolbreed, per onderwijstype?
- Tussen welke data dient de LOB-scan ingevuld te worden? Mogen respondenten het op twee of meer momenten doen, omdat 90 minuten te lang is? Hoe zorgen we er voor dat uitstel geen afstel wordt?
- Werken we met een papieren versie of doen we een verwerking met het Excel-bestand?
- In geval van verwerking met het Excel-bestand: is een webdiagram per respondent, per groep respondenten (functie, onderwijstype) gewenst of een gemiddelde van alle respondenten samen (schoolbreed)?

De tijdelijke coördinator wijst de R(espondenten nummer) toe: R1, R2, R3, enzovoort en verzoekt de respondent zijn/haar punten te noteren in het Excel-bestand in de toegewezen kolom en op het geëigende werkblad.

Tenslotte zorgt de coördinator er voor dat iedere respondent weet waar het Excel-bestand te vinden is en ziet er op toe dat de respondenten vóór de deadline invullen.

Hoe de LOB-scan in te vullen?

De respondent zélf geeft allereerst op het werkblad 'respondenten' aan hoe hij of zij de scan invult: dus niet waar hij/zij werkt, maar waar hij/zij de scan voor 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

* Indien van toepassing, kunnen meer onderwijstypen worden aangeven en zowel onder- als bovenbouw.

Dan vult de respondent de LOB-scan in. Omdat er geen hiërarchische volgorde is kan een respondent bij een willekeurige component beginnen.

Invullen geschiedt volgens de afspraken in de school: globaal (per component) of gedetailleerd (per element). Vanwege uiteenlopende voorkeuren bieden we deze twee invulmogelijkheden aan.

We raden dringend aan éérs de papieren versie in te vullen en pas daarna de punten in te voeren in het Excel-bestand. De ervaring leert dat anders het Excel-bestand gezien wordt als de LOB-scan.

Invullen per component

De respondent schat voor elk van de 12 componenten in deze scan in hoe de huidige situatie op de eigen 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. De respondent dient die elementen te lezen, in overweging te nemen en vervolgens een punt te bepalen voor de eigen school op een schaal van 1 tot 4 voor de component als geheel.

De punten hebben de volgende betekenis:

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.

De punten voert de respondent in op het werkblad 'invullen op componenten' van het bijgeleverde Excel-bestand.

De respondent krijgt automatisch een waarschuwing indien hij of zij meer dan 4 punten toekent.

En bij elke component kan de respondent de reflectievraag nog eens nalezen.

Invullen per element

Bij deze variant kent de respondent punt(en) voor de eigen school toe per **vet blauw gedrukt** element binnen een component. Het gemiddelde voor de component als geheel wordt dan in het bijgeleverde Excel-bestand bij het werkblad 'invullen op elementen' automatisch berekend. Dit gemiddelde staat in de laatste regel

Ook hier dient de respondent het element te lezen, in overweging te nemen en vervolgens een punt(en) te bepalen voor uw school voor dit element, op een schaal van 1 tot 4. Hier geldt dezelfde betekenis van de punten, echter waar 'component' staat, dient 'element' te worden gelezen.

Handreikingen voor het verwerken van de LOB-scan

Voor de verwerking is naast een papieren versie een Excel-programma beschikbaar om onmiddellijk de huidige stand van zaken met betrekking tot LOB in de school op te kunnen maken. Hierin worden de punten afgerond naar hele getallen. Een heel getal is duidelijk en maakt vergelijking sneller mogelijk.

De respondenten voeren hun gegevens en hun punten in op het betreffende werkblad. In principe gebruiken de respondenten dus één werkblad. Door elkaar invullen 'op componenten' en 'op elementen' wordt niet aangeraden: maar het kan wel. In het geval dat een respondent geen zicht heeft op bepaalde elementen, kan voor die betreffende component op het werkblad 'invullen op componenten' het punt worden ingevoerd.

Het Excel-programma is zo opgebouwd dat de radar het punt uit het werkblad 'invullen op componenten' overneemt indien het ontbreekt bij 'invullen op elementen'.

Er zijn twee visualisaties. Een spreadsheet met informatie per respondent plus een gemiddelde score op elementen respectievelijk componenten. En een radar die een totaal beeld van LOB in de school toont. In bijlage 1 vindt u een impressie.

Een kwaliteitsslag LOB op basis van de scanresultaten

Om te komen tot een actieplan voor het verbeteren van de kwaliteit in LOB, kan natuurlijk dezelfde scan worden gebruikt. In een tweede ronde kan een individu of een groep voor elke component of elk element aangeven waar men in de toekomst wil staan.

Een tweede ronde om de toekomstige situatie aan te geven kan worden vervangen of vooraf worden gegaan door een SWOT analyse (bijlage 2). Beide mogelijkheden worden vervolgd met het maken van een actieplan, waarvoor een eenvoudig voorbeeld te vinden is in bijlage 3.

Naast een SWOT en/of het ontwikkelen van een actieplan zijn er nog alternatieve vervolgactiviteiten denkbaar. Die kunnen bestaan uit het voeren van groepsgesprekken over de stand van zaken en de gewenste ontwikkeling van LOB binnen de school. Of de school gaat in gesprek met vervolgopleidingen en het bedrijfsleven om gezamenlijk LOB te versterken. Ook een uitwisseling van goede voorbeelden en activiteiten met andere scholen is een mogelijke vervolgactiviteit.

Het Project Stimulering LOB van de VO-raad wil scholen hierbij helpen door de ontwikkeling van onder andere een website LOB waarop alle thema's van de scan worden uitgewerkt.

IPB

Integraal Personeelbeleid.

“Integraal Personeelsbeleid betekent het regelmatig en systematisch afstemmen van de inzet, kennis en bekwaamheden van de medewerkers en de inhoudelijke en organisatorische doelen van de school. Deze afstemming is ingebed in de strategische positie en gerelateerd aan de onderwijscontext van de school. Hierbij wordt professioneel gebruikgemaakt van een samenhangend geheel van instrumenten en middelen die gericht zijn op de ontwikkeling van individuele medewerkers.”¹

Lissabon-doelen

“Europa moet de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie in de wereld worden, waarbij een duurzame economische groei leidt tot meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang.” Deze doelstelling heet de Lissabon-strategie en werd geformuleerd op de Europese Raad van Lissabon in maart 2000. Er werden doelen op het gebied van werkgelegenheid, sociaal beleid, onderwijs gesteld die gelukt zouden moeten zijn in 2010. Hooguit 10% vroegtijdige schoolverlaters, 15% meer uitstroom van Bèta-studenten genereren ten opzichte van 2000, zijn voorbeelden van de doelen.²

LOB

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding.

“LOB refereert aan een continue proces dat burgers in staat stelt op enige leeftijd en enig moment in hun leven hun capaciteiten, competenties en interesses te identificeren, om onderwijs, opleidings- en beroepskeuzen te maken en hun individuele levenspaden te managen in leren, werk en andere settingen waarin die capaciteiten en competenties geleerd of gebruikt worden. De oriëntatie- en begeleiding omvat een range aan individuele en collectieve activiteiten die gerelateerd zijn aan het geven van informatie, begeleiding, testen van competenties, ondersteuning en het onderwijzen van besluitvorming en loopbaancompetenties.”³

Sinds 1 augustus 2000 is LOB voor het voortgezet onderwijs opgenomen in de lumpsum: WVO artikel 86, lid 1e.

Loopbaangesprek

In een loopbaangesprek staan niet de opleidingsdoelen centraal, maar de leerling zelf: hoe passen zijn/haar eigen kwaliteiten, interesses, wensen en waarden bij wat enige opleiding of werksituatie vereist?

De focus ligt minder op het hier en nu, meer op de toekomst. Welke acties gaat de leerling ondernemen om meer zicht op zichzelf en

externe mogelijkheden te krijgen? Wie en wat heeft de leerling daarbij nodig?⁴

OECD

Organisation for Economic Co-operation and Development. Ook wel OESO: Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. Zie www.oecd.org

Ouderbetrokkenheid

Onder ouderbetrokkenheid wordt verstaan de betrokkenheid van ouders bij de opvoeding en het onderwijs van hun eigen kind, thuis (bijvoorbeeld voorlezen) en op school (bijvoorbeeld rapportbesprekingen voeren met de leerkracht).⁵

Ouderparticipatie

Ouderparticipatie is gedefinieerd als actieve deelname van ouders aan activiteiten op school. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen niet-geïstitutionaliseerde vormen van ouderparticipatie (bijvoorbeeld leveren van hand- en spandiensten) en geïstitutionaliseerde vormen van ouderparticipatie (bijvoorbeeld zitting hebben in de ouderraad, medezeggenschapsraad of het schoolbestuur).⁶

Planningsmomenten

Het onderwijsstelsel en de school bepalen wanneer de planningsmomenten zijn: de overgang van primair onderwijs naar voortgezet onderwijs (vo), van leerjaar 2 naar leerjaar 3, respectievelijk van 3 naar 4, van vo naar roc of hoger onderwijs (ho) én welke planning gemaakt moet worden: sector, leerweg c.q. profiel, vervolgopleiding, beroepskeuze.

Self efficacy

Deze Engelstalige term omvat: zelfwaarde, zelfrespect, geloof in zichzelf, gevoel van beheersing, interne ‘locus of controle’, zelfvertrouwen, gevoel van identiteit en doeltreffendheid.⁷

Strategisch beleidsvorming

Of lange termijn beleidsvorming gaat over de relatie van de school met de omgeving. De beslissingen die hierbij genomen worden zijn fundamenteel, gelden over een langere termijn en zijn richtinggevend voor handelen en strategie. Ze raken veel mensen in de organisatie en verschillende aspecten van het werk. Het strategisch LOB beleidsplan kan uiteraard deel uitmaken van het totale meerjarig schoolbeleidsplan.⁸

LOB-scan

Bijlage 1: Verwerking van LOB-scan met het Excel programma/impressie⁹

Voorbeeld van een ingevulde digitale LOB-scan:

Quick scan LOB

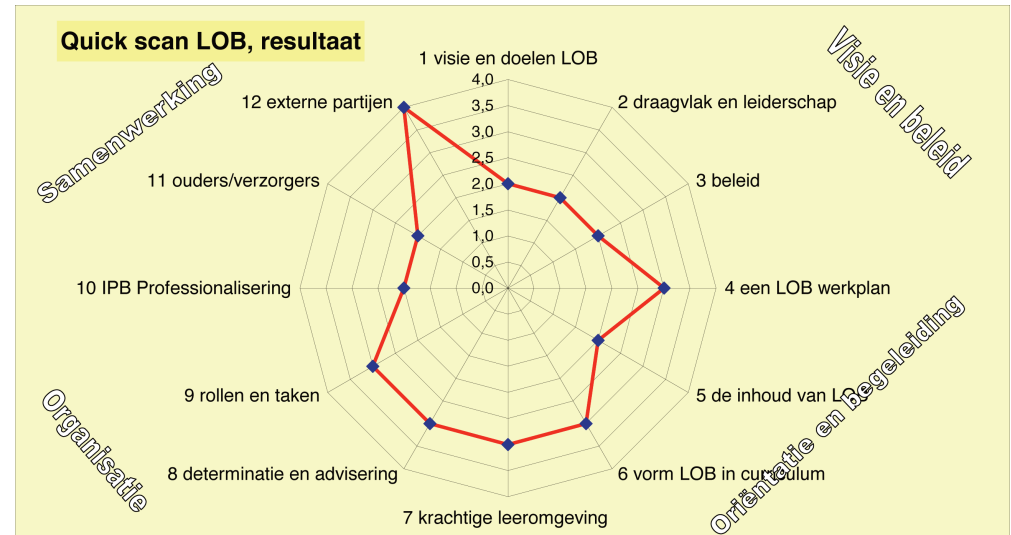
Hoe staat het er met LOB op uw school voor?

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.

Welk punt kent u uw school toe op elke component? Noteer in de u toegewezen kolom [R1, R2, ...] per component uw punt(en) [1, 2, 3 of 4]:

	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12	R13	R14	R15	R16	R17	R18	R19	R20	R21	R22	R23	R24	R25	gemiddelde score
1 visie en doelen LOB	2																									2,0
2 draagvlak en leiderschap	2																									2,0
3 beleid	2																									2,0
4 een LOB werkplan	3																									3,0
5 de inhoud van LOB	2																									2,0
6 vorm LOB in curriculum	3																									3,0
7 krachtige leeromgeving	3																									3,0
8 determinatie en advisering	3																									3,0
9 rollen en taken	3																									3,0
10 IPB Professionalisering	2																									2,0
11 ouders/verzorgers	2																									2,0
12 externe partijen	4																									4,0

Het resultaat in een radar/webdiagram:



Bijlage 2: SWOT Wat doen we goed? Wat kan beter?

Een SWOT analyse van de sterke kanten, zwakke kanten, kansen en bedreigingen is een bekende manier om na te gaan wat er momenteel goed gaat en ook om de tekortkomingen op het spoor te komen. Gebruik dit SWOT werkblad om de huidige situatie van LOB te begrijpen. Geef hieronder aan welke componenten geanalyseerd worden op dit werkblad.

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

STERKE KANTEN

ZWAKKE KANTEN

KANSEN

BEDREIGINGEN

LOB-scan

Bijlage 3: Simpel actieplan

Gebruik per component/element één pagina.
Hou het plan simpel en te doen – kies wellicht in aanvang één component met een of twee uitkomsten.

Component/element dat verbeterd wordt:

Uitkomst van dit plan:

De indicatoren die aangeven dat we deze uitkomst bereikt hebben zijn:

UITKOMSTEN DIE WE
WILLEN BEREIKEN:

ACTIES

WIE DOET
DAT?

HOE WORDT
HET GEDAAN?

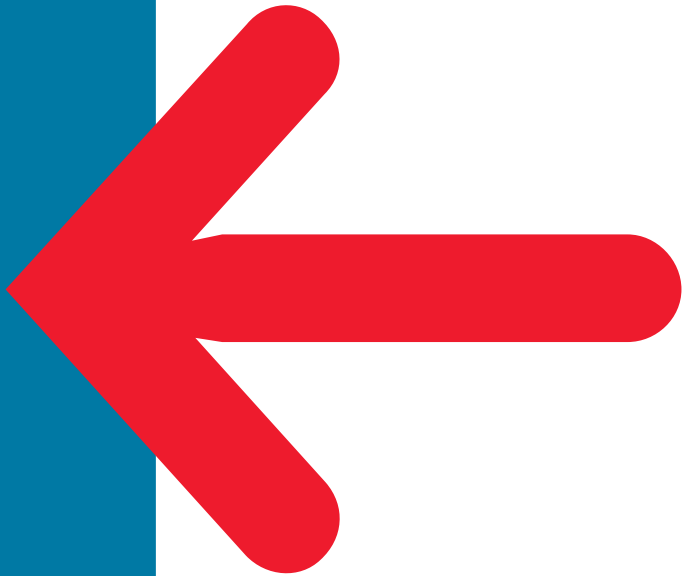
ZIJN ER EXTRA
MIDDELEN NODIG?

WANNEER KLAAR?

UITKOMSTEN DIE WE WILLEN BEREIKEN:	ACTIES	WIE DOET DAT?	HOE WORDT HET GEDAAN?	ZIJN ER EXTRA MIDDELEN NODIG?	WANNEER KLAAR?

Geraadpleegde literatuur en rapporten

- 1 SBO (2005). Essentie van integraal personeelsbeleid (IPB) in het voortgezet onderwijs.
Handboek Integraal Personeelsbeleid VO, deel 1 (p.3). Den Haag: SBO.
- 2 OCW (2009). Kerncijfers 2004 – 2008 Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. (p.38)
Den Haag: OCW.
- 3 OECD (2003) Career Guidance and Public Policy. Paris: OECD.
EU Council Resolution (2004). Te downloaden van:
http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/resolution2004_en.pdf [Benaderd 14 januari 2010].
EU Council Resolution (2008) Te downloaden van:
<http://register.consilium.europa.eu/pdf/en/08/st15/st15030.en08.pdf> [Benaderd 14 januari 2010].
- 4 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.
- 5 Smit, F. e.a. (2007) Ouders, scholen en diversiteit. Ouderbetrokkenheid en -participatie op scholen met veel en weinig achterstandsleerlingen. Nijmegen: ITS – Radboud Universiteit Nijmegen
- 6 Zie 5.
- 7 Herr. E.L. (1996) Towards the Convergence of Career Theory and Practice. Mythology, issues and Possibilities. In: Savickas M.L. & W.B.Walsh (Eds). Handbook of Career Counselling Theory and Practice (p. 23-24). Palo Alto (CA): Davies-Black Publishing.
- 8 Oomen A. (2005). Kwaliteitszorg LOB in het VO. Utrecht: APS.
- 9 Het Excel programma bij de LOB-scan is een bewerking van een voorbeeld op internet:
<http://www.slo.nl/voortgezet/onderbouw/themas/vormob/> [Benaderd 14 januari 2010].



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

