

LOB in de nieuwe examenprogramma's

Handreiking

1. Inleiding

Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) staat volop in de belangstelling. In het verleden was LOB vooral gericht op het maken van de juiste studie- en beroepskeuze. Anno 2015 zijn bedrijven, beroepen en opleidingen continu in verandering. Het is aan de werknemer om daarop te reageren en loopbaankeuzes te maken wanneer dat nodig is. Het maken van loopbaankeuzes is een doorlopend proces dat steeds bijgestuurd moet worden.

Loopbaankeuzes lopen als een rode draad door de gehele loopbaan, daarom wordt LOB de rode draad in de vernieuwing van de beroepsgerichte examenprogramma's.

Voor vmbo-leerlingen is het van belang dat er vroeg wordt gestart met LOB. Vaak kiezen leerlingen in de 2^e klas van het voortgezet onderwijs een profiel en in de 4^e voor een vervolgopleiding. Omdat leerlingen relatief jong zijn en er in korte tijd veel keuzes gemaakt moeten worden is het voor vmbo-leerlingen essentieel dat zij hier goed in begeleid worden bij het opdoen van loopbaanervaringen en het ontwikkelen van loopbaancompetenties

Met de nieuwe structuur van de beroepsgerichte programma's worden leerlingen gestimuleerd om te oefenen in het maken van loopbaankeuzes. In deze structuur kiezen leerlingen een profiel, de bijbehorende verplichte profielvakken en beroepsgerichte keuzevakken. De school bepaalt welke profielen en beroepsgerichte keuzevakken aangeboden worden aan de leerlingen, en of de leerlingen ook beroepsgerichte keuzevakken binnen andere profielen mogen kiezen. Zo stellen leerlingen binnen de grenzen van de school hun eigen opleiding samen.

Loopbaanoriëntatie en begeleiding is bedoeld om leerlingen te helpen bij de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties en bij het maken van keuzes. Die competenties bieden handvaten zodat leerlingen op basis daarvan loopbaankeuzes leren maken, voor nu en in hun toekomstige loopbaan.

In de nieuwe beroepsgerichte examenprogramma's staat LOB centraal, dat blijkt niet alleen uit de structuur (waarin keuzes maken belangrijk is) maar ook uit het feit dat LOB is opgenomen in de kern van het programma. Alle leerlingen moeten aan de slag met LOB, maar wel op een manier die past bij hun interesses.

Deze handreiking is bedoeld als hulpmiddel om van het examenprogramma LOB een onderwijsprogramma te maken. De handreiking biedt informatie en voorbeelden. De doelen die in de beroepsgerichte examenprogramma's staan zijn wel bindend en daaraan moeten leerlingen voldoen. Scholen bepalen zelf hoe deze doelen bereikt worden en hoe zij LOB vormgeven in hun visie en onderwijs.

Ter introductie van LOB is voor leerlingen (en hun ouders) een animatie gemaakt waarin uitgelegd wordt wat LOB inhoudt en waarom het belangrijk is. Deze animatie is te zien op:

www.nieuwvmbo.nl/organisatie/loopbaanorientatie.

In deze handreiking is geprobeerd de centrale gedachte achter het LOB weer te geven. De handreiking geeft geen compleet overzicht van alle informatie die beschikbaar is over LOB. De komende jaren worden de ervaringen van scholen en nieuwe publicaties gepubliceerd op de website www.nieuwvmbo.nl/organisatie/loopbaanorientatie. In tekst en in de bijlage zijn verwijzingen naar belangrijke websites, publicaties en 'spelers' op het gebied van LOB opgenomen, zodat extra informatie snel gevonden kan worden.

De LOB handreiking is als volgt opgebouwd:

- In het volgende hoofdstuk beschrijft hoe LOB in de nieuwe examenprogramma's is opgenomen.
- Hoofdstuk 3 gaat over loopbaancompetenties en het loopbaanreflectiegesprek. Centraal in dit hoofdstuk staat dat wat van de leerling gevraagd wordt in het kader van LOB.

- In hoofdstuk 4 gaat in op het beleid en de organisatie van LOB. Daarnaast worden de verschillende rollen rondom LOB besproken: de ouders, decaan, docenten, etc.
- Hoofdstuk 5 wordt het loopbaandossier en de verschillende mogelijkheden om dat op te zetten besproken.
- Het laatste hoofdstuk staat stil bij de doorlopende leerlijn LOB, van vmbo naar mbo.
- De handreiking wordt afgesloten met een overzicht van internetsites en publicaties die over LOB verschenen zijn. Dit is, zoals aangegeven geen uitputtend overzicht.

In de handreiking vindt u, in kaders, verwijzingen naar bronnen, vaak websites. In een ander type kaders zijn voorbeelden uit scholen opgenomen.

2. LOB in de nieuwe beroepsgerichte examenprogramma's

In de nieuwe beroepsgerichte examenprogramma's loopt LOB als een rode draad door het programma en neemt LOB een centrale plaats in het programma. LOB zit daarom in de kern van de examenprogramma's.

De kern bestaat voor alle examenprogramma's uit drie delen:

- A. Algemene kennis en vaardigheden
- B. Professionele kennis en vaardigheden
- C. Loopbaan oriëntatie en –ontwikkeling

2.1 Kern C

In deel C van de kern staat:

De kandidaat is in staat zijn eigen loopbaanontwikkeling vorm te geven. Hij doet dat met een oriëntatie op een toekomstige opleiding en (loop)baan door middel van reflectie op het eigen handelen en reflectie op ervaringen.

C1 De kandidaat is in staat zijn eigen loopbaanontwikkeling vorm te geven. Hij doet dat met een oriëntatie op een toekomstige opleiding en (loop)baan door middel van reflectie op het eigen handelen en reflectie op ervaringen.

De kandidaat heeft de vaardigheid de eigen loopbaan vorm te geven door op systematische wijze om te gaan met 'loopbaancompetenties':

- 1. Wat kan ik het best en hoe weet ik dat? (kwaliteitsreflectie)*
- 2. Waar ga en sta ik voor en waarom dan? (motievenreflectie)*
- 3. Waar ben ik het meest op mijn gemak en waarom dan? (werkexploratie)*
- 4. Hoe bereik ik mijn doel en waarom zo? (loopbaansturing)*
- 5. Wie kan mij helpen mijn doel te bereiken en waarom die mensen? (netwerken)*

C2 De kandidaat maakt zijn eigen loopbaanontwikkeling inzichtelijk voor zichzelf en voor anderen door middel van een 'loopbaandossier'.

In een loopbaandossier is opgenomen welke activiteiten zijn uitgevoerd die hebben bijgedragen tot het ontwikkelen van de 'loopbaancompetenties'. In het loopbaandossier wordt beschreven bij een aantal uitgevoerde activiteiten:

- a. De beoogde doelen*
- b. De resultaten*
- c. De evaluatie en conclusie*
- d. Welke vervolgvactiteiten gepland zijn op basis van de opgedane ervaringen en de daarbij horende conclusies*

2.2 Examenprogramma – onderwijsprogramma - rode draad

LOB staat centraal in het programma, maar een examenprogramma beschrijft wat leerlingen aan het eind van hun opleiding moeten kennen en kunnen. Hoe daar vorm aan gegeven wordt, hoe de doelen bereikt worden, is aan de school.

Uitgangspunt voor het onderwijsprogramma is de visie van een school op LOB, de gezamenlijke pedagogische en didactische uitgangspunten, de keuze voor materialen en hulpmiddelen, de eigen interpretatie van het examenprogramma en door in het totale onderwijsprogramma een plaats te geven aan LOB.

3. Loopbaancompetenties

Het eerste doel uit de concept examenprogramma's dat betrekking heeft op LOB zegt dat een leerling 'op systematische wijze om moet kunnen gaan met loopbaancompetenties'.

Loopbaancompetenties zijn vaardigheden die de leerling inzet bij nieuwe loopbaanervaringen en het maken van loopbaankeuzes. Dit geldt dus niet alleen voor de keuze van een beroepsgericht profielvak of een beroepsgericht keuzevak, een vervolgopleiding of een baan, maar voor alle loopbaankeuzes die gemaakt moeten worden. De leerling kan deze vaardigheden zijn gehele loopbaan blijven gebruiken. De afgelopen jaren wordt door de meeste scholen gebruik gemaakt van de vijf loopbaancompetenties zoals onderscheiden door Marinka Kuijpers:

- Kwaliteitenreflectie: Wat kan ik het best en hoe weet ik dat?
- Motievenreflectie: Waar ga en sta ik voor en waarom dan?
- Werkexploratie: Waar ben ik het meest op mijn gemak en waarom dan?
- Loopbaansturing: Hoe bereik ik mijn doel en waarom zo?
- Netwerken: Wie kan mij helpen mijn doel te bereiken en waarom die mensen?

3.1 De loopbaancompetenties

De loopbaancompetenties worden duidelijk uitgelegd in een filmpje dat gemaakt is voor de oratie van Marinka Kuijpers tot hoogleraar 'Leeromgeving en leerloopbanen in het (v)mbo' aan de Open Universiteit. Dit filmpje is te zien op: www.platformsvmbo.nl/LOB
N.B. dit filmpje bedoeld voor docenten, niet voor leerlingen.

Kwaliteitenreflectie: waar ben ik goed in?

Bij kwaliteitenreflectie helpt de docent de leerling bij het nadenken over en ontdekken van zijn sterke kanten. De leerling kan deze sterke kanten ervaren in verschillende situaties, bijvoorbeeld tijdens opleiding of stage, maar ook in zijn vrije tijd en persoonlijk leven. Voorbeelden van deze vaardigheden zijn: creativiteit, inlevend vermogen, nauwkeurigheid, praktisch inzicht, probleemoplossend vermogen, zorgvuldigheid, handig zijn met gereedschap, mensenkennis, dienstbaarheid of stressbestendigheid.

Kwaliteitenreflectie focust op de positieve kant van loopbaanontwikkeling: 'Wat ging goed tijdens de LOB-activiteit?'. Het is belangrijk om de leerling te helpen bij het leren (her)kennen van zijn kwaliteiten. De leerling kan deze dan verder ontwikkelen, bewuster in zetten in moeilijke situaties of leeropdrachten en deze gebruiken bij het maken van loopbaankeuzes.

Motievenreflectie: waar ga en sta ik voor

Motievenreflectie betekent de 'beschouwing van de wensen en waarden die van belang zijn voor de persoonlijke loopbaan'. De leerling ontdekt deze wensen en waarden door middel van ervaringen. Ervaringen die de leerling zijn bijgebleven (en dus voor hem belangrijk zijn) worden met de LOB-mentor¹ besproken. De leerling leert deze ervaringen te verwoorden en vervolgens om te zetten naar wensen voor de toekomst. Daarnaast kan de leerling situaties ervaren waarin hij merkt welke waarden voor hem belangrijk zijn, en of die waarden bij zijn toekomstige werkplek passen. Waarden kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op hoe mensen met elkaar omgaan of hoe problemen worden aangepakt. Conflicten, dilemma's, 'flow'- en geluksmomenten kunnen door de LOB-mentor worden gebruikt om de leerling te helpen diens waarden te achterhalen.

Waarden uiten zich vaak in leefregels: uitgangspunten waarnaar wordt gehandeld. Leefregels zijn bijvoorbeeld:

- wees altijd vriendelijk naar elkaar
- wees kritisch voor jezelf en elkaar
- zet je voor de volle 100% in
- wees altijd eerlijk
- zorg eerst voor jezelf en dan voor een ander
- zorg eerst voor anderen en dan voor jezelf

¹ In de tekst is gekozen voor het begrip LOB-mentor, dit kan een aparte functionaris in de school zijn, maar ook een decaan, docent of mentor, zie hoofdstuk 4.2 Rollen rond LOB

- wees zuinig op de natuur
- pluk de dag
- zorg dat je het gezellig hebt
- luister naar anderen
- zorg voor mensen
- los problemen direct op

In elke situatie waarin de leerling terecht komt (opleiding, werkplek, privé-situatie) gelden leefregels. Deze worden vaak niet uitgesproken, maar iedereen wordt wel geacht zich er aan te houden. Als leefregels conflicteren met leefregels van anderen kan dit een onprettig gevoel opleveren. Dat hoeft niets te maken te hebben met waartoe de leerling in staat is maar helpt de leerling wel zijn plek te vinden.

Werkexploratie: waar kan ik doen waar ik het best in ben en leren waar ik goed in wil worden

Bij werkexploratie denkt de leerling na over de werksituatie waarin hij zich prettig zou voelen. Bijvoorbeeld: Houd je ervan om buiten te zijn? Vind je het prettig om in een kantooromgeving te werken? Heb je graag veel mensen om je heen tijdens je werk? Hoe vind je het om in een ruimte zonder daglicht te werken? Breng je graag veel tijd door achter een computer? Enz.

Werkexploratie kan over eenvoudige onderwerpen gaan, zoals taken in werk, dagindeling of werkplek. Daarnaast komen complexe onderwerpen aan bod, zoals werkcultuur (omgaan met mensen, dilemma's, heersende normen en waarden), ontwikkelingen in het werkveld (economisch, technisch en wetenschappelijk) en arbeidsmarkt mogelijkheden.

Wanneer er tijdens een loopbaangesprek over werkexploratie wordt gesproken, wordt dit gekoppeld aan beelden en ervaringen die leerlingen bij een stage, bedrijfsbezoek, bijbaan of praktische opdracht hebben opgedaan, om een gevoel te krijgen van wat voor soort werk(plek) wel of niet bij hen past. De leerling kijkt even terug op de eerder besproken kwaliteiten en motieven. Daarna bespreken de docent en leerling of de opgedane werkervaring bij de leerling past. Op die manier vormt de leerling een realistisch en passend werk- en toekomstbeeld.

Loopbaansturing: hoe kan ik zorgen dat ik het beste uit mezelf haal

Loopbaansturing heeft betrekking op de acties van de leerling om een volgende stap te zetten in zijn loopbaanontwikkeling. Loopbaansturing is toekomstgericht plannen en het beïnvloeden van het leer- en werkproces. Door de ontwikkeling van de voorgaande competenties, weet de leerling beter welke kant hij op zou willen. De LOB-mentor kan de leerling dan helpen te kijken naar wat hij moet doen om dat doel te bereiken, en hem uitdagen om stappen in die richting te zetten: keuzes maken, leren over waar je nieuwsgierig naar bent, begeleiding organiseren, ervaringen opdoen en bewijzen verzamelen van wat je kunt doen om later werk te kunnen doen dat beter bij je past. Om de leerling te motiveren in dit proces, moeten de stapjes van loopbaansturing uitdagend, maar ook haalbaar zijn: 'Wat ga je hier morgen mee doen?' Daarom is het gewenst dat de leerling de stap die hij gaat nemen zoveel mogelijk zelf bepaalt. Stappen kunnen betrekking hebben op:

- oriëntatie; op onderzoek uitgaan, met mensen praten, ergens gaan kijken
- oefenen; iets nieuws leren waar de leerling nieuwsgierig naar is
- bewijzen; laten zien wat je kunt.

De begeleider stimuleert de leerling om zelf stappen te bedenken, daagt hem uit om iets te doen wat hij spannend vindt en wil leren. De leerling leert hierdoor zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen leerproces en loopbaan. Loopbaansturing betekent niet dat leerlingen niets hoeven te leren of te doen wat ze niet willen, maar het uitdagen van leerlingen om binnen de context waar dingen moeten, iets op te pakken wat ze willen leren of kunnen bewijzen. Het gaat hierbij ook juist om het opzoeken (en wellicht overschrijden) van grenzen.

Netwerken: wie kan mij helpen om te worden wie ik wil zijn

De competentie netwerken heeft betrekking op het opbouwen, gebruiken en onderhouden van een netwerk. In een loopbaanreflectiegesprek gaat het over wie de leerling al in zijn netwerk heeft, hoe de leerling een netwerkcontact kan benaderen, waarvoor en wanneer het netwerk kan worden ingezet, wat het benaderen van het netwerk heeft opgeleverd en wat de leerling kan doen om het contact te behouden. Dit is gekoppeld aan een concrete vraag of een probleem waarbij het netwerk ingezet kan worden.

Begeleider en leerling kunnen samen nagaan:

- wie de leerling kent die hij direct kan benaderen om hem hierbij te helpen, bijvoorbeeld door een netwerk rondom die vraag in kaart te brengen
- wie meer over het onderwerp weet maar die hij niet persoonlijk kent en hoe de leerling met die persoon in contact kan komen.
- hoe de leerling iemand kan benaderen, bijvoorbeeld: via welk contact, wat een goed moment is, welk communicatiemiddel te gebruiken, regels die de leerlingen moet hanteren of oefenen om in 1 minuut te kunnen zeggen wie hij is, wat hij wil, waarom hij die persoon benadert, wat hij van diegene vraagt en wat de leerling er tegenover stelt
- hoe de leerling zijn netwerk kan onderhouden; op de hoogte houden, iets voor zijn netwerkcontact kan betekenen, etc.

Voor de loopbaancompetentie 'netwerken' heeft de VO-raad een lessenspakket ontwikkeld: www.lob-vo.nl/actualiteiten/nieuws/de-n-factor-het-belang-van-netwerken-voor-loopbaanleren-0
Het document 'Samenvatting van de vijf loopbaancompetenties' van de VO-raad kan helpen om de inhoud van de competenties voor ogen te blijven houden. www.lob-vo.nl/loopbaanbox

Bij alle LOB-activiteiten is de leerling 'aan zet'. Netwerken wil niet zeggen dat de docent verteld hoe de leerling iets moet doen, het gaat om 'samen ontdekken', waarna de leerling het uitvoert, daarop reflecteert en er verslag van legt.

3.2 De inhoud van gesprekken, loopbaancompetenties als handvat.

De kennis die de leerling over zichzelf en zijn loopbaan opdoet, komt terecht in de loopbaanverzameling. Die loopbaanverzameling staat symbool voor alle vaardigheden en kennis die iemand kan inzetten bij het maken van loopbaankeuzes, en heeft voor ieder mens een unieke inhoud en vorm. Je zou het kunnen zien als een rugzak. Een vmbo-leerling zal aan het begin van zijn loopbaan een vrij lege rugzak hebben. De loopbaanverzameling groeit en de rugzak raakt voller door ervaringen en loopbaanreflectiegesprekken. Bij het voeren van een loopbaanreflectiegesprek is het belangrijk dat de docent zich afvraagt: Vraag ik de leerling nu informatie uit zijn rugzak te halen, zoals nodig is bij een keuzemoment of sollicitatiegesprek? Of help ik hem er iets aan toe te voegen? Loopbaanreflectiegesprekken zijn bedoeld om bij te dragen aan de rugzak, om te reflecteren op concrete ervaringen en zo kwaliteiten, motieven en een beeld van werk toe te voegen. Dan is de rugzak gevuld bij een keuzemoment, wanneer het wel nodig is om eruit te putten.

Terugkijken en vooruitkijken: reflecteren en activeren

In een loopbaangesprek kunnen een of meer loopbaancompetenties aan de orde komen. Dit hangt af van het doel en het verloop van het gesprek. In ieder geval wordt er in een loopbaangesprek teruggekeken op een concrete ervaring en vooruitgekeken naar een volgende keuze.

In een loopbaangesprek is er altijd sprake van reflecteren (terugkijken) en activeren (vooruitkijken).



Reflecteren

Reflecteren is een vaardigheid die je moet leren. Het vraagt dat je stil staat bij jezelf om te kijken hoe je een gebeurtenis ervaren hebt en wat je hebt geleerd. Het vraagt om nadenken en onder woorden brengen. Hierbij nemen LOB-mentor en leerling andere rollen aan. De LOB-mentor praat niet tegen de leerling, maar met de leerling. Het kan even duren voor beide partijen hieraan gewend zijn.

Deze vuistregels kunnen helpen om te leren reflecteren:

- Contact maken aan het begin van het gesprek door een persoonlijke vraag te stellen
- Reflecteren aan de hand van een concrete ervaring
- Actief luisteren (laat stiltes ontstaan, stimuleer de leerling om na te denken en neem de tijd)
- 'Kleine' vragen stellen over concrete ervaringen (waar was je gisteren trots op, wat ga je morgen doen)
- Doorvragen op wat de leerling zegt
- Valideren: niet direct wensen of dromen tegen spreken maar met de leerling nagaan waarom iets schijnbaar onbereikbaar zo leuk lijkt
- Waarderen: samen zoeken naar waar de leerling goed in is
- Generaliseren: wanneer de leerling een kwaliteit van zichzelf noemt in een specifieke situatie, bespreken of die kwaliteit te generaliseren is en benoemd kan worden in andere situaties
- Specificeren: wanneer de leerling een algemene kwaliteit noemt, vragen of hij die kan koppelen aan een specifieke situatie of concrete ervaring.

Activeren

Het activeren van de leerling zet de leerling aan tot actie, bijvoorbeeld door het onderzoeken van werk, of door het daadwerkelijk stappen zetten en contacten opbouwen. Doel is de leerling uit te dagen en te stimuleren om leerzame activiteiten te ondernemen. Laat de leerling eigenaar zijn van zijn eigen loopbaan.

Activeren kan op verschillende manieren, bijvoorbeeld door:

- Een contract af te sluiten over het doel en de opbrengst van het gesprek (laat de leerling zelf bepalen waar over gesproken wordt en wat het resultaat daarvan moet zijn)
- Stimuleren in het bedenken van antwoorden, oplossingen of keuzes
- Meedenken
- Uitdagen tot verder onderzoek
- Stimuleren bij netwerken
- Helpen formuleren van concrete leervragen

Loopbaanreflectiegesprekken kosten tijd

Het voeren van loopbaanreflectiegesprekken kost tijd, zeker bij de start. De school moet deze tijd aan docenten en leerlingen beschikbaar stellen. Korte gesprekken kunnen op een wat meer informele wijze tussentijds gevoerd worden, maar voor een echt loopbaanreflectiegesprek is tijd nodig. Dat kan onder andere door praktische oplossingen te zoeken. Loopbaanreflectiegesprekken kunnen bijvoorbeeld gevoerd worden in de toetsweek of stageweken, wanneer er geen lessen zijn. Een andere optie is de gesprekken te plannen aan het begin of eind van het lessenblok. Houd wel in de gaten dat het gesprek plaats moet vinden rond een ervaring, daar reflecteer je immers op. De leerling zal het meeste baat hebben bij een gesprek wanneer die ervaring nog vers in het geheugen ligt.

3.3 Voorbeeld vragen

De afgelopen jaren zijn er voor vmbo en mbo veel trainingen gegeven in het voeren van loopbaanreflectiegesprekken. In deze trainingen hebben docenten vragen bedacht en uitprobeerde die betrekking hebben op de verschillende loopbaancompetenties. Deze vragen kunnen dienen als inspiratiebron, belangrijk is dat een LOB-mentor vragen stelt die bij hem passen, die zijn leerlingen aan het denken zetten.

In het boekje 'Keuzes in ontwikkeling' van SPV staan voorbeeldvragen per loopbaancompetentie, en een voorbeeldgesprek:

www.platformsvmbo.nl/files/publication/0001/01/333a5134474f3994c761ea9c39b379c8df39fb3b.pdf

De 'hulpkaart loopbaangesprek voeren' biedt gesprekstips en voorbeeldvragen: www.lob-vo.nl/loopbaanbox
SLO heeft ook een document gemaakt met onder andere voorbeeldvragen en een inzage in de eigen begeleidingsstijl: www.lob4mbo.nl/nieuws-en-events/onderwijsmagazijn

4. LOB invoeren en organiseren

Niet alleen de inhoud van het LOB-programma heeft de laatste tijd veel aandacht gekregen, ook over de vorm van onderwijs is veel nagedacht. Via het projectstimulering LOB van de VO-raad zijn de afgelopen jaren verschillende instrumenten ontworpen om scholen te helpen een LOB-visie te ontwikkelen en te helpen bij het opzetten van hun LOB-onderwijsprogramma.

LOB-scan

Een voorbeeld hiervan is de LOB-scan. Deze scan geeft inzicht in waar de school staat in de ontwikkeling van LOB. Het kan handig zijn de scan aan het begin van het proces te gebruiken als een soort nulmeting, maar ook om later in de ontwikkelingen de voortgang te controleren. De scan kan ingevuld worden door medewerkers die verschillende 'rollen' binnen LOB vervullen, waardoor zichtbaar wordt in hoeverre de meningen binnen de school verschillen of overeenkomen. De scan is bedoeld om hier samen op te reflecteren, verbeterpunten te formuleren en hier als school mee aan de slag te gaan.

Wanneer de school begint met het ontwikkelen van een visie op LOB en/of het opzetten van een nieuw LOB-plan, kan het handig zijn om de LOB-scan te doen: scan.lob-vo.nl/
Met deze scan krijgt de school door middel van 20 vragen een overzicht van zijn huidige stand van zaken op het gebied van LOB.

Om vervolgens aan de slag te gaan met de gebieden waar nog vooruitgang geboekt kan worden, kan de school de LOB-routekaart gebruiken: www.lob-vo.nl/kennisbank/pilot-projecten/lob-routekaart Of andere praktische documenten, zoals de hulpkaart LOB werkplan maken en 'LOB en professionaliseren' kunnen helpen bij het verdelen van de taken omtrent LOB. Bovenstaande documenten zijn te vinden in de loopbaanbox.

4.1 LOB-beleid

Veel scholen bieden leerlingen veel leuke LOB-activiteiten aan, maar deze activiteiten maken zelden deel uit van een plan, een LOB-beleid. Een voorbeeld hiervan is de stageperiode eind het derde jaar, die vaak meer vanuit praktisch oogpunt is gepland (in verband met bezetting van praktijklokalen door de eindexamens van de 4^e jaars), dan leerlingen die toe zijn aan stage. Heel begrijpelijk, maar op deze manier ingevuld is stage geen LOB-activiteit.

Bij het ontwikkelen van LOB-beleid is het goed na te gaan welke keuzes leerlingen wanneer moeten maken en welke activiteiten bij kunnen dragen aan het maken van die keuzes. Als een leerling bijvoorbeeld een keuzevak moet kiezen is het niet alleen handig, maar noodzakelijk dat de leerling niet alleen een lijstje met namen van keuzevakken heeft waaruit hij kan kiezen, maar ook weet wat de verschillende keuzevakken inhouden, ervaring op doet op basis waarvan de keuze gemaakt kan worden.

Keuzevakken kunnen worden geïntroduceerd door middel van workshops. Gedurende een dagdeel worden de nieuw te kiezen keuzevakken geïntroduceerd, leerlingen voeren kleine opdrachten uit die kenmerkend voor het keuzevak en maken op basis daarvan, en op basis van een gesprek met hun docent over het onderwijsprogramma van de leerling, een keuze.

Als er na een periode geen nieuwe keuzevakken worden aangeboden, maar de leerling een keuze kan maken uit het al bestaande aanbod, zijn de workshops niet nodig en is alleen het gesprek voldoende.

LOB-beleid kan gemaakt worden door:

- alle keuzes die de leerling moet maken in de loop van bijv. vier jaar op een rij te zetten
- alle LOB-activiteiten die al worden uitgevoerd, te inventariseren
- LOB-activiteiten te koppelen aan keuzes

- Kijken waar hiaten zitten: aan welke keuze geen LOB-activiteit vooraf gaat, en hiervoor een activiteit te ontwikkelen.

In het begin zal dit meer tijd kosten dan wanneer het LOB-beleid 'draait'. Het is wel van groot belang regelmatig te bekijken of de activiteiten nog passen bij de keuzes die gemaakt worden en of een en ander in de tijd gezien nog klopt.

Het maken van LOB-beleid is niet alleen de taak van een decaan, vooral bij de start is het goed meer mensen (liefst alle docenten en leidinggevendenden) bij het ontwikkelen van beleid te betrekken, zodat het ook beleid van de hele school wordt. Uiteraard kan dit op basis van een voorzet die ontwikkeld is door kleine groep.

Naast praten over LOB-beleid is het goed, als docent/leidinggevende, zelf LOB-activiteiten te ervaren, onder het motto: wat vragen we van onze leerlingen? Docentenstage, ervaringen opdoen in de praktijk, zijn erg waardevol voor docenten, maar hierop reflecteren is minstens net zo zinvol, om zo ook te ervaren wat er van leerlingen wordt gevraagd.

4.3 Rollen rond LOB

Wanneer uw school haar LOB-beleid gaat aanpassen, kunnen de rollen rond LOB gaan veranderen. Waarschijnlijk komt er voor docenten een taak bij, en zal de taak van de decaan veranderen. Hieronder worden de rollen één voor één beschreven.

De leerling

Elke leerling maakt zijn eigen keuzes en beleeft ervaringen op zijn eigen manier. Dit betekent dat LOB er voor elke leerling anders uit zal zien. De ene leerling weet in de wieg al wat hij wil worden, de andere ontdekt dit misschien nooit.

LOB heeft niet tot doel een leerling van zijn keuze af te brengen. Een leerling die al op de basisschool weet dat hij de verzorging in wil moet de mogelijkheid daartoe krijgen. Deze leerling zal zich vooral oriënteren en ontwikkelen in het profiel Zorg en welzijn, maar als de leerling ontdekt dat de wereld van zorg er toch anders uitziet dan hij had gedacht, dan moet hij de mogelijkheid krijgen zijn keuze bij te stellen en ervaring op te doen in een andere richting. De structuur van de nieuwe beroepsgerichte programma's biedt deze mogelijkheid. Als de school de mogelijkheid biedt kan er binnen grenzen een pakket aan beroepsgerichte keuzevakken worden samengesteld dat de leerling de mogelijkheid geeft ervaring in verschillende richtingen op te doen en daarop te reflecteren, alvorens er opnieuw keuzes gemaakt worden.

De LOB-mentor

Zoals eerder besproken moet LOB als een rode draad door het onderwijsproces lopen. Dat betekent ook dat iedere docent een bijdrage kan leveren aan LOB. Sommige docenten zal de taak van loopbaancoach beter liggen dan anderen. Het voeren van een loopbaanreflectiegesprek is immers iets anders dan het overdragen van leerstof, de 'core business' van een docent. Tijdens loopbaanreflectiegesprekken zijn met name de leerlingen aan het woord. In het kader van LOB is het vooral belangrijk de leerling in actie te zetten: het gaat om zijn loopbaanontwikkeling. Dit vraagt van docenten en andere manier van omgaan met leerlingen, een aantal vuistregels:

- wachten op een antwoord; ook als een leerling tijd nodig heeft om na te denken over de vraag en het antwoord
- een vraag 'klein' maken; vraag niet wat een leerling over een x-aantal jaren wil worden, maar wat hij morgen gaat doen
- waardering hebben voor elk antwoord; er is geen fout antwoord
- open vragen stellen zodat de leerling aan het denken wordt gezet
- met de leerling mee denken, maar ook kritische vragen stellen

Sommige docenten kunnen dit van nature, anderen hebben training nodig om loopbaanreflectiegesprekken te leren voeren. Ervaring leert wel dat vrijwel iedereen het kan leren en dat vrijwel iedereen plezier krijgt in het voeren van dergelijke gesprekken.

Voor docenten die zich willen professionaliseren in LOB, heeft de VO-raad een aantal tools ontwikkeld:

www.lob-vo.nl/kennisbank/projectpublicaties/lob-en-professionaliseren

Iedereen kan het voeren van loopbaanreflectiegesprekken leren, maar het kan met de ene leerling beter klikken dan met een ander. Klikt het met een leerling helemaal niet dan moet het mogelijk zijn deze leerling aan een collega over te dragen.

Mentor/Loopbaancoach – klassendocent

Loopbaanreflectiegesprekken zijn andere gesprekken dan gesprekken over bijvoorbeeld een moeilijke thuissituatie of andere persoonlijke onderwerpen rond een leerling. Sommige scholen kiezen ervoor onderscheid te maken tussen een LOB-mentor en een klassendocent. De LOB-mentor heeft tot taak loopbaanreflectiegesprekken met leerlingen te voeren, de klassendocent voert (als daar behoefte aan is) gesprekken over de persoonlijke situatie van de leerling. Er zijn echter ook scholen die beide functies juist combineren. Scholen zijn vrij in deze keuze. Als LOB opnieuw wordt opgezet is het goed om hier over na te denken.

De AVO-docent

Voor AVO-docenten ligt het minder voor de hand om LOB in hun lessen te verwerken, dan voor docenten van de beroepsgerichte vakken. De VO-raad heeft brainstormsessies georganiseerd met docenten Wiskunde, Nederlands en Engels om over hun rol in het LOB-proces te praten. Van daaruit zijn verschillende materialen voor in de klas ontwikkeld. Deze materialen zijn te vinden op:

www.lob-vo.nl/actualiteiten/nieuws/resultaten-%E2%80%98vakdocent-en-lob%E2%80%99

De vraag of avo-docenten LOB-coach/begeleider kunnen zijn en loopbaanreflectiegesprekken met leerlingen kunnen voeren is een andere. Dit kunnen ze heel goed.

Het Montessori College in Nijmegen heeft ervoor gekozen niet alleen de docenten te trainen in het voeren van loopbaanreflectiegesprekken, maar ook de conciërges deze training te laten volgen. Zij praten immers erg veel met leerlingen.

Op het Scala college in Alphen aan den Rijn zijn de leerlingen waarmee loopbaanreflectiegesprekken gevoerd worden verdeeld over alle medewerkers van de school, van administratief medewerkster tot directeur. Elk is LOB-coach van tien leerlingen.

Bij het Dendron College in Horst worden LOB-verslagen door de docent Nederlands nagekeken, ook op spelling en gebruik van de Nederlandse taal.

De decaan

Veel scholen die loopbaanreflectiegesprekken hebben ingevoerd hebben de decaan een nieuwe rol gegeven. Naast zijn rol als adviseur van leerlingen die op zoek zijn naar een passende opleiding is de decaan meer een tweedelijns-adviseur geworden voor docenten. De decaan coacht docenten in het voeren van loopbaanreflectiegesprekken, bijvoorbeeld door af en toe mee te kijken (al dan niet met behulp van video-opname) en door met een groepje mentoren een intervisiegroep te vormen waarin het begeleiden van het LOB-proces centraal staat. De decaan kan ook fungeren als steunpunt, docenten kunnen naar hem toekomen wanneer er problemen zijn, bijvoorbeeld als het gesprek met een leerling niet lekker loopt. Daarnaast kan de decaan een belangrijke rol spelen in het bewaken van loopbaanreflectiegesprekken zodat dit functionele gesprekken blijven gericht op het ontwikkelen van loopbaancompetenties en de toekomst van de leerling.

Voor LOB-coördinatoren en decanen is er een complete online leergang opgezet. Deze kan in zijn geheel gebruikt worden of modulair. Kijk voor meer informatie op: www.lob-vo.nl/kennisbank/instrumenten-voor-scholen/de-lob-online-leergang

De ouders

Naast de rollen op school, zijn de ouders ook erg belangrijk bij het keuzeproces van de leerling. Om de ouders meer te betrekken bij de binnen- en buitenschoolse LOB-activiteiten en het keuzeproces van hun kind, heeft de VO-raad een ouderportal ontwikkeld.

Met het ouderportaal maakt de school een eigen pagina om ouders te betrekken en op de hoogte te houden van LOB: www.helpmeebijlob.nl.

Mariette Lusse heeft promotieonderzoek gedaan naar de betrokkenheid van ouders bij de school en schoolloopbaan van hun kinderen. Op basis van een literatuurstudie en een veldstudie op vier vmbo's is een handreiking ontwikkeld die is bedoeld om scholen te ondersteunen in het verbeteren van het contact met ouders. Deze handreiking bestaat uit zes veronderstelde succesfactoren om de relatie tussen ouders en school en de inhoud van dit contact te verbeteren. Scholen kunnen op basis hiervan een eigen verbetering vormgeven en/of gebruik maken van vier uitgewerkte voorbeeldinterventies (kennismakings- en voortgangsgesprekken, een informatiekaart en het vormgeven van oudercontact rondom schoolloopbaankeuzes). Voor meer informatie zie <http://talentontwikkeling.hr.nl/nl/Kenniscentrum/Promovendi/Mariette-Lusse>

Op het Maris College in Den Haag worden LOB gesprekken samen met ouders gevoerd. Leerlingen nodigen hun ouders uit voor dit gesprek en laten tijdens het gesprek zien wat ze tot nu toe gedaan hebben, welke ervaringen ze hebben opgedaan en welke vervolgstappen gepland zijn.

Samen met de ouders wordt besproken hoe de loopbaan van de leerlingen er uit zou kunnen zien en welke keuzes de leerling kan maken.

Naast die gesprek met ouders worden er ook loopbaanreflectiegesprekken tussen leerling en LOB-mentor gevoerd.

Alle partijen (leerlingen, ouders en docenten) zijn erg positief over de gesprekken waarbij ouders aanwezig zijn. Ouders nemen graag aan deze gesprekken deel.

4.3 Buitenschools leren als LOB-activiteit

Een belangrijke LOB-activiteit in de bovenbouw van het vmbo is buitenschools leren/stage. Tijdens een stage doen leerlingen ervaringen op in de praktijk. Maar een buitenschools activiteit hoeft niet altijd 14 dagen stage lopen bij een bedrijf te zijn. Ook bij-banen, bedrijfsbezoeken, contacten met beroepsbeoefenaren, enz. zijn waardevolle buitenschoolse activiteiten in het kader van LOB. Deze worden echter pas zinvol als daarop gereflecteerd wordt.

Sommige pilotscholen komen tot de ontdekking dat de stage die ze altijd hadden niet meer past in het onderwijsprogramma van de leerling. Dit komt vooral voor in combinatie met keuzevakken: waarom bijv. stage lopen in een kinderdagverblijf, als je tijdens je profielvak al hebt ervaren dat daar je toekomst niet ligt. Sommige scholen hebben daarom de stage in het vierde leerjaar (als de keuzevakken worden aangeboden) af geschaft. In plaats daarvan wordt aan elk keuzevak een LOB-opdracht gekoppeld. Wat de leerling tijdens die LOB-opdracht doet is aan de leerling, met als voorwaarden:

- De LOB-opdracht moet buiten de school worden uitgevoerd
- Je mag niet twee keer een zelfde soort LOB-opdracht doen (niet twee keer bij een ROC gaan kijken, of twee keer met een beroepsbeoefenaar spreken)
- Je moet vooraf in een LOB-gesprek motiveren waarom je voor de opdracht die je uit gaan voeren hebt gekozen
- Je moet achteraf in een LOB-gesprek (en soms in een verslag) reflecteren op wat je geleerd hebt in het kader van LOB en welke consequentie je daaruit trekt

LOB-opdrachten 'op maat van de leerling' maken de organisatie ingewikkelder, maar zorgen voor minder problemen, want een leerling is dan bezig met activiteiten die passen in zijn eigen programma en heeft daar

(deels) zelf voor gekozen: stagelopen in een bedrijf is vooral leuk als je daar komt om iets te leren en te ervaren hoe het is om daar te werken, niet omdat het moet en je niet weet wat je er eigenlijk doet.

Ervaring opdoen in een bedrijf kan ook op andere manieren dan tijdens een stage. Bij het Teylingen College KTS, in Voorhout, maken leerlingen gedurende het profielvak PIE werkstukken. Eén onderdeel van een werkstuk kan niet op school gemaakt worden, maar moet in een bedrijf gemaakt worden, omdat dat bedrijf beschikt over de machine die voor dat werkstuk nodig is. Met het bedrijf is afgesproken dat leerlingen het onderdeel daar kunnen maken en dat zij daarbij begeleidt worden door een medewerker van het bedrijf. Deze manier van werken heeft een aantal voordelen:

- De school hoeft geen dure machine aan te schaffen

Maar belangrijker nog:

- Leerlingen maken kennis met een bedrijf, zien wat daar gebeurt en wie daar werkt
- De opdracht past in het onderwijsprogramma van de leerling
- Er is contact tussen een leerling en een beroepsbeoefenaar

Zo ontstaat een belangrijke ervaring voor leerlingen

VMBO On Stage is een regionaal beroepenfeest voor VMBO leerlingen en beroepsbeoefenaren gericht op hulp bij beroepskeuze en het leggen van duurzame contacten waar leerlingen ook later een beroep kunnen doen. Netwerkbewustzijn, netwerkgedrag en relatiebeheer zijn sleutelwoorden. Het lukt veel leerlingen om deze relaties te onderhouden en niet zelden resulteren deze contacten in nieuwe gesprekspartners, stageplaatsen en zelfs dienstverbanden tijdens of na de vervolgopleiding.

Hoe?

Gedurende het beroepenfeest gaan leerlingen en beroepsbeoefenaren in gesprek met elkaar over beroep en werkdag. Dit gebeurt in 3 of 4 rondes van ca 30 - 45 min. Met het uitwisselen van visitekaartjes wordt er een afspraak gemaakt tussen leerling en ondernemer voor één of meerdere werkbezoeken enkele weken later. Matchmakers en Jeugdadviseurs helpen de leerlingen tijdens het beroepenfeest om de juiste beroepsbeoefenaar te vinden. Ook ouders worden nadrukkelijk betrokken en bijv. uitgenodigd om deel te nemen als beroepsbeoefenaar.

On Stage is, onder andere door diverse voorbereidende activiteiten, meer dan de dag van het Beroepenfeest. Met de 5 loopbaancompetenties en het gedachtengoed van Prof. Dr. Marinka Kuijpers met betrekking tot LOB in het VMBO als leidraad, biedt On Stage een prachtige 'LOB oefensituatie'. De periode voor en na het Beroepenfeest leent zich goed om met leerlingen in gesprek te gaan over hun opleidings- en beroepskeuze. Elke loopbaancompetentie is door VMBO On Stage vertaald naar praktische LOB-opdrachten voor leerlingen en opgenomen in het On Stage Paspoort.

Kijk voor meer informatie over On Stage op de website www.onderwijsonstage.nl of www.nieuwvmbo.nl/organisatie/loopbaanorientatie

4.4 LOB methodes

Het feit dat LOB verplicht is in de nieuwe examenprogramma's maakt dat er veel LOB-materiaal verschijnt met allerlei toetsen en testen waarmee de leerling zichzelf kan leren kennen. Het invullen van een test of toets is echter iets heel anders als het voeren van een gesprek. Juist de loopbaanreflectiegesprekken zijn cruciaal in het LOB-proces en kunnen niet door een methode vervangen worden.

LOB is ook niet te vergelijken met een 'schoolvak', de doelen van LOB zijn minder concreet en het LOB-proces zal voor elke leerling anders verlopen.

Het gevaar van een kant-en-klaar lespakket is dat de school zelf niet meer aan de slag gaat met LOB. De kern van loopbaanbegeleiding zijn de loopbaanreflectiegesprekken en de praktijkervaringen. De leerling moet aan de

hand van loopbaanervaringen in gesprek gaan met zichzelf en met anderen, om zo te ontdekken waar zijn capaciteiten liggen. Dit gesprek kan door geen enkele methode, toets of test vervangen worden.

5. LOB vastleggen en beoordelen

In het examenprogramma staat: 'de leerling moet zijn eigen loopbaanontwikkeling inzichtelijk maken voor zichzelf en voor anderen door middel van een loopbaandossier'. Er moet dus een loopbaandossier komen, de school mag zelf bepalen hoe het dossier vormgegeven wordt en aan welke eisen het moet voldoen.

5.1 LOB dossier

Er zijn verschillende mogelijkheden om een LOB dossier vorm te geven. Het is belangrijk om als school een keuze te maken die aansluit bij de schoolvisie op LOB en waarbij de dossiervorming past bij LOB als rode draad in het curriculum.

Hieronder volgt een- niet uitputtend- overzicht van mogelijkheden voor dossiervorming. Veel scholen beraden zich op dit moment op een bij hen passende wijze van dossiervorming. Hierdoor is het aantal voorbeelden dat gegeven kan worden nog niet zo groot. Meer voorbeelden worden, zodra ze beschikbaar zijn, gepubliceerd op de site www.nieuwvmbo.nl/organisatie/loopbaanorientatie.

Op het Elde College in Schijndel maken leerlingen in Magister hun loopbaandossier. In Magister heeft elke leerling zijn eigen inlogcode. De leerling kan een eigen pagina aanmaken en 'bewijzen' (foto's verslagen en dergelijke) uploaden. De docent heeft toegang tot het systeem.

2 College in Oisterwijk gebruikt de gratis website www.weblink.nl voor het LOB-dossier. In het derde en vierde leerjaar vullen/bouwen leerlingen zelf hun eigen website. Hierin laten ze hun bewijzen zien. De website en de inhoud daarvan is van de leerling. Het vullen van de website start in de 3e klas. Het vullen op zich is regelmatig onderwerp van gesprek met leerlingen. Naast de LOB-gesprekken over de inhoud van de website. Voor leerlingen in de basisberoepsgerichte leerweg is het vullen van het dossier soms moeilijk, leerlingen in de kaderberoepsgerichte en gemengde leerweg hebben geen moeite met het maken van een website.

Het LOB-dossier moet gemaakt worden en is belangrijk, maar is geen doel op zich. Het gaat bij LOB om het opdoen van ervaringen en het leren daarvan. Het dossier kan op een heel professionele (dure) manier vormgegeven worden, maar een schriftje of een worddocument voldoet ook, als het dossier maar van de leerlingen is en hij aan de hand hiervan kan zien hoe zijn LOB-proces verloopt.

5.2 Beoordelen van LOB

LOB wordt niet centraal getoetst. Het gaat bij LOB immers om een proces niet om reproduceerbare kennis en vaardigheden.

Binnen de school moet echter discussie gevoerd worden over de vraag of en hoe LOB meetelt in de beoordeling van leerlingen. Er zijn scholen die LOB willen becijferen, omdat ze denken dat hun leerlingen alleen zullen werken voor een cijfer. Andere scholen zijn het hier helemaal niet mee eens. Wanneer LOB wel becijferd zou worden, zou dat mogelijk zijn door een cijfer aan het loopbaandossier te geven. Het gevaar is dan dat de focus alleen maar op het vastleggen in het loopbaandossier komt te liggen, en dat LOB een afvinklijstje wordt.

Ook zou een cijfer gegeven kunnen worden voor het actief deelnemen aan LOB-activiteiten door de leerling. De kern van LOB ligt echter bij de ervaringen die de leerling opdoet en de loopbaanreflectiegesprekken die hierover worden gevoerd. Het vastleggen is slechts een middel. Je kunt immers geen cijfer hangen aan het maken van keuzes. Goede en slechte keuzes bestaan niet, want ze zijn beide belangrijk voor het loopbaanproces.

Pilotscholen geven over het algemeen geen cijfer voor LOB, maar laten LOB-activiteiten wel meetellen in de beoordeling van leerlingen.

Het Scala College in Alphen aan den Rijn voert met alle leerlingen elke periode een zogenaamd 'Grow-gesprek'. Tijdens dit gesprek worden de vorderingen van de leerling besproken als het gaat om de leerstof: hoe ver ben je, wat heb je gedaan, wat moet je nog doen, enz. Maar wordt ook gesproken over de ervaring van de leerling: hoe vond je het om, wat vond je leuk wat vond je minder leuk en wat zegt dit over jou.

Op het Maris College in Den Haag bevat elke moduul/keuzevak een LOB-opdracht. Modulen en keuzevakken worden aan het eind van een periode met de leerling besproken en dat is ook de LOB-opdracht onderwerp van gesprek en wordt er dus ook gesproken over de leerervaringen van de leerlingen en de vervolgstappen die hij kan gaan zetten.

5.3 LOB in het PTA

LOB moet door de school verantwoord worden in het Plan van Toetsing en Afsluiting (PTA), aangezien het deel uitmaakt van het examenprogramma van het beroepsgerichte programma en niet door een CSPE afgesloten wordt. In het PTA moet de school aangeven hoe zij met de leerlingen gaat werken aan loopbaanontwikkeling, wat daarvan het eindresultaat is en op welke manier LOB wordt afgesloten. De twee voorbeelden hierna kunnen, als ze op maat van de school gemaakt zijn, zo opgenomen worden in het PTA van de school.

LOB VMBO

Plan van toetsing en afsluiting Loopbaanoriëntatie – en begeleiding (LOB)

Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) wordt niet afgesloten met een centraal examen, maar alleen met een schoolexamen. Dit schoolexamen bestaat niet uit een aantal toetsen, maar uit opdrachten die uitgevoerd moeten worden.

LOB heeft tot doel dat je je oriënteert op de wereld van arbeid en beroep en dat je in staat bent een keuze te maken voor een vervolgopleiding. Dat doe je op basis van zogenaamde loopbaancompetenties. Deze loopbaancompetenties ontwikkel je tijdens LOB en tijdens zogenaamde loopbaanreflectiegesprekken praat je met je LOB-mentor over je voortgang, over wat je gedaan hebt in het kader van LOB en welke stappen je gaat zetten.

LOB is anders dan andere vakken, aan de ene kant omdat je op het lesrooster geen LOB-uren vindt, LOB zit in alle vakken en aan de andere kant omdat LOB er voor iedereen anders uitziet. Jij bepaalt zelf welke LOB-activiteiten je uit gaat voeren. Uiteindelijk moet je (aan het eind van het vierde leerjaar) een LOB-dossier hebben. In het LOB-dossier laat je zien wat je allemaal gedaan hebt en wat je ontdekt hebt over jezelf. Het LOB-dossier maak je met behulp van de computer, je maakt met de website: www.weblink.nl een eigen pagina waarin je bijhoudt wat je gedaan hebt en wat je ontdekt hebt. Op de website kun je bewijsstukken uploaden.

In het schema hierna zie je welke activiteiten je tenminste moet hebben gedaan in het kader van LOB.

TOETSEN

LOB wordt niet afgesloten met een SE-toets, wel moeten een aantal 'mijlpalen' bereikt worden

OPDRACHTEN

toets	leerjaar	inhoud	afname	herkansbaar
T1	3 of 4	minstens één LOB opdracht bij het profielvak afronden	Gedurende het vmbo	Ja
T2	3 en 4	Kiezen van 4 beroepsgerichte keuzevakken en de keuze motiveren tijdens loopbaanreflectiegesprekken	Gedurende het vmbo	Ja
T3	3 en 4	Minstens één LOB-opdracht bij elk keuzevak uitvoeren.	Gedurende het vmbo	Ja
T4	3 of 4	Minstens één stage van één week bij de bedrijf/instelling die past bij de keuze en daarvan verslag leggen aan de hand van opdrachten	Gedurende het vmbo	Ja
T5	3 of 4	Deelname aan vier loopbaangesprekken en daarvan verslag doen in het LOB-dossier	Gedurende het vmbo	Ja
T6	4	Meeloopdag op een mbo-opleiding in lijn met de keuze die gemaakt gaat worden	Vierde leerjaar	Ja
T7	4	Maken van een eindpresentatie waarin de keuze voor het vervolgonderwijs wordt toegelicht	Vierde leerjaar	Ja
T8	4	Maken van een samenvatting van het loopbaandossier als voorbereiding op het intake-gesprek bij het mbo	Vierde leerjaar	Ja

HANDELINGSDEEL

Al het gemaakte werk is onderdeel van het LOB-dossier. Het LOB-dossier bestaat uit een door de leerling gemaakt website in weblink.nl

CIJFER

Alle onderdelen worden beoordeeld met 'onvoldoende', 'voldoende' of 'goed'.

5.4 LOB afsluiten

Het examenprogramma schrijft niet voor op welke manier LOB moet worden afgesloten. Ook hiervoor zijn verschillende opties mogelijk. Bijvoorbeeld door afsluiting en overdracht van het LOB-dossier tijdens een eindgesprek, door middel van een presentatie over de toekomst van de leerlingen tijdens een ouderavond, maar ook een posterpresentatie of filmpje zijn mogelijk.

LOB als CKV

Voor het ontwikkelen van een loopbaandossier kan het CKV-kunstdossier als voorbeeld gebruikt worden. CKV is een verplicht vak in het voortgezet onderwijs. Leerlingen moeten dit vak 'naar behoren' afsluiten om deel te mogen nemen aan het centraal examen. Met 'naar behoren' wordt meestal bedoeld dat leerlingen een handelingsopdracht uit moeten voeren die met 'goed', 'voldoende' of 'zeer goed' moet zijn beoordeeld. De school bepaalt welke handelingsopdrachten uitgevoerd moeten worden. Leerlingen schrijven verslagen over de activiteiten die ze bijwonen, en houden dit bij in een zogenaamd 'kunstdossier'. De precieze inhoud van het dossier wordt ook door de school bepaald.

Wanneer je een CKV-systeem gebruikt voor LOB, zijn dit voorbeelden van mogelijke eisen:

- Het dossier bevat verslagen van reflectiegesprekken (gemaakt door de leerling) en de afspraken die op basis van die gesprekken zijn gemaakt
- In het LOB-dossier zijn tenminste x- buitenschoolse activiteiten beschreven. Dit kunnen stages zijn, maar ook bedrijfsbezoeken, bezoeken aan vervolgopleidingen, enz.
- Het LOB-dossier bevat tenminste x verslagen van LOB activiteiten. Naast de hiervoor genoemde bezoeken kunnen dat verslagen zijn van gesprekken met familie, vrienden en bekenden over de toekomst van de leerling. De leerling schrijft daarbij een reflectie op het gesprek, eventueel aan de hand van de loopbaancompetenties.
- Aan het eind van het vmbo bevat het dossier een overzicht van kwaliteiten, motieven en werkbeelden die de leerling over zichzelf ontdekt heeft.

Puntensysteem

Een ander voorbeeld is te werken met een puntensysteem. Het puntensysteem geeft de leerling ruimte om zelf mee te beslissen over de loopbaanactiviteiten die hij uitvoert. Een leerling moet bijvoorbeeld 300 punten verzamelen in het kader van LOB. Die punten kunnen op verschillende manieren worden verzameld. Het is aan de leerling om hier in overleg met zijn begeleider keuzes in te maken. Bijvoorbeeld:

Een verslag van gesprek met een van zijn ouders en een reflectie daarop	5 punten
De resultaten van een beroepentest en een reflectie daarop	10 punten
Een snuffelstage van een dag en een reflectie daarop	10 punten
Een stage van een week met een reflectie daarop	50 punten
Een bezoek aan een vervolgopleiding met een reflectie daarop	25 punten
Een gesprek met een onbekende beroepsbeoefenaar en een reflectie daarop	30 punten
Een loopbaanreflectiegesprek met de mentor en de verslaglegging daarvan	10 punten

Activiteiten die lastig zijn voor de leerling, meer inzet vragen of meer betekenisvol zijn in het kader van LOB leveren meer punten op dan eenvoudige activiteiten.

Voor welk systeem ook gekozen worden belangrijk is dat de leerling 'aan zet is'. Uiteindelijk moet de leerling een loopbaandossier opstellen, de leerling moet dan ook zijn ervaringen, afspraken, acties vastleggen. Het vastleggen is geen taak van de docent.

5.5 LOB in relatie tot het plusdocument

In het sectorakkoord VO 2014 hebben het ministerie van OCW en de VO-raad afgesproken dat elke leerling een zogenaamd 'plusdocument' meekrijgt bij de overgang van het voortgezet onderwijs naar een vervolgopleiding.

In het plusdocument worden competenties van leerlingen opgenomen die niet zichtbaar worden via een diploma of cijferlijst. Bijvoorbeeld ten aanzien van (talent-) programma's, stagevaardigheden, burgerschapsvaardigheden, ondernemerschap, creativiteit of sport. Hierin kan het oordeel van bedrijven en maatschappelijke organisaties over het functioneren van de leerling een plek krijgen.

In 2015 wordt, samen met de VO-raad en vmbo-scholen onderzocht op welke manier LOB en het LOB-dossier onderdeel uit kunnen maken van het plusdocument.

6. LOB in vmbo en mbo

In de afgelopen jaren is Loopbaanoriëntatie en begeleiding een belangrijke rol gaan spelen in zowel het voortgezet onderwijs als het MBO. In alle onderwijssectoren is LOB erop gericht leerlingen toe te rusten voor het maken van passende keuzes in zijn loopbaan. Vmbo en mbo werken daarbij aan de hand van dezelfde loopbaancompetenties en stimuleren een krachtige leeromgeving. De instrumenten die in beide onderwijstypen gebruikt worden lijken ook veel op elkaar.

De doorlopende leerlijn vmbo en mbo rond LOB heeft hierdoor al enige vorm gekregen. Scholen kunnen dit op regionaal niveau nog meer uitbreiden door op het gebied van LOB samenwerking te zoeken met het mbo. Bijvoorbeeld door met het nabijgelegen mbo af te spreken eenzelfde opzet van het loopbaandossier te hanteren. Een andere optie is af te spreken dat het mbo van vmbo-leerlingen vraagt hun loopbaandossier te gebruiken tijdens de intake.

Veel vmbo-scholen adviseren hun leerlingen hun loopbaandossier mee te nemen naar een intakegesprek bij het MBO. Leerlingen komen vaak teleurgesteld terug omdat de intaker totaal geen belangstelling had voor het dossier.

Navraag bij het MBO leert dat er tijdens een intake gesprek vaak geen tijd is om een heel LOB-dossier door te nemen. Het MBO zegt hierover een paar dingen:

- Laat vmbo-leerlingen een samenvatting maken van hun LOB-dossier en dat meenemen naar het intake gesprek: de samenvatting is voor het gesprek, het dossier voor de opleiding, daar gaat de Mbo-opleiding mee verder zodra de leerling geplaatst is.
Vmbo en mbo kunnen samen afspraken wat er in de samenvatting moet staan. ROC Tilburg werkt al op deze manier.
- ROC Amsterdam zegt: door de manier van presenteren tijdens het intakegesprek merken we of een leerling bezig is geweest met LOB of niet, een leerling die bewust kiest voor de opleiding waarvoor hij zich heeft aangemeld kan vertellen waarom hij dit wil en hoe hij tot deze keuze is gekomen. Het is aan het vmbo de leerling voor te bereiden op dit gesprek.

Het ID-college in Gouda wil intakegesprekken af schaffen en vervangen door LOB-activiteiten die in het vierde leerjaar van het vmbo, samen met leerlingen uit het MBO worden uitgevoerd. Voorbeelden van dergelijke activiteiten zijn:

- Voorlichting door een tweede jaar MBO-leerling waarin deze verteld over zijn ervaringen op de MBO-opleiding: deze leerling staat nog dicht bij de vmbo-leerlingen, maar heeft al wel een jaar ervaring op het MBO
- Meeloopdagen, waarbij vmbo-leerlingen, tijdens de stage, meelopen met MBO-leerlingen en in de praktijk ervaren hoe het is om in een bepaald beroep te werken. Zo komen ze er niet pas tijdens de MBO-opleiding achter dat je bijvoorbeeld bij Zorg & welzijn mensen moet vastpakken of te maken hebt met huilende kinderen en het verschonen van luiers.
- Meeloopdagen in het MBO

Op basis van deze activiteiten leert de vmbo-leerling het MBO kennen en leert het MBO de vmbo-leerling kennen. Verlopen de activiteiten goed, dan is de leerling zonder intake toelaatbaar tot de mbo-opleiding van zijn keuze (waar hij de LOB-activiteiten voor heeft uitgevoerd).

Samen met de MBO Raad onderzoeken vmbo en mbo hoe de overgang van vmbo naar mbo soepel kan verlopen en op welke manier LOB-activiteiten en LOB-dossiers hierin een rol kunnen spelen. Ervaringen en voorbeelden hiervan worden gepubliceerd op de website www.nieuwvmbo.nl.

Ondanks het feit dat er op landelijk niveau overleg is tussen vmbo en mbo moeten er toch op regionaal niveau afspraken gemaakt worden over de doorstroom van leerlingen en de documenten die zij meenemen van het vmbo naar het mbo. Al eerder is aangegeven dat vmbo en mbo in elk geval als het gaat om LOB dezelfde taak spreken. Beide gaan uit van de loopbaancompetenties zoals die in de examenprogramma's vmbo zijn verwoord.

Zowel vanuit vmbo als mbo-scholen komt regelmatig de opmerking dat het vanwege het verschil in schaalgrootte en aantallen lastig is afspraken te maken. In sommige regio's werkt één ROC/AOC met meerdere vmbo-scholen samen, in andere regio's werkt één vmbo-school met meerdere ROC's en AOC's samen en soms is er sprake van een combinatie van beide. Het kan echter geen reden zijn niet met elkaar in gesprek te gaan en te proberen afspraken te maken waardoor een doorlopende leerlijn voor de leerling ontstaat, beide onderwijsvormen zeggen immers dat bij hen de leerling centraal staat.

Bronnen

De afgelopen periode is er erg veel materiaal verschenen dat scholen kan helpen LOB vorm te geven. Een kleine greep:

- Op de site www.lob-vo.nl staan alle resultaten van het lob-project van de VO-raad, waaronder een LOB scan, die scholen kan helpen LOB beleid vorm te geven
- Op de site: www.leerloopbanen.nl staat allerlei producten en publicaties over loopbaanleren. Deze site maakt deel uit van de bijzondere leerstoel 'leeromgeving en leerloopbanen in het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs. De bijzondere leerstoel is gevestigd bij het Welten instituut, onderdeel van de Open Universiteit.
- Voor haar oratie heeft Marinka Kuijpers een filmpje laten maken waarin de loopbaancompetenties en hun samenhang worden uitgelegd. Dit filmpje is bedoeld voor decanen en docenten. Zie youtube.com: loopbaancompetenties en de leeromgeving van de leerling in het beroepsonderwijs
- Op de site www.lob4mbo.nl staan alle resultaten van het lob-project van de MBO Raad, waaronder een LOB scan voor het mbo, en materialen die in het mbo gebruikt worden.
- Op de site www.slo.nl/lob staan alle publicaties die SLO heeft rond het thema LOB. Al deze publicaties kunnen gedownload en besteld worden.
- Op de site www.platformsvmbo.nl/lob staan alle projectresultaten van de Stichting Platforms VMBO (SPV) rond LOB.