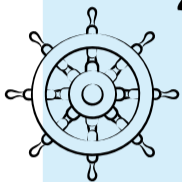


Expeditie LOB

de koers naar effectieve loopbaansturing

Scholen staan voor een grote uitdaging

Expeditie LOB



Zelf sturing geven aan je eigen (leer)loopbaan: daarover gaat LOB (loopbaanoriëntatie en -begeleiding). Stuurman van je eigen leven. Het vraagt van leerlingen de nodige oefening om vaardiger te worden in het matchen van hun eigen kwaliteiten en wensen aan de mogelijkheden in beroep en opleidingen. Omdat het steeds belangrijker wordt om te leren om keuzes te maken – je moet immers je hele leven keuzes maken – wordt ook LOB meer en meer de kernopgave van het onderwijs. Hoe bereid je leerlingen voor op deze stuurmanskunst? Helaas blijkt het huidige LOB op veel scholen nog weinig effectief. Profiel en sector worden vaak op het laatste moment, ondoordacht, gekozen. Achteraf blijkt de keuze niet altijd de juiste te zijn geweest. En ook in de vervolgoopleidingen is sprake van veel uitval en switchgedrag. Hoe kun je als school komen tot een slagvaardiger LOB? Dat is het hoofdonderwerp van deze themakrant *Expeditie LOB*. Slagvaardig LOB vraagt van scholen in de eerste plaats om een heldere koers uit te zetten over hun LOB (wat is de visie op LOB die onze beleidskeuzes stuurt?). Vervolgens kan elke school een schooleigen koers uitstippelen. Hierin kunnen vaste ijkpunten niet ontbreken, zo blijkt uit onderzoek. Een effectief LOB vraagt van de school om oog te hebben voor verschillende aspecten van LOB, die wij in deze krant de 5 W's noemen (waarom, wat, wie, waar en op welke wijze geef je vorm aan LOB?). In deze krant diepen we de 5 W's verder uit.



CPS

Onderwijsontwikkeling en advies



IK WIL NIET WETEN WAT IK LATER WORD, IK WIL WETEN WIE IK NU BEN

Loesje

Leerlingen voorbereiden op hun toekomst

Geef LOB prioriteit!



Binnen en buiten scholen is er grote belangstelling voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). De Adviesgroep vmbo adviseerde in *Vensters op de toekomst van het VMBO* (2008) dat LOB gezien moet worden als de kernopgave van het vmbo. De VO-raad benadrukt het belang met het landelijke project Stimulering LOB. Hierin wordt uitgebreid aandacht besteed aan LOB binnen havo en vwo. Ook de MBO-raad vindt dat LOB een volwaardig onderdeel in het mbo moet zijn.

Persoonlijke kennis onontbeerlijk
LOB zou gelijke tred moeten houden met veranderingen in de maatschappij, maar gebeurt dat ook? In de maatschappij van de 21ste eeuw zijn processen ingewikkelder. Werknemers veranderen meer dan vroeger van baan, functies veranderen of verdwijnen, en er komen geheel nieuwe banen bij. Daarnaast is de verhouding tussen werk en privéleven veranderd. Op de arbeidsmarkt bevinden zich veel mensen die werk, privé en vrije tijd combineren. De constante stroom van keuzemogelijkheden gaat veelal gepaard met dilemma's. Om deze adequaat het hoofd te kunnen bieden is een grote hoeveelheid persoonlijke kennis belangrijk: echte kennis over het IK (me, myself

and I) in relatie tot de mogelijkheden die de wereld op dat moment biedt.

Veranderende rol decaan

De definitie van LOB is ook aan verandering onderhevig. Lange tijd werd LOB uitsluitend als taak van de decaan gezien. Deze taak werd gedefinieerd als het verstrekken van informatie, het registreren van vakkenpakketkeuzes en het voeren van gesprekken met 'moeilijke' leerlingen. Vandaag de dag wordt LOB steeds meer gedefinieerd als veelomvattend programma ter voorbereiding op de toekomst. Veel meer actoren, binnen én buiten de school, zijn erbij betrokken. Daarmee verandert de rol van de decaan noodgedwongen. De decaan zal het

programma opzetten en monitoren, mentoren en docenten aansturen, regelmatig overleggen met de schoolleiding, netwerken in de regio, zich op de hoogte houden van de meest recente ontwikkelingen en deze kennis overdragen.

Uitdaging voor alle betrokkenen

LOB is voor de leerling. De leerling heeft optimale ondersteuning nodig om zich zo goed mogelijk voor te bereiden op een toekomst die bij hem past, die hij zich eigen kan maken. Dit is een uitdagend proces waarin alle betrokkenen ondernemerschap en creativiteit kunnen inzetten. Maak ruimte voor de toekomst, geef LOB prioriteit!

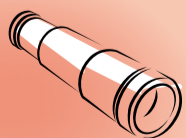
"Als leerlingen voortijdig het onderwijs verlaten, wordt talent verspild. Daarom moeten we er alles aan doen om jongeren te begeleiden naar een loopbaan die bij hen past."

Sjoerd Slagter, voorzitter VO-raad

DE VIJF W'S VAN EFFECTIEVE LOB

W

Waarom?



WAAROM verwijst naar het cruciale belang van een heldere visie op LOB in de school. Op pagina 2 van deze krant leest u meer over de manier waarop u dit gesprek in uw school kunt opstarten.

Pagina 2

W

Wat?



WAT verwijst naar de loopbaancompetenties die binnen LOB centraal staan (wat willen we dat leerlingen leren van LOB?). Dat is méér dan het kiezen van een juist profiel of vervolgstudie. Op pagina 3 leest u meer over deze LOB-competenties.

Pagina 3

W

Wie?



WIE verwijst naar de belangrijkste beïnvloedingskanalen in LOB en hoe deze hun rol zo effectief mogelijk kunnen invullen. Op pagina 6 leest u onder meer over mogelijkheden om ouders en de maatschappelijke stage een explicietere rol te geven.

Pagina 6

W

Waar?



WAAR slaat op de leeromgeving, ofwel de plek waar de LOB-activiteiten plaatsvinden. Vaak is dat binnen en buiten school. Kenmerken van een krachtige LOB-leeromgeving vindt u op pagina 7.

Pagina 7

W

Welke wijze?



WELKE WIJZE betreft de centrale rol van een goede loopbaandialoog. Deze dialoog is essentieel voor de effectiviteit van de vele LOB-activiteiten. Op pagina 8 van deze krant bespreken we een aantal aandachtspunten voor deze dialoog en een aansprekend praktijkvoorbeeld.

Pagina 8

Een heldere en integrale visie op LOB zorgt ervoor dat een reeks activiteiten in samenhang en met een eenduidig doel wordt aangeboden

Visie – belang van een duidelijk beeld

Voordat er veel tijd en geld in een nieuw of ander LOB-concept wordt gestoken, is het belangrijk om het over een aantal dingen binnen de school eens te zijn. Anders heeft deze expeditie weinig kans van slagen. Om maar te beginnen met LOB zelf: wat is het, wat verstaan we eronder? Hoe beperkt of hoe uitgebreid willen wij dat de leerlingen zich oriënteren op opleiding, loopbaan en beroep? Waar gaat LOB een antwoord op geven? Wat is het doel dat we voor ogen hebben? En op welke wijze, die geheel past bij onze schoolvisie, gaan we dit nieuwe LOB vormgeven?

Criteria
Uit literatuuronderzoek blijkt dat de visie het meest effectief is als zij aan een aantal criteria voldoet. Bij voorkeur is de visie op LOB helder omschreven en wordt zij door alle betrokkenen eenduidig begrepen. De visie is bij voorkeur in samenspraak tot stand gekomen, binnen de school is er draagvlak voor. De visie beschrijft een gewenste situatie voor langere termijn, en verhoudt zich neutraal tot positief tot andere ambities en ontwikkelingen in de school. Dit maakt haar duurzaam. De visie op LOB sluit aan bij de schooleigen pedagogische visie en is voor alle betrokkenen als zodanig herkenbaar. Een integrale LOB-visie verwijst onder meer naar inbedding in de schoolvisie en de samenhang met andere ontwikkelingen binnen de school, de rollen van alle betrokkenen, intern en extern. Een integrale visie op LOB impliceert een LOB dat selectie en determinering overstijgt en zich richt op het levenslang leren sturen van je loopbaan.

Hulpmiddelen
Om tot een gedegen, gedragen visie op LOB te komen is vooral de onderlinge dialoog van groot belang. Bij het organiseren van zo'n gesprek kan gebruik gemaakt worden van bij voorbeeld de Ambitiebox en de LOB-scenario's, verwoord door de Adviesgroep vmbo, de film met gespreksleidraad Lobby voor LOB en het invullen van de Quicksan van CPS of de grote LOB scan van de VO-Raad. Eigenlijk is het invoeren van integraal LOB een verandertraject. Er zijn veel actoren bij betrokken. Een verandertraject vereist een visie op dergelijke processen. Zorg er dus voor op de hoogte te zijn van de valkuilen van verandermanagement en van de do's en don'ts binnen de eigen schoolcultuur. Haak aan bij de kracht van de organisatie. Zo heeft nieuw LOB een optimale slaagkans.

www.lob-vo.nl
www.expeditielob.nl
www.platformvmbo.nl

Tip!
Wat zou je je oude decaan adviseren?

- In het docenten- of LOB-team tekent iedereen een lijn op een vel papier – een lijn die de eigen studie- en loopbaanontwikkeling voorstelt.
- Om de beurt tekenen de teamleden een aantal beslissende momenten in hun studie en loopbaan op de lijn en vertellen erover (welke keuze is gemaakt en wie speelden er een rol bij?).
- Deze lijn overziend is nu de vraag: welke tip zouden de teamleden achteraf aan hun oude mentor of decaan willen geven om hen beter op weg te helpen in hun (leer)loopbaan?
- Wat betekenen deze tips voor uw visie op LOB? Wat betekenen deze tips voor de keuzebegeleiding op uw school?



Coöperatieve werkvorm: Je visie verbeeld

- De leider van de vergadering legt een aantal afbeeldingen of ansichtkaarten klaar.
- Elk lid van het docenten- of LOB-team vertelt over een topervaring in zijn werk ("Hier doe ik het voor!").
- Ieder teamlid omschrijft zijn eigen topervaring in een kernzin en schrijft deze op een blanco kaartje.
- Ieder teamlid zoekt een afbeelding bij deze ervaring en legt vervolgens de afbeelding en het kaartje met de kernzin in het op tafel.
- Overeenkomsten of patronen in de beelden en zinnen worden gezamenlijk besproken. Wellicht worden ze opnieuw gerangschikt.
- LOB gaat over passie en talenten van leerlingen. LOB gaat erover leerlingen op een plek te brengen waarvan ze voelen 'hier doe ik het voor'. Kijk hoe je jullie eigen ervaringen (vertaald in beelden en zinnen) kunt gebruiken voor het formuleren van een gezamenlijke visie op LOB.

"Wanneer we de ambitie van de leerling als uitgangspunt nemen van ons onderwijs, komt LOB vanzelf centraal te staan."

Harry Klein Koerkamp

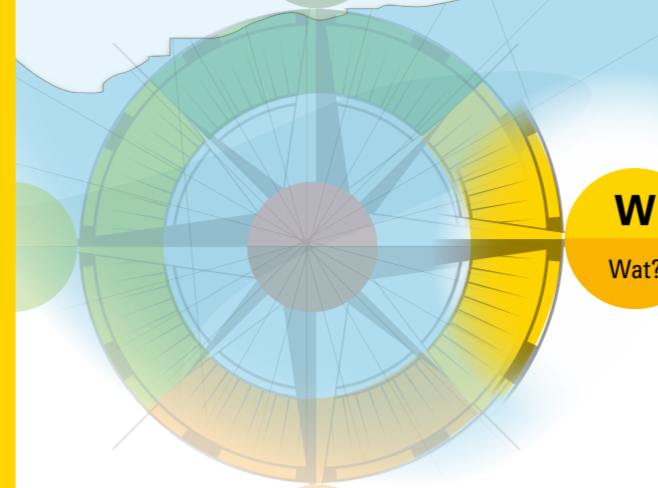
Doen we wat nodig is?

Je wilt aan de slag met LOB. Er is misschien een scan ingevuld, binnen het managementteam is erover gesproken en de decanen zijn druk in de weer. Mentoren voeren gesprekken met hun leerlingen. En toch loopt het niet helemaal zoals jullie willen. Dan is het goed eens een blik te werpen op de manier waarop de school het LOB heeft georganiseerd. Waslander (Leren over innoveren, 2007) ontwikkelde een checklist voor onderwijsinnovaties (ook wel bekend als de 7 C's van Waslander) om hier binnen je school naar te kijken.

Thema	Vragen die u stelt...	Hoe ziet u het terug op school?	Checklist: de 7 C's van Waslander
Doelen (concentratie)	Zijn de doelen duidelijk gesteld? Zijn de doelen verbonden met het leren van de leerlingen?	Leidinggevenden en docenten praten over wat zij met LOB willen bereiken. Het resultaat voor leerlingen en ouders is geformuleerd.	
Afstemming (coherentie)	Hoe wordt de afstemming tussen alle LOB-activiteiten geregeld? Waaruit bestaat de facilitering?	Er is een duidelijk beeld wat LOB betekent voor bijvoorbeeld het gedrag van docenten. Er is een realistisch beeld van de benodigde tijd voor decanen en docenten.	
Betrokkenheid (commitment)	Is het management betrokken bij LOB? Zijn docenten betrokken bij LOB?	Het is duidelijk zichtbaar dat iedereen LOB belangrijk vindt. Iedereen heeft een goed beeld van de taken die horen bij LOB.	
Samen (communicatie)	Wordt er samen gewerkt aan LOB? Op welke wijze wordt er gecommuniceerd?	Docenten stellen elkaar regelmatig vragen over LOB. Betrokkenen mogen van mening verschillen, maar LOB gaat door!	
Voortgang (continuïteit)	Is er sprake van wisselingen in het management, bij decanen of docenten?	Nieuwe werknemers worden begeleid op het gebied van LOB. De school heeft een langetermijnvisie, maar onderneemt kleine acties.	
Consistentie	Is er iemand die alle ontwikkelingen overziet en stuurt? Vinden externen het ook belangrijk dat de school aan LOB doet?	Er wordt regelmatig gesproken met bedrijven of instellingen over de manier waarop de school LOB inult. LOB is gekoppeld aan de ontwikkeldoelen van de school.	
Omgeving (context)	Doen we het alleen of werken we samen? Heeft iedereen een goed beeld van wat we doen met LOB?	De school vraagt wel eens hulp van externe deskundigen. Op de website staat prominent wat de school met LOB doet!	

Wanneer je een schip wilt gaan bouwen
Breng dan geen mensen bijeen
Om timmerhout te sjouwen
Of te tekenen alleen
Voorkom dat ze taken ontvangen
Deel evenmin plannen mee
Maar leer eerst mensen te verlangen
Naar de eindeloze zee.

(Vrij naar: Antoine de Saint-Exupéry, La Citadelle)



Leerlingen krijgen op school een loopbaanreis aangeboden, maar ze herkennen het vaak niet als zodanig. De activiteiten die de decaan of mentor organiseert om de oriëntatie op loopbaan en beroep op gang te brengen, ervaren de leerlingen als losse uitjes. Hoewel ze allerlei indrukken opdoen en diverse opleidingen van dichtbij kunnen bekijken, koppelen ze deze ervaringen niet aan hun eigen ontwikkeling van nu en later.

Wat past bij mij?

Tijdens de loopbaandialoog (het cyclische gesprek tussen docent, mentor of coach en leerling) maakt de leerling de verbinding tussen zijn eigen kwaliteiten, wensen en mogelijkheden aan de ene kant, en de gevraagde competenties van opleiding en arbeidsmarkt aan de andere kant. De goede gesprekstechniek van de begeleider zorgt ervoor dat de leerling zelf ontdekt wat bij hem past. Uiteindelijk. Want in eerste instantie gaat het om groei in de ontwikkeling van de loopbaancompetenties.

Leerlijn uitzetten

Om deze groei inzichtelijk te maken, is het verhelderend om een competentie op een leerlijn uit te

zetten. Daarvoor definieer je als school eerst een einddoel. Welke ontwikkeling acht je noodzakelijk voor de leerlingen van je school? Tot hoe ver wil je ze brengen? Welke tussenstapjes zijn daarbij geboden? Bij de loopbaancompetenties zijn indicatoren verwoord. Deze kun je gebruiken bij het vormgeven van de leerlijn.

Zelf kiezen

Vervolgens is het van belang ervoor te zorgen dat de leerling daadwerkelijk kan groeien. Dat doet hij door ervaringen op te doen en hier komen dus de eerdergenoemde activiteiten in beeld. Breng alle activiteiten die je als school nu al voor de leerlingen organiseert in kaart. Essentieel daarbij is de vraag wat het doel van de activiteit is (wat weet of kan de leerling méér of beter na de activiteit?). Als je deze vraag hebt beantwoord, kun je de

Laat leerlingen ontdekken wie ze zijn en maak ze bewust van hun groei

Ontdekkingstocht naar wat bij je past



Zo ontstaat een compleet en samenhangend LOB.

Nu en straks

En de leerling? De leerling ziet de leerlijn en de doelen waarnaar deze leiden. Daardoor begrijpt hij beter waarmee hij bezig is, welk doel de activiteiten dienen en wat ze met hem te maken hebben. Hij weet

waar de loopbaandialoog over gaat, welke ervaringen hij daar kan bespreken en wat deze voor hem betekenen. Als LOB op deze manier is ingericht, zal de leerling LOB als uiterst zinvol ervaren. LOB gaat namelijk niet alleen over 'later' maar over het hier en nu in relatie tot hemzelf. Dan zegt de leerling: "Die LOB ontdekkingstocht, dat was een mooie reis...."

Compleet en samenhangend

Wat ook duidelijk kan worden door activiteiten te koppelen aan loopbaancompetenties is of alle relevante competenties ook genoeg aandacht krijgen: er wordt bijvoorbeeld veel aandacht besteed aan werkexploratie, maar er zijn geen mogelijkheden voor de leerling om zijn niet-cognitieve kwaliteiten te ontdekken. Of er is bijvoorbeeld geen aandacht voor netwerken. In dat geval is het wellicht goed uit de ene categorie wat te schrappen en andere activiteiten toe te voegen.

Stuurmanskunst

LOB, dat is toch het kiezen van je sector of profiel en daarna een opleiding of baan? Ja en nee. Dit is de oude opvatting over LOB, een smalle visie die zich beperkt tot determinatie en selectie. In de loop der jaren is de visie op de doelen van LOB verbreed en verdiept. LOB staat nu veel meer voor leren kiezen in brede zin. Of nog mooier, het staat voor 'loopbaancompetent' worden. Bij LOB gaat het erom dat leerlingen enerzijds hun eigen kwaliteiten, talenten, drijfveren en passies leren kennen en anderzijds de wereld van opleidingen en beroepen leren kennen. Zij leren om daarin een match te maken. Ze ontdekken op welke plek ze zich het meest thuis voelen en waar hun talenten het meest uit de verf komen. En dat steeds weer, leren en loopbaankeuzes sturen doe je immers je leven lang. Eigenlijk gaat LOB erom dat leerlingen zich voorbereiden op het managen van hun eigen leven. Kortom: zelfmanagement of persoonlijk leiderschap. Leerlingen leren om kapitein te worden op hun eigen levensboot. Is LOB daarmee niet de spil van het hele onderwijsproces en wellicht het onderliggende kerndoel van alle andere leerdoelen? Is in wezen alles wat op school gebeurt gerelateerd aan LOB? Een heel brede opvatting, om het maar even makkelijk te maken.



De vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers

"Ons onderzoek laat zien: de samenwerking in de loopbaanbegeleiding tussen leerling, vaklieden in het bedrijf en de school die juist in time en just enough de theoretische achtergrond biedt, werkt geweldig stimulerend op de leermotivatie."

Frans Meijers



Reflectie versus beoordeling

"Wat vaak gebeurt, is dat stage/reflectiegesprekken worden verward met beoordelingsgesprekken. Het reflecteren werkt alleen goed, als er geen beoordeling aan vastzit en als leerlingen niet op een verplicht moment moeten reflecteren. Door reflectie op deze manier in te zetten wordt gewenst gedrag ('wat moet ik zeggen om een goede beoordeling te krijgen?') voorkomen. Reflectie moet dan ook serieus ingezet worden door tijd te hebben voor het gesprek, de juiste vragen te stellen en te luisteren naar wat de leerling te zeggen heeft."

Peter den Boer

De koers naar effectieve loopbaanbegeleiding



Op expeditie! De elementen van effectief LOB staan allemaal met elkaar in verbinding. Hoe die verbindingen lopen en hoe de school vorm kan geven aan LOB, is op deze kaart zichtbaar. De kleuren van de stippen komen overeen met de kleuren van de W's, het startpunt ligt bij het verwoorden van een gedragen visie, onderweg worden havens aangedaan waar noodzakelijk goed wordt ingeladen en de koers eindigt bij Kaap de Goede Keuze, een optimaal vormgegeven LOB. Behouden vaart!



LOB Visie:
Helder
Duurzaam
Schooleigen
Integraal

De beïnvloedingskanalen
Peer group
Ouders
School
Vervolgonderwijs
Bedrijfsleven

De loopbaandialog
Portfolio
Gesprekscyclus
Coachingsvaardigheden
Keuzestijlen
Begeleiding op maat



De loopbaancompetenties
Kwaliteitsreflectie
Motievenreflectie
Loopbaansturing
Werkexploratie
Netwerken
Leerlijnen

De krachtige leeromgeving
Loopbaangericht
Contextrijk en Levensecht
In school en buitenschool

LEGENDA

	WAAROM Visie	Formuleer een schooleigen visie op LOB
	WAT Loopbaancompetenties	Stel de doelen vast die je binnen LOB wilt bereiken
	WIE Beïnvloedingskanalen	Heb oog voor en organiseer de verschillende invloeden, rollen en taken binnen LOB
	WAAR Krachtige leeromgeving	Organiseer passende LOB-activiteiten in een krachtige leeromgeving
	WELKE WIJZE Loopbaandialog	Bed alle activiteiten in in een gestructureerde loopbaandialog

Doe de toer!
Meer weten over de koers?
Op de website www.expeditielob.nl wordt de koers in een audiovisuele tour toegelicht.
Check meteen of uw school op koers ligt:
www.expeditielob.nl

Ouders nog steeds de belangrijkste beïnvloedingsbron bij het maken van loopbaankeuzes

W
Wie?

Kiezen aan tafel

"Maaaahaaaam, het komt wel goed, bemoei je er niet mee", is de reactie die veel ouders vrezen en helaas vaak ook krijgen als ze het gesprek over de profielkeuze of vervolgopleiding proberen uit te lokken tijdens de avondmaaltijd. Begrijpelijk, maar ook verrassend als je leest dat leerlingen hun ouders nog steeds als de belangrijkste beïnvloedingsbron noemen bij het maken van hun loopbaankeuzes.



Enkele scholen hebben daarom geëxperimenteerd met een ander type ouderavond. Niet de voorlichting over profielen en vervolgoopleidingen stond deze avond centraal, maar de mogelijkheden voor een gesprek aan tafel. Als kader werden de zogenoemde keuzestijlen geïntroduceerd (Paul Beekers, *Kiezen is een Kunst*, 2006). Leerlingen hebben namelijk zo hun voorkeurstijlen in hoe zij keuzes maken. De een kiest rationeel en weloverwogen, de ander impulsief of juist op intuïtie. Sommige leerlingen zijn erg gevoelig voor 'wat anderen doen en vinden'. Andere leerlingen zijn liever heel erg eigenwijs. Hierin is geen goed of slecht, maar elke manier van kiezen heeft zo z'n

voordelen, maar ook risico's. De aanwezige ouders herkenden onmiddellijk hun eigen zoon of dochter. Ze bespraken ook met elkaar hun eigen voorkeurstijl. Als je zelf nogal impulsief bent of intuïtieve keuzes maakt, is het extra lastig om te zien hoe je zoon of dochter keuzes blijft uitstellen en uitstellen. Dat botst. De kracht van de ouderavond was dat het gesprek aan de eettafel veel meer gefocust raakt op hoe het kind kiest, en niet zozeer op wat het wil kiezen. Dat laatste is veel bedreigender. Terwijl praten over het hoe vaak interessante gespreksstof oplevert. Zeker als ouders hierin zelf ook met voorbeelden illustreren wat hun manier van kiezen heeft opgeleverd

en welke eventuele nadelen ze daarvan hebben ondervonden. Zoals te impulsief een auto gekocht, of juist te lang getwijfeld over een vakantie.

Meer lezen?
Boek Paul Beekers, 'Kiezen is een kunst', CPS, 2006
Krant 'Kiezen is een kunst, maar kun je leren', te bestellen via CPS Voorbeeldlessen:
www.expeditielob.nl

Dodelijke humor:
Zoek op google en je vindt dat LOB vooral betekent Landelijke Organisatie van Begraafplaatsen

Profielspijters

Piet Groenewegen (*De leerling op het juiste spoor*, 2011, CPS) hield een onderzoek onder scholieren naar onder meer hun profielkeuze-proces. Gelukkig blijkt een overgrote meerderheid, driekwart (zeer) tevreden over hun gekozen profiel. Over de begeleiding bij deze keuze is hun oordeel gemiddeld genomen neutraal. Bijna 30% is echter ontevreden. Interessant is te kijken wie hen in hun profielkeuze het meest beïnvloeden. De meeste leerlingen (60%) laten zich in hun keuze vooral leiden door de vakken, en de vraag welke vakken zij "goed, leuk of nuttig" vinden. De invloed van ouders, docenten, mentoren en decanen rapporteren zij als 'gering'. Anders ligt dit bij de groep van 10% die aangeeft spijt te hebben van hun profielkeuze. Zij geven juist aan zich wel meer te hebben laten beïnvloeden door de mening van ouders, docenten, mentor of decaan. En vaak ook door klasgenoten. In de begeleiding van leerlingen blijkt dit dus een kritische succesfactor: stimuleer hen vooral te reflecteren op de vakken die zij goed, leuk of nuttig vinden.

Verder geven leerlingen aan dat zij veel profijt hebben gehad van de LOB-lessen. Ook waarderen zij 'levensechte' informatie het meest, dus praktijkbezoeken, stages, voorlichting door ervaringsdeskundigen etcetera. Ook geven leerlingen aan dat de individuele gesprekken met met name de mentor hen veel hebben geholpen.

Factoren die de profielkeuze beïnvloeden:

Factoren van beïnvloeding	Gemiddelde score	Scores		
2010, alle leerlingen (n=7400)		1-2	3	4-5
1. Ouders	2,4	58%	25%	17%
2. Docenten	2,3	57%	28%	15%
3. Decaan	2,2	64%	22%	14%
4. Klasgenoten	2,0	69%	21%	9%
5. Mentor	2,2	62%	25%	13%
6. Informatie van buiten de school	2,7	41%	31%	28%
7. De vakken waar ik goed in ben	3,6	12%	28%	60%
8. De vakken die ik leuk vind	3,7	11%	27%	62%
9. De vakken die ik nodig heb voor mijn toekomst	3,7	12%	28%	60%

Maatschappelijke stage en LOB-gescheiden trajecten?

Vanaf het schooljaar 2011-2012 zijn alle scholieren in het voortgezet onderwijs verplicht om tijdens hun schoolloopbaan minimaal dertig uur maatschappelijke stage te lopen. Tijdens deze stage doen zij vrijwilligerswerk, bijvoorbeeld helpen in een buurthuis, organiseren van sportactiviteiten of werken op een zorgboerderij. Zo kunnen jongeren kennismaken met de samenleving en daaraan een bijdrage leveren. Het is belangrijk dat zij werk doen dat niet door een betaalde kracht wordt gedaan. De maatschappelijke stage kan volgens deze voorschriften van het ministerie van OCV geen beroepsstage zijn. Toch kan de maatschappelijke stage heel erg bruikbaar zijn voor de oriëntatie op opleiding en beroep.

Inzicht in eigen kwaliteiten en de wereld

Tijdens de maatschappelijke stage komen leerlingen in contact met de samenleving. Zij doen activiteiten waarmee zij normaal gesproken niet geconfronteerd worden. De manier waarop zij daarmee omgaan, zegt veel over hen. Zij leren

zichzelf hierdoor veel beter kennen. Vanuit die zelfkennis wordt de koppeling gemaakt naar de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Verder zien zij verschillende omgevingen waarin mensen werken: binnen, in een bejaardentehuis, buiten, in de plantsoenen, op kantoor, in een museum. Op deze wereld aan mogelijkheden kunnen leerlingen gericht reflecteren: welke werkomgeving spreekt mij het meeste aan?

- > **Koppel** de maatschappelijke stage met alle mogelijkheden **aan de LOB-koers** die de leerling gaat varen,
- > breng de ervaringen met de maatschappelijke stage onder bij één van de **loopbaan-competenties**
- > en maak de stage tot onderwerp van de **loopbaandialoog**.

Zo zorg je voor goede wind in de zeilen voor je LOB-programma.

De MaS voor leerlingen: kiezen, kiezen, kiezen

- > Bij welke organisatie of instelling wil ik een MaS doen?
- > Kan ik een MaS vinden die past bij mijn talent?
- > Wil ik alleen een MaS uitvoeren of doe ik het samen met een groep?
- > Zoek ik een MaS dicht bij huis of wil ik verder kijken?
- > Wil ik naast het verplicht aantal uren meer tijd investeren in mijn MaS?
- > Werk ik tijdens mijn MaS ook aan mijn toekomstige beroepskeuze?

Loopbaangericht, contextrijk en levensecht is het credo

W
Waar?

Krachtige leeromgeving: creativiteit gevraagd

Het onderwijs heeft als belangrijkste taak om leerlingen voor te bereiden op hun toekomst. Alle mensen die bij het onderwijs betrokken zijn, ondersteunen de leerlingen in de koers die bij hen past en samen kiezen ze de richting waarin de leerling reist. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding dient daarom een prominente plek in het curriculum in te nemen. Marinka Kuijpers (*Loopbaanontwikkeling, 2003*) heeft onderzoek gedaan naar competenties die bijdragen aan adequate loopbaanoriëntatie. In de manier waarop de toekomstige werknemer zich voorbereidt op beroepsbeoefenaar zijn, zijn ondernemerschap en creativiteit steeds belangrijker geworden.

Succesvolle koers

De laatste decennia gaan de ontwikkelingen in onze samenleving zo snel, dat het moeilijk is om te voorspellen hoe de toekomst er voor onze leerlingen uit zal zien. Dat is treffend geïllustreerd in het (YouTube-)filmje Shift Happens. Een leven lang leren is noodzakelijk geworden. Het is daarom essentieel om de vraag te stellen wat leerlingen moeten leren om in hun loopbaan een zo succesvol mogelijke koers te kunnen blijven varen. Naast kennis en basisvaardigheden is er meer bagage nodig die leerlingen in hun rugzak kunnen verzamelen. Een krachtige leeromgeving draagt hiertoe bij, omdat nieuwe vaardigheden niet in een oude setting kunnen worden ontwikkeld.

Sleutelvaardigheden

De publicatie *New skills for new jobs* (Europese gemeenschap, 2009) legt veel nadruk op het verwerven van

nieuwe vaardigheden om in de toekomst in Europa voldoende werkgelegenheid te behouden. De auteurs noemen deze vaardigheden sleutelvaardigheden, die alle jongeren zouden moeten leren. Het gaat om:

- communicatie in de moedertaal
- communicatie in vreemde talen
- wiskundige competenties en basiscompetenties in wetenschap en techniek
- vaardigheden om te leren
- sociale en burgerschapscompetenties
- gevoel voor initiatief en ondernemerschap
- cultureel bewustzijn en expressievaardigheden.

Stimuleren van ondernemerschap

Educating the next wave of entrepreneurs (World Economic Forum, 2009) hecht veel belang aan het ondernemerschap en ziet voor het onderwijs een grote rol weggelegd. Onder ondernemerschap verstaan de auteurs het vermogen van een individu om ideeën om te buigen in actie. Het gaat daarbij onder meer om creativiteit, innovatie en het nemen van berekende risico's. Ook gaat het om de vaardigheid om projecten te leiden, zodat de gestelde doelen bereikt worden. Voor het onderwijs betekent dit aandacht voor persoonlijke kwaliteiten die jongeren in staat stellen kansen te zien en daarnaar te handelen. Dat wil zeggen: aandacht voor creativiteit, zelfvertrouwen, vindingrijkheid, het vermogen om

de consequenties te zien van eigen acties en de bereidheid te zoeken naar nieuwe oplossingen. Daarvoor zijn leervormen nodig die zijn gebaseerd op experimenteel leren en actieleren, met een duidelijke focus op kritisch denken en het oplossen van problemen. Werkvormen als games, projecten, simulaties, opdrachten in praktijk-situaties en interacties met 'echte' ondernemers geven daar mogelijkheden voor. Dit is een krachtige leeromgeving - een omgeving die uitdaagt om nieuwe vaardigheden te oefenen en te ontwikkelen. In deze leeromgeving wordt feedback gegeven op resultaat én aanpak.

Forse omslag

Het creëren van een krachtige leeromgeving is een van de competenties binnen de competentiematrix van SBL (Stichting Beroepskwaliteit Leraren). Het vereist hier en daar een behoorlijke omslag in de onderwijspraktijk om een krachtige leeromgeving te creëren. Deze kan



wezenlijk verschillen van de manier waarop het onderwijs tot nu toe is vormgegeven. Loopbaangericht, contextrijk en levensecht is het credo. Binnen en buiten de school. Creativiteit, vindingrijkheid en de bereidheid om te zoeken naar nieuwe oplossingen is ook hier gevraagd! In het kader vind je enkele handvatten om koers te zetten naar een krachtige leeromgeving.

Voor een filmje over de snelle verandering: Shift Happens 3.0 <http://www.youtube.com/watch?v=L3wz6CJZYU>

Handvatten

1 Geef opdrachten die leerlingen kunnen uitvoeren in een **authentieke context**. Bij een authentieke context gaat het om een situatie of omgeving die levensecht is (of zo levensecht mogelijk). In een authentieke context is alles wat geleerd wordt gekoppeld aan een activiteit of een handeling. Een voorbeeldopdracht: ga naar buiten om de oppervlakte van een weiland te bepalen, stap de supermarkt in om boodschappen te doen (met aandacht voor rekenen & economische begrippen) en kook daarna gezamenlijk een diner (met aandacht voor inhoudsmaten & wegen). Je kunt ook een min of meer authentieke context creëren door te werken met actieve vertellingen. Dit wordt ook wel verhalend ontwerpen genoemd. Een uitgebreid artikel hierover: http://www.alldagenpauze.nl/pdf/Narratieve_vertellingen.pdf

2 Laat leerlingen (**samen**) **experimenteren**. Het is daarbij belangrijk dat de stappen in het experiment niet zijn voorgeschreven, maar dat er een situatie is waarin leerlingen daadwerkelijk kunnen experimenteren. Laat hen alles uitproberen, fouten maken, uitzoeken wat er mis zou kunnen zijn en opnieuw beginnen. Dat maakt het leren krachtig en zorgt ervoor dat het onderwerp beklijft.

3 Ga (**samen**) **reflecteren**. Stimuleer leerlingen om na te denken over wat er goed is gegaan en wat beter kan. Hierbij leg je in feite een groot deel van de verantwoordelijkheid voor het leerproces bij de leerling zelf. De leerling controleert en beoordeelt zelf wat goed ging en wat fout ging. Daarna stimuleer je de leerling om erover na te denken waarom het ene wel en het andere niet soepel verliep.

Bij bovenstaande drie werkwijzen is het van groot belang dat de docent als rol-model en vangnet fungeert. De docent zorgt ervoor dat zijn gedrag en de manier waarop hij dingen aanpakt, voor leerlingen een spiegel is van wat zij zouden moeten doen. Daarnaast is het belangrijk dat de docent leerlingen ondersteunt die het moeilijk vinden om met de authentieke context, het experimenteren of het reflecteren om te gaan.

Bron: Onderwijs maak je samen. *Drie wegen naar een krachtige leeromgeving.*



Leren en omgeving

Op een dag vroeg de kleine muis aan de wijze egel: "Waar gaat het eigenlijk om? Gaat het erom dat je zoveel mogelijk nootjes verzamelt, zodat je heel veel hebt als je oud bent? Of dat je zo vaak mogelijk zo ver mogelijk weggaat, zodat je daarna weer naar huis kunt? Gaat het erom, dat je zoveel mogelijk leert, zodat je later alles weet? Of gaat het erom, dat je zo weinig mogelijk doet, zodat je niet moe wordt? Nou?" De wijze egel zei: "Het gaat om aandacht". "Aandacht?", zei de muis. "Voor wat?". "Aandacht voor de nootjes, voor de reizen, voor je vrienden en voor wat je leert", zei de egel. "Aha", zei de muis. "zoveel mogelijk?".

Expeditie logboek

Etappe 3
Deaan Quintus is met zijn jaht het kanaal doorgevaren en is nu op de volle oceaan. De golven zijn hier anders. Omdat het kalm weer is, kan Quintus terwijl zijn collega achter het stuurwiel staat rustig aan de reling staan en wat nadenken. Zijn leven lang al leest hij boeken en ziet hij films die gaan over reizen, veelal zee-reizen, en die hem enorm hebben geïnspireerd. Dit heeft er toe bijgedragen dat hij nu na jaren zijn eigen reis van de held maakt. Hij voelt zich Odysseus.

Expeditie logboek

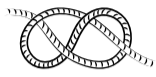
Etappe 4
Ze wadderen de golf van Biskaje en waarvoor tevoren al gewaarschuwd was. Gebeurt ook: een stevige storm steekt op. Nu moet blijven stuurmanskunst voldoende is om en of nunt te doorstaan. Samen knokken ze urenlang met de elementen. Het is heerlijk om je eigen kracht te ervaren op weer en heel andere manier dan Quintus dat ooit gevoeld heeft. Helmaal op jezelf teruggevoeren, een kracht-mening met de zee, de golven en de wind, een strijd met de natuur, met leven en dood.



W
Welke wijze?

Reflecteren helpt een leerling zichzelf beter te leren kennen

In gesprek valt het kwartje



“Henri wilde graag bloemist worden. Totdat hij stage ging lopen in een bloemenzaak. Dat viel vies tegen. Al die zeurende klanten, die het ene boekje niet mooi vonden en het andere boekje weer net iets anders wilden. Teleurgesteld kwam Henri van zijn stage terug. Hij besloot met zijn opleiding te stoppen en een designopleiding te gaan volgen.

Jaren later kwam ik Henri weer tegen. Hoe het met hem was nu? Prima. Hij was bloemist geworden. Bloemist? Ja, bloemist. Geen gewone bloemist, maar een bloemenkunstenaar: iemand die bloemschikken tot kunst heeft verheven. Hij had ontdekt dat z'n passie voor bloemen blijvend was. Tijdens zijn stage stond het hem destijds tegen dat in een gewone bloemisterij alles om de klant draait. Terwijl hijzelf iets wilde creëren wat hij mooi vond. Als een kunstwerk. Prachtig. Fijn te horen

dat hij zo toch nog goed terecht was gekomen. Maar wat zonde dat dit destijds niet goed met hem was besproken. In een degelijke loopbaandialoog.”

Jezelf tegenkomen

Dit verhaal is een van de favoriete anekdotes van lector keuzeprocessen Peter den Boer. Hij maakt zich, samen met zijn collega-lectoren Frans Meijers en Marinka Kuijpers, sterk voor de centrale plek van een goede loopbaandialoog in LOB. Te vaak ligt alle nadruk op de instrumenten die LOB effectief moeten maken: POP's en PAP's, vragenlijsten, zelftests, competentieprofielen, stageverslagen, et cetera. Maar pas in een goed gesprek - een echte dialoog over hetgeen een leerling tijdens een stage of een open dag allemaal heeft ontdekt en heeft ervaren - rijpt het zelfinzicht. Pas daar leert een leerling echt kiezen. Een belangrijke, eerste stap in een goede loopbaandialoog: goed oog krijgen voor grenservaringen. Dit zijn ervaringen die voor een leerling extra spannend, leerzaam, confronterend of belangrijk waren. Vervolgens is het zaak om deze

ervaring te koppelen aan de manier waarop een leerling zichzelf ziet (zijn zelfbeeld). Is dit zelfbeeld veranderd door deze ervaring? In een goede loopbaandialoog is de kunst om goed te laveren tussen emotie (wat heeft de leerling gevoeld, ervaren, beleefd) en cognitie (hoe begrijpt hij dat, wat betekent dat voor hem, et cetera). Dat is niet eenvoudig, maar wel degelijk te leren. Deze manier van reflecteren helpt een leerling echt om zichzelf beter te leren kennen. Pas in een goed gesprek met een ander kun je jezelf tegenkomen.



De loopbaandialoog in zeven aanbevelingen:

- 1 Zorg voor een persoonlijke relatie met je leerlingen en benader hen positief.
 - 2 Gebruik instrumenten zoals POP en portfolio om een reflectieve loopbaandialoog te starten.
 - 3 School docenten in loopbaangesprekken en in het voeren van een echte dialoog.
 - 4 Laat docenten direct van elkaar op de werkvloer leren en organiseer regelmatig overleg.
 - 5 Besteed aandacht aan de zelfsturing van leerlingen; zorg ervoor dat de leerling centraal staat.
 - 6 Heb het over ambities en mogelijkheden tijdens het loopbaangesprek.
 - 7 Zorg tenslotte voor een goede relatie tussen school en arbeidsmarkt.
- (vrij naar: Kariene Mittendorf)

Dialog met jezelf

Jongeren en leerlingen worden geconfronteerd met een overdaad aan keuzes. Niet alleen in hun dagelijkse leven, maar ook rondom hun toekomst en loopbaan. Hoe kun je leren kiezen in dit oerwoud aan keuzes? Binnen de psychologie is er meer en meer aandacht voor wat genoemd wordt 'het meerstemmig zelf'. We hebben allemaal vele 'stemmen' in ons hoofd die elkaar vaak enorm tegenspreken. En die zorgen ervoor dat kiezen ontzettend lastig is. We zijn heel ambitieus, maar tegelijkertijd zit er ook een 'luilak' in ieder van ons. We willen veel geld verdienen, maar ook een baan met uitdaging en veel creativiteit. En op de sportclub ben je vaak weer heel anders dan met je familie tijdens kerst. Eigenlijk zijn we allemaal een beetje schizofreen... Maar hoe kun je in deze kakofonie van stemmen ontdekken wie je bent en wat je wilt? En hoe kan een docent of mentor een leerling hierin begeleiden?

me MYSELF EN ikke

CPS ontwikkelde samen met studenten een lessenserie over het meerstemmig zelf "Me, myself en ikke". Meer informatie op www.expeditielob.nl onder loopbaandialoog

Zie ook: www.hubthermans.com

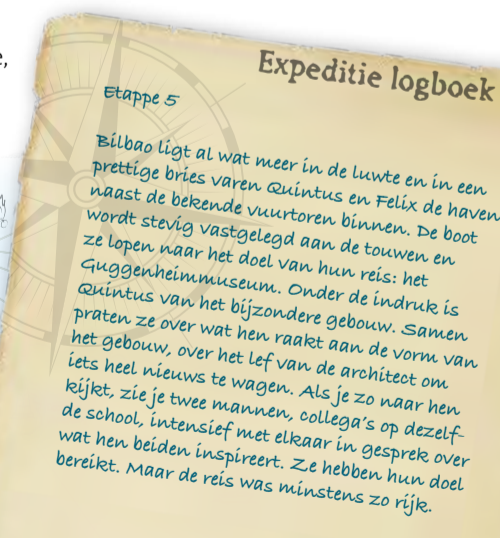
Loopbaandialoog als groepsgesprek

Uw leerlingen zijn op bezoek geweest bij een bedrijf of instantie. Ze hebben zo hun eigen ervaringen opgedaan. Hoe kunt u die ervaringen laten uitwisselen in de hele klas? Hoe kunt u de ervaring die ze opdeden verdiepen? 'In de Ring' is hiervoor een effectieve vorm. Op verschillende scholen in Nederland werken mentoren en docenten er inmiddels actief mee. Hoe werkt het? De leerlingen zitten in een open kring. De docent begint met een spelvorm. Leerlingen wisselen van stoel, er wordt gelachen. Dan volgen kleine gesprekjes in tweetallen over het bedrijfsbezoek. Terug in de kring leggen de leerlingen een voorwerp voor zich neer, dat ze uit het bedrijf hebben meegenomen: folders, een oude fietsband, een brood, een petje en nog veel meer. Iedereen vertelt kort iets over zijn voorwerp of symbool. Een jongen vertelt bijvoorbeeld: "Ik was in een auto-garage en daar mocht ik meehelpen om een band te verwisselen. De monteur keek daarna nog wel even of ik het goed gedaan had." Daarna mogen de andere leerlingen vragen stellen. De jongen die in de garage was, vertelt enthousiast over wat hij

er verder nog beleefde. Het gesprek verloopt levendig. Na deze jongen vertelt nog een aantal andere leerlingen kort iets over hun voorwerp. In een laatste ronde denken de leerlingen na over wat hun belangrijkste ontdekking was tijdens het bezoek. Dit bespreken ze in drietallen. 'In de Ring' wordt ook weer afgerond met een spelvorm, met vijf fases. Aan de muur hangen de werkregels:

- wat besproken wordt, is vertrouwelijk
- we zijn positief naar elkaar
- je mag passen.

Een toenemend aantal scholen maakt gebruik van deze methode, die uit Engeland afkomstig is. Enkele uitgewerkte lessen 'In de Ring' zijn te vinden op www.expeditielob.nl onder loopbaandialoog.



Colofon
Deze krant is een uitgave van CPS Onderwijsontwikkeling en Advies. De inhoud is het resultaat van een Research & Development project dat CPS uitvoerde rond de voorwaarden voor effectief LOB, in opdracht van het Ministerie van OC&W. We hebben hiertoe vele andere onderzoeken geraadpleegd die de afgelopen jaren rond dit thema zijn gepubliceerd, en hebben de belangrijkste uitkomsten geprobeerd in een voor scholen zo toegankelijk en aansprekend

mogelijke vorm te presenteren. Op de website www.expeditielob.nl vindt u meer informatie over deze onderzoeken en tips om met LOB op uw school aan de slag te gaan. Voor meer informatie over activiteiten van CPS rondom LOB kunt u ook contact opnemen met Paul Beekers, p.beekers@cps.nl of Mariette Zuidgeest, m.zuidgeest@cps.nl

Redactie
Paul Beekers, Loes Hortensius, Aat van der Harst, Aaf Lauwers, Cor Verbeek en Mariette Zuidgeest

Vormgeving
Axis media-ontwerpers BV Enschede

Druk
Ten Brink, Meppel

© CPS Onderwijsontwikkeling en Advies 2011

