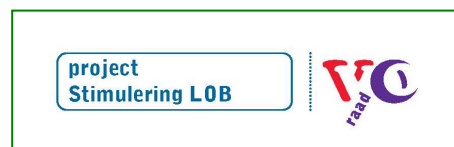


Loopbaan Leren in Vlaanderen en Europa



# De Vlaamse Lob-scan



### Waarom deze tool ?

Het begrip 'loopbaanleren' begint geleidelijk aan ingang te vinden in Vlaanderen. Toch is het voor **directies van scholen** die met loopbaanleren aan de slag willen gaan, niet evident hoe ze daaraan kunnen beginnen.

Deze tool is een ondersteuning om met de **concrete toepassing van loopbaanleren in hun school** aan de slag te gaan.

### Hoe kwam deze tool tot stand ?

Deze scan is een 'afgeleid product' van de **LOB-scan die ontwikkeld werd op initiatief van de Raad voor het Voortgezet Onderwijs (VO- raad) in Nederland in het kader van het Project Stimulering LOB**. Deze scan werd voor de VO-scholen in Nederland in maart 2010 ontwikkeld door APS met medewerking van CPS, KPC Groep en SLO.

Deze Nederlandse loopbaanscan werd op 1 februari 2011 tijdens de *peer review 'de school als loopbaancentrum'* voorgelegd aan een aantal Vlaamse peers.

Complementair aan de peer review leverden een *aantal relevante actoren uit het onderwijsveld* hun kritische bevindingen mbt de Nederlandse scan.

Op basis van de Nederlandse scan en de bijkomende feedback werd er door **de Dienst Beroepsopleiding (DBO) – in het kader van het transnationaal ESF-project 'Loopbaanleren in Vlaanderen en Europa' (LoVE)** een vertaalslag gemaakt naar de Vlaamse onderwijscontext. De ontwikkeling van de Vlaamse scan werd gefinancierd met steun van het Europees Sociaal Fonds.

## LOB Gebruikershandleiding

### Inleiding

Onder invloed van economische, technologische en sociale veranderingen in de samenleving, is een loopbaan niet langer meer een voorspelbare keuze, die gevolgd wordt door een vastliggend beroepstraject. In plaats daarvan worden loopbanen nu gekenmerkt door veranderingen en onvoorspelbaarheid. Dit plaatst de jongeren in een uitdagende positie. De loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) in het onderwijs moet hierdoor ook een fundamentele verandering ondergaan.

Deze scan is bedoeld voor directies van scholen en mensen die betrokken zijn bij loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB).

Deze scan bevat verschillende aandachtspunten voor een nieuw loopbaanbeleid en de uitvoering ervan.

Met deze scan kan de school de huidige stand van zaken mbt LOB in kaart brengen. Hoe staat de school er nu voor?

Vervolgens kan de scan opnieuw worden ingevuld mbt de gewenste situatie. Waar wil de school in de toekomst naartoe met LOB?

Op basis van deze twee momentopnamen, de huidige en de toekomstige, kan er een actieplan worden uitgewerkt.

De scan moet gezien worden als een middel om de doelen te bereiken, en niet als een doelstelling op zich.

Door de scan worden – op organisatie niveau - reeds heel wat acties binnen een school vrij eenvoudig gekaderd in een ‘totaalbenadering’ van loopbaanleren.

De scan is dus geen stand-alone tool maar moet worden ingebed in de schoolwerking.

De scan is geenszins bedoeld om een individu of een school te toetsen, maar biedt wel de mogelijkheid om in één oogopslag de stand van zaken te zien en om een kwaliteitslag te maken met LOB in de hele school. Het is een zelfevaluatie instrument voor LOB in de school.

Indien de school een aanvang wil nemen met LOB is het belangrijk om meer achtergrond te verwerven over het concept loopbaanleren. De teamleden zullen dus eerst een duidelijke instructie hierover moeten krijgen.

In de Vlaamse scan is de scope ruimer dan het algemeen secundair onderwijs.

Om de tekst leesbaar te houden, werd er in de tekst gekozen voor de woorden ‘school’ - ‘leerkracht’ – ‘hij’.

Het woord ‘school’ kan evengoed door de lezer vervangen worden door: centrum voor deeltijds onderwijs, centrum voor volwassenonderwijs, hogeschool, andere...

Het woord ‘leerkracht’ kan evengoed door de lezer vervangen worden door: directeur, directiekader, trajectbegeleider, coördinator CDO, zorgcoördinator, graadcoördinator, leerlingbegeleider, CLB-medewerker, studiebegeleider, lector, mentor, leertrajectbegeleider, andere....

Met het woord ‘hij’ in de tekst bedoelen we evenzeer hij of zij.

## Hoe is de scan opgebouwd?

De scan bevat vier hoofdthema's: visie en draagvlak, oriëntatie en begeleiding, organisatie en samenwerking.

Deze vier hoofdthema's worden op hun beurt terug onderverdeeld in subthema's.

### I. VISIE EN DRAAGVLAK

1. Visie en doel(en)
2. Leiderschap en draagvlak
3. Beleid

### II. ORIENTATIE EN BEGELEIDING

4. Inhoud van LOB
5. LOB mogelijkheden in het curriculum
6. Krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving

### III. ORGANISATIE

7. De persoonlijke voorkeur/mogelijkheden van de jongere en advisering
8. Rollen en taken in de school
9. Professionalisering

### IV. SAMENWERKING

10. Ouders
11. Externe partijen

Bij het invullen van de scan kan u bij een willekeurig subthema beginnen.

Binnen elk subthema worden er op de linker pagina helft elementen in het groen vetgedrukt weergegeven. Deze elementen geven aan waar het in dit subthema precies over gaat.

Op die manier leest de scan als een samenhangend geheel van hedendaags schoolbeleid en een adequate praktijk voor LOB.

U kan kiezen uit twee invulmogelijkheden:

1. Wil u **een snelle scan** uitvoeren: dan kan u voor een subthema als geheel globaal (linkergedeelte) een punt geven. Volg de aanwijzingen 'de snelle scan'.
2. Wil u liever met de **uitgebreide scan** aan de slag: dan kan u voor de groene elementen (rechtgedeelte) een afzonderlijk punt toekennen. Volg de aanwijzingen 'de uitgebreide scan'.

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

**4 punten:** we voldoen volledig aan deze beschrijving, met positieve resultaten en werken voortdurend aan verbetering van deze subthema's

**3 punten:** we voldoen aan veel delen van deze beschrijving en bereiken op de onderdelen van deze subthema's positieve resultaten

**2 punten:** we voldoen aan een gering aantal delen van deze beschrijving en positieve resultaten op dit subthema zijn beperkt

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

Indien gewenst kan er ook op de vraag "how do you know"? / documentatie ? (waaruit blijkt dat het zo is?)" geantwoord worden.

## Wie kan de LOB-scan gebruiken?

De LOB scan is bedoeld voor directies, leden van het directie team, (vak) leerkrachten, trajectbegeleiders, coördinatoren van CDO's, zorgcoördinatoren, graadcoördinatoren, leerlingbegeleiders, CLB-medewerkers, studiebegeleiders, lectoren, mentoren, leertrajectbegeleiders, andere....

Afhankelijk van de aard van de scan - een snelle scan/quick scan - beperkt men zich best tot de mensen van de school. Het kan ook interessant en nuttig zijn om alle stakeholders te betrekken, zoals leerlingen, ouders, bedrijven....

De LOB-scan kan individueel worden ingevuld. Maar het kan raadzaam zijn om daarna, als groep, samen door de scan te gaan. Bijvoorbeeld als men de intentie heeft om een actieplan te ontwikkelen (bv. voor de komende twaalf maanden).

Die groep, met direct betrokkenen, kan worden uitgebreid met willekeurige collega's en vertegenwoordigers van de stakeholders.

Het instrument kan ook gebruikt worden als een 360° evaluatie van de LOB-praktijk in de school, door de scan vanuit verschillende perspectieven te laten invullen bv. de directeur, een lid van het management team, een leerkracht, een leerlingcoach, een medewerker van het administratief personeel, een leerling, een ouder, een externe die dicht bij de school staat – bv. iemand van een plaatselijk bedrijf, iemand van de gemeente – zodat identiteit en imago ook aan elkaar kunnen afgetoetst worden.

Een andere mogelijkheid is om met twee of meer scholen de scan te maken, bv. als deze scholen binnen eenzelfde scholengemeenschap ressorteren en samen willen werken aan het ontwikkelen van LOB. Het is belangrijk om op zo'n bijeenkomst te starten met duidelijke doelen en verwachtingen: het is geen wedstrijd maar een leerervaring; het gaat niet om het vergelijken van scholen of opleidingen, maar om 'good practice' te signaleren en uit te wisselen.

## Hoe de LOB-scan in te vullen?

Geef eerst aan hoe u deze scan invult:  
(dus niet waar u werkt, maar waarvoor u de scan invult)

### Voor welke positie

- directeur
- directiekader
- (vak)leerkracht
- trajectbegeleider
- coördinator CDO
- zorgcoördinator
- graadcoördinator
- leerlingbegeleider
- CLB-medewerker
- studiebegeleider
- lector
- mentor
- leertrajectbegeleider
- andere....

### Voor welke onderwijsvorm (in alfabetische rangorde)

- algemeen secundair onderwijs
- bachelor opleiding – hogeschool
- bachelor opleiding - universiteit
- beroeps secundair onderwijs

- BuSO, Opleidingsvorm 3 – Alternerende beroepsopleiding (ABO)
- deeltijds leren en werken
- hoger beroepsonderwijs (HBO5)
- master opleiding - universiteit
- secundair na secundair (Se-N-Se)
- technisch secundair onderwijs
- andere....

### Voor welke opleiding

- .....
- .....

Indien van toepassing, kan u verschillende onderwijsvormen en verschillende opleidingen aangeven.

Ofwel kiest uw school voor het invullen van de 'snelle scan' (per subthema: linkergedeelte ) of voor het invullen van de 'uitgebreide scan' (per groen gedrukt item: rechtergedeelte).

Vanwege de uiteenlopende voorkeuren bieden we beide invulmogelijkheden aan.

### Invullen van de snelle scan

Schat voor elk van de 11 subthema's in deze scan in hoe de huidige situatie op uw school is wat betreft loopbaanoriëntatie en – begeleiding (LOB). De groen vetgedrukte elementen geven (de kernen) aan waar het in het betreffende subthema om gaat. We vragen u deze groen vetgedrukte elementen te lezen, in overweging te nemen en vervolgens uw punten te bepalen voor uw school voor het subthema als geheel.

### Invullen van de uitgebreide scan

In de praktijk geven sommige scholen of invullers van de scan er de voorkeur aan om punten voor hun school toe te kennen per groen gedrukt element binnen elk subthema. Ook hier vragen wij u deze groen gedrukte elementen te lezen, in overweging te nemen en vervolgens uw punten te bepalen voor uw school voor dit groen gedrukt element. Hier geldt dezelfde betekenis van uw punten, echter waar 'subthema' staat, dient u groen gedrukt element te lezen.

### Stap 1

De punten worden eerst ingevuld op papier. Dit kan individueel gebeuren of men kan ervoor kiezen om dit op een gezamenlijk moment individueel te laten invullen (bv tijdens het ochtenddeel van een vergadering).

### Stap 2

Tijdens de consensusvergadering worden de individuele scores gegroepeerd in het Excel-bestand (in respectievelijk werkblad 'de snelle scan', werkblad 'de uitgebreide scan').

Per persoon die de scan invult, wordt er een kolom voorzien.

Mbt de uitgebreide scan wordt het gemiddelde voor het subthema als geheel in het Excel-werkblad 'de uitgebreide scan' automatisch berekend. Dit gemiddelde staat dan in de laatste regel waar de titel van het subthema staat.

Op basis van het zuiver rekenkundig gemiddelde kan er in de groep een discussie worden gevoerd, met de bedoeling om tot een consensusscore te komen.

De consensusscores worden vervolgens samengevat in een radargrafiek.

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

## Hoe kan men het invullen van de LOB-scan organiseren?

Indien een school meerdere mensen de LOB-scan wil laten invullen, is coördinatie mogelijk.

De directie of een tijdelijk aangestelde coördinator (in overleg met de directie) dient op voorhand heldere afspraken te maken mbt:

- wat is het doel van het invullen van de LOB-scan in onze school? Gaan we de scan gebruiken voor zelfevaluatie, als gespreksinstrument, om te komen tot een visie-ontwikkeling of tot een verbeterplan?
- gaat het om een snelle scan of een gedetailleerd beeld? De LOB-scan invullen op subthema's gaat snel (30 tot 45 minuten) en geeft een globaal beeld. De LOB-scan op groen gedrukte items invullen, betekent puntje voor puntje afwegen: dat kost meer tijd (60 tot 90 minuten) en geeft een meer gedetailleerd beeld. Mag iedere respondent daar zelf een beslissing over nemen? Of verplichten we de respondenten tot invullen op subthema (globaal) op per groen gedrukt item (gedetailleerd)? Mag de respondent, indien hij/zij geen gedetailleerde afweging kan geven omdat de informatie over of het zicht erop ontbreekt, zich beperken tot het geven van een punt voor het subthema als geheel?
- wie gaat de scan invullen, wie zijn de respondenten? Over welk deel van de school vullen de respondenten de scan in: schoolbreed, per onderwijsvorm?

## Handreikingen voor het verwerken van de LOB-scan

Er is enkel de mogelijkheid om te werken met gehele getallen.

Het door elkaar invullen van subthema en groen gedrukte items wordt niet aangeraden.

Er kan een radarkaart worden gemaakt die een totaal beeld van LOB in de school toont.

## Een kwaliteitsslag LOB op basis van de scanresultaten

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

Een tweede ronde om de toekomstige situatie aan te geven, kan worden vervangen of vooraf worden gegaan door een sterkte/zwakte- analyse.

Beide mogelijkheden worden vervolgd met het maken van een actieplan.

Naast een sterkte/zwakte –analyse en/of het ontwikkelen van een actieplan zijn er nog alternatieve vervolgacties denkbaar. Die kunnen bestaan uit het voeren van groepsgesprekken over de stand van zaken en de gewenste ontwikkeling van LOB binnen de school. Of de school overlegt met vervolgopleidingen of het bedrijfsleven om gezamenlijk het LOB-beleid te versterken. Ook een uitwisseling van goede voorbeelden met andere scholen is een mogelijke vervolgactiviteit.

## I. VISIE EN DRAAGVLAK

Onze samenleving wordt meer en meer complex. Hierdoor neemt de verscheidenheid op de arbeidsmarkt toe. Deze arbeidsmarkt is ook steeds meer onderhevig aan baancreatie en – destructie en heeft steeds meer nood aan multi-inzetbare arbeidskrachten. Kiezen voor een loopbaan is geen eenmalige keuze meer, maar het is **een levenslang proces** geworden.

Omdat de jongere meer in staat zou zijn om zijn eigen loopbaan te sturen heeft hij nood aan bepaalde bijkomende competenties. Meer bepaald moet hij **loopbaancompetenties gaan ontwikkelen**.

De onderwijsactoren moeten **meer zicht te krijgen in het verwerven en bijbrengen van loopbaancompetenties en arbeidsgerelateerde competenties**.

De focus van de begeleiding dient bijgevolg verlegd te worden van het aanleveren van opleidingsadvies en informatie mbt de studiekeuze - voornamelijk met het oog op een vervolgopleiding of wanneer er problemen zijn - naar **het begeleiden van een flexibele loopbaan gedurende het leven**.

De loopbaancompetenties zijn:

**Kwaliteitenreflectie:** het exploreren en waarderen van eigen kwaliteiten en unieke talenten binnen leren en werk (waar ben je goed in, waar wil je de beste in worden?)

**Motievenreflectie:** het exploreren en waarderen van eigen wensen en waarden die van belang zijn binnen leren en werken (wat houdt je bezig? Waar wil je moeite voor doen?)

**Opleidingen- en werkexploratie:** het onderzoeken van mogelijkheden en uitdagingen in studie en werk (welke uitdagingen en dilemma's kom je tegen?)

**Loopbaansturing:** het nemen van initiatieven en actie om eigen ambities te realiseren (wat ga je oefenen, bewijzen, ontdekken?)

**Netwerken:** het aangaan en onderhouden van contacten om ambities te realiseren (wie heb je nodig om wensen te realiseren?)

Vandaag de dag worden jongeren die goed presteren in hun school dikwijls aangeraden om 'hoge' richtingen te kiezen, ook al sluit dit niet aan bij hun interessegebied en worden jongeren die laag scoren, af en toe afgeraden om een richting te kiezen waarin ze geïnteresseerd zijn, ook al kan die interesse ervoor zorgen dat hun studieresultaten opgekrikt worden.

Door het beter inschatten van de juiste interesses, talenten en mogelijkheden van de jongeren biedt loopbaanleren tevens een opportuniteit om het **watervalstelsel** in Vlaanderen **in te perken**.



# I. VISIE EN DRAAGVLAK

## 1. Visie en doel(en) van LOB

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (groen gedrukte) elementen van subthema 1.**

**Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school zien we LOB als:

Het ondersteunen van de jongere bij het opnemen van de eigen verantwoordelijkheid in een flexibele loopbaan gedurende het leven.

De doelen voor LOB ziet onze school:

- zich in schakelen in het proces van levenslang leren (levenslang proces)
- het ontwikkelen van loopbaancompetenties
- het ontwikkelen van competenties om met veranderingen en onzekerheid om te gaan
- meer zicht te krijgen in het verwerven en bijbrengen van loopbaancompetenties en arbeidsgerelateerde competenties 
  - complementair aan het informeren over de keuzemogelijkheden (horizonverruiming); inzicht geven in zichzelf (zelfconceptverheldering) en het keuzebekwaam maken van de jongeren in het licht van hun studieloopbaan, is LOB ook aandacht besteden aan het ontwikkelen van keuzebekwaamheid in het licht van de arbeidsmarktloopbaan en zorgen voor een warme overdracht van het onderwijs naar de arbeidsmarkt
- het watervalstelsel in Vlaanderen in te perken. 

bv. door:

  - sneller detecteren van risicjongeren
  - vergroten van de leermotivatie en het welbevinden
  - verminderen van het zittenblijven of leerachterstand
  - verminderen van het spijbelen
  - wegwerken van de vooringenomenheid tav bepaalde studierichtingen en beroepen
  - verminderen van genderbepaalde beroepskeuzes
  - de slaagkansen in het vervolgonderwijs vergroten
  - andere:.....
- andere:.....

**“How do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 1 als geheel**

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

### De betekenis van de punten:

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

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

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

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

# I. VISIE EN DRAAGVLAK

## 2. Leiderschap en draagvlak

Om het loopbaanleren te kunnen realiseren in de school, is de aansturing van de directeur belangrijk. (\*)

Er wordt van de **directeur** verondersteld dat hij duidelijke **strategische doelstellingen** voor de school kan formuleren en in globale termen kan aangeven hoe die doelen moeten bereikt worden. Verder controleert hij of deze doelen effectief gerealiseerd worden.

Daarna kunnen de leerkrachten en andere begeleiders binnen de aangegeven grenzen van de directie, zelf invullen hoe de arbeidsprocessen concreet kunnen verlopen, waarbij ze telkens ook de afweging maken hoe de wensen van de leerlingen, bedrijven... kunnen afgestemd worden op de mogelijkheden van de organisatie.

Het draagvlak voor LOB in een school wordt nog sterker als :

- **er een dialoog over LOB tot stand komt tussen alle betrokkenen:** leerlingen, leerkrachten, bedrijven...
- **er vervolgens een gezamenlijk visie ontwikkeld wordt mbt LOB:**
  - wat is het probleem waaraan de school wil werken?
  - hoe wil men aan dat probleem werken?
  - wat zijn de wenselijke uitkomsten van het gezamenlijk handelen?

Aangezien de gemeenschappelijke visie kan veranderen onder invloed van leerprocessen in de organisatie en ontwikkelingen in de samenleving, dient deze **gemeenschappelijke visie in stand te worden houden dmv voortdurend overleg en dialoog.**

Door het ontbreken van een gezamenlijk referentiekader - en de dialoog die daaraan ten grondslag ligt - kunnen tal van spanningen in de organisatie ontstaan.

(\*) J. Geurts. ROC als loopbaancentrum. Een beroepspedagogisch perspectief, Cinop 's Hertogenbosch 2006, 90 p.

# I. VISIE EN DRAAGVLAK

## 2. Leiderschap en draagvlak

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (groen gedrukte) elementen van subthema 2. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school :

- worden er duidelijke strategische doelstellingen voor de school geformuleerd 
  - draagt de directie actief zorg voor een verandermanagement (inclusief omgaan met weerstand) in alle lagen van de organisatie, zodat LOB goed ondersteund wordt
  
- komt er een dialoog over LOB tot stand tussen alle betrokkenen 
  - communiceert de directie actief en regelmatig over het belang van LOB en de consequenties ervan voor de school
  
- wordt er een gezamenlijk visie ontwikkeld mbt LOB
  
- wordt deze gemeenschappelijke visie in stand gehouden dmv overleg en dialoog 
  - wordt er rekening gehouden met de opvattingen van de leerkrachten over goede LOB
  - zijn de leerkrachten van de schoolvisie inzake LOB op de hoogte
  - zijn de ouders van de schoolvisie inzake LOB op de hoogte
  - zijn de bedrijven waarmee de school samenwerkt, van de schoolvisie inzake LOB op de hoogte
  - ziet het schoolteam de zinvolheid van LOB in
  - staat het personeel buiten het LOB-team positief tav het LOB
  - is LOB ingeburgerd in de school
  
- andere:.....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is ?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 2 als geheel**

Mijn punt voor LOB leiderschap en draagvlak in onze school

### De betekenis van de punten:

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

# I. VISIE EN DRAAGVLAK

## 3. Beleid

Het invoeren van een nieuwe visie of concept in een organisatie/school is **een groeiproces**. Ook het LOB-beleid begint niet vanaf nul.

Voor veel scholen kadert het LOB-beleid binnen het pedagogisch project, het schoolwerkplan of het zorg- of GOK plan waar aspecten van schoolloopbaanbegeleiding in geïntegreerd zijn. Of scholen doen bv. aan projectwerking waarbij de drie aspecten: horizonverruiming (de jongeren informeren van de keuzemogelijkheden), zelfconceptverheldering (de jongeren inzicht geven in zichzelf) en keuzebekwaam maken, al dan niet op een geïntegreerde wijze, worden aangepakt.

Het gebeurt tevens dat bepaalde aspecten van LOB reeds aanwezig zijn en uitgebouwd worden in de school, zonder dat de directeur en de leerkrachten/begeleiders zich hiervan bewust zijn. Doorgaans zijn deze activiteiten dan fragmentarisch, niet gestructureerd en doen leerkrachten/begeleiders het los van elkaar. Op die manier gaan er veel inspanningen verloren.

Vandaar dat het belangrijk is om het LOB-beleid op een **meer gestructureerde manier vorm te geven in de organisatie van de school**.

Omdat het voor iedereen heel duidelijk zou zijn waar men met de school naartoe wil op het vlak van LOB is het belangrijk om **een visie en/of een strategisch plan** uit te werken en uit te schrijven.

Verder kan de school pro-actief andere partners benaderen die op hetzelfde domein actief zijn en **samenwerkingsakkoorden/afspraken** met hen maken, om zodoende elkaars inspanningen te versterken.

Om te weten of het LOB-beleid de gewenste koers volgt, is een **evaluatie** van het beleid zeker een meerwaarde. Indien nodig moet **het beleid bijgestuurd worden**.

# I. VISIE EN DRAAGVLAK

## 3. Beleid

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (blauw gedrukte) elementen van subthema 3. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school:

- is LOB een groeiproces 
  - wordt er een groeipad uitgewerkt ivm LOB
- wordt LOB op een meer gestructureerde manier vorm gegeven in de schoolorganisatie 
  - is het LOB-beleid en de LOB-evaluatie een agendapunt in het overleg tussen de directie en de leerkrachten
  - wordt LOB ook op het niveau van de scholengroep en/of scholengemeenschap besproken
  - is de inbreng van het CLB terug te vinden in het beleidscontract of beleidsplan
  - is er een duidelijk en gezamenlijk traject uitgestippeld met het CLB mbt LOB
  - is er een duidelijke relatie tussen het document (visie) en de praktijk ervan
  - wordt de klasseraad bij het LOB-beleid betrokken (is er nog groeimarge?)
- wordt er een visie en/of een strategisch plan uitgewerkt 
  - is er een uitgeschreven visie op schoolloopbaanbegeleiding
  - neemt de school de eerstelijns verantwoordelijkheid op zich
  - worden de leerkrachten systematisch betrokken bij het LOB-beleid
  - is er een interne werkgroep LOB, bestaat er projectwerking rond LOB
  - is er een open communicatie met de ouders
  - zetelen experts van het bedrijfsleven in de schoolraad
  - worden de resultaten van oud-leerlingen (vervolgonderwijs en arbeidsmarkt) aangewend om specifieke doelen te bepalen ivm LOB
- worden er samenwerkingsakkoorden/afspraken afgesloten/gemaakt 
  - is het CLB een duidelijke partner mbt LOB, is er een gezamenlijke LOB- evaluatie school –CLB
- wordt het LOB-beleid geëvalueerd
- wordt het LOB beleid bijgestuurd 
  - bijsturing mbt samenwerking met het CLB, bijsturing in het onderwijsaanbod....
- andere:.....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 3 als geheel**

Mijn punt voor LOB-beleid in onze school:

### De betekenis van de punten:

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

## II. ORIENTATIE EN BEGELEIDING

### 4. Inhoud van LOB

In LOB wordt er zowel aandacht besteed aan **effecten, vaardigheden** en **houdingen**.

Bovenop een brede persoonlijkheidsontwikkeling, of een bijzondere aandacht voor techniek, of keuzebegeleiding naar vervolgonderwijs of overgangsbegeleiding naar de arbeidsmarkt of een geïntegreerde aanpak tussen:

- **horizonverruiming** : informeren over de studiekeuzemogelijkheden (SID ins, studie- informatie en oriënteringsbeursen voor laatstejaars...)
- **zelfconceptverheldering**: inzicht geven in zichzelf en
- **keuzebekwaam maken** met het oog op hun verdere 'studie'loopbaan

is LOB de jongeren **oriënteren naar de arbeidsmarkt** en zorgen voor een **vlotte transitie onderwijs-arbeidsmarkt**.

Het aanbieden van informatie en ervaring in LOB is een middel om **de loopbaancompetenties te ontwikkelen**:

**kwaliteiten-reflectie**: aan de hand van de verzamelde informatie of opgedane ervaring gaat de jongere reflecteren over wat hij kan en wil.

**motievenreflectie**: aan de hand van de verzamelde informatie/opgedane ervaring gaat de jongere reflecteren over waar hij waarde aan hecht of interesse voor heeft binnen het leven, leren en werk.

**opleidingen- en werkexploratie**: de jongere gaat op zoek naar informatie over of wenst ervaring op te doen mbt de mogelijkheden in en na de school. Dit kan gaan over sectorinformatie, informatie over beroepen, vakken, vervolgopleidingen (ook die de school zelf niet aanbiedt), arbeidsmarktinformatie, informatie ivm werken, loopbaanmogelijkheden, werkplekieren, stages....

**loopbaansturing**: de jongere leert keuzes maken, beslissingen te nemen en zijn droom/plan zelf in handen te nemen. Dit houdt ook in dat jongeren leren omgaan met veranderingen en onzekerheden.

**netwerken**: de jongere leert contacten te leggen en te onderhouden. Bovendien leert hij het belang van een goed netwerk inzien. Uit onderzoek blijkt o.a. dat LOB effectiever is als leeftijdsgenoten optreden als informatieverstrekker en adviseur.

**het voeren van loopbaangesprekken** over de hierboven beschreven onderwerpen. Mogelijks wordt hierbij een portfolio gebruikt. Het loopbaangesprek moet de zelfsturing bij de jongeren versterken. Vaak is een intensieve begeleiding cruciaal wanneer jongeren belangrijke keuzes moeten maken.

## II. ORIENTATIE EN BEGELEIDING

### 4. Inhoud van LOB

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (groen gedrukte) elementen van subthema 4  
Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school:

- wordt er zowel aandacht besteed aan: 
  - effecten op het vlak van: 
    - goede studiekeuze
    - goede doorstroming
  - vaardigheden mbt: 
    - autonoom leren kiezen
    - verantwoordelijkheid nemen...
  - houdingen tav: 
    - onbevooroordeelde opstelling tegenover beroepen
    - onbevooroordeelde opstelling tegenover genderbepaalde keuzes
- oriënteren we naar de arbeidsmarkt en zorgen voor een vlotte transitie onderwijs-arbeidsmarkt. 
  - is LOB ruimer dan enkel de studie- of beroepskeuze oriëntering en begeleiding op scharniermomenten.
  - wordt er steeds aandacht besteed aan het soort werk dat de jongere kan doen na zijn studie
  - is er informatie aanwezig over beroepscompetentieprofielen
  - wordt er voldoende informatie aangeboden over opleidingen die niet door de eigen school/net worden aangeboden.
  - wordt er voldoende informatie gegeven over brugcursussen die de overgangen tussen bepaalde studierichtingen mogelijk maken
- reflecteren we met de jongeren over hun kwaliteiten 
  - zelfconceptverheldering :het inschatten van de eigen mogelijkheden, interesses en grenzen
- reflecteren we met de jongeren over motieven 
  - worden de jongeren voldoende ingelicht over de gevolgen van hun beroepskeuzes
- bieden we opleiding- en werkexploratie 
  - worden er verschillende werksituaties aangeboden, zodat de jongeren kunnen ontdekken welk soort werk het best bij hen past
  - horizonverruiming :ontwikkelen van een brede en genderonafhankelijke kijk op studierichtingen, beroepenvelden, rollen en functies in de maatschappij
- leren we de jongeren loopbaansturing 
  - worden de jongeren aangemoedigd om ervaringen op te doen buiten school (LOB: verbindt formeel en informeel leren)
  - keuzebekwaamheid : voorbereiden van een keuze, het nemen van beslissingen en op een gemotiveerde wijze omgaan met mogelijke consequenties voor de ontwikkeling van de verdere loopbaan.
- leren we de jongeren netwerken
- voeren we op geregelde tijdstippen loopbaangesprekken
- andere:.....

**How do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 4 als geheel**

Mijn punt voor de inhoud van LOB in onze school

**De betekenis van de punten:**

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





## II. ORIENTATIE EN BEGELEIDING

### 5. LOB mogelijkheden in het curriculum

In Vlaanderen is LOB niet verplicht in het onderwijs.

Als er gekozen wordt voor LOB op school is dit doorgaans omdat de directeur daar belang aan hecht of, omdat individuele leerkrachten persoonlijk overtuigd zijn van het belang van LOB.

Het komt er dus op aan om creatief te zoeken naar mogelijkheden om LOB aan te bieden en een plaats te geven.

Uiteraard is het aan de autonome school om te kiezen of en welke acties ze hieromtrent wil ondernemen

Een aantal suggesties:

LOB zou (voor het secundair onderwijs) een ingang kunnen vinden via de **nieuwe vakoverschrijdende eindtermen**. Bv. LOB kan in verband gebracht worden met 2 van de 7 contexten (globaal geformuleerd voor het secundair onderwijs) mb **context 3: socio-relatieve ontwikkeling en context 6: socio-economische samenleving**. Ook de **gemeenschappelijke stam** - waarin er o.a. aandacht wordt besteed aan sleutelcompetenties die kunnen gelinkt worden aan het loopbaanleren, zoals: communicatief vermogen, creativiteit, doorzettingsvermogen, empathie, exploreren, flexibiliteit, initiatief, kritisch denken, open en constructieve houding, respect, samenwerken, verantwoordelijkheid, zelfbeeld, zelfredzaamheid, zorgvuldigheid, zorgzaamheid – biedt mogelijkheden. Met betrekking tot de VOET die per graad worden aangeboden, kan LOB gelinkt worden met de VOET voor de 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> graad ASO die onder de noemer **studie- en beroepsgerichte keuzebekwaamheid** ressorteren.

Men zou het **complementair gedeelte in de lessentabellen** kunnen aanwenden om een pedagogisch beleid inzake studiekeuzebegeleiding op te zetten. Bijvoorbeeld via seminaries, vrije ruimte, ... kunnen scholen het stimuleren van loopbaanleren een plaats geven in hun pedagogisch beleid. Het is wel zo dat binnen het complementair gedeelte enkel erkende vakbenamingen en seminaries voorkomen. Onder de erkende vakken zijn er zeker een aantal die zich kunnen lenen voor het LOB-beleid. Voor het complementair gedeelte gelden geen goedgekeurde leerplannen, wat wel een grote inhoudelijke vrijheid toelaat.

LOB zou mogelijks ook kunnen geïntegreerd worden in een **project algemene vakken** of in **de seminarie werk**, die beiden een onderdeel zijn van bestaande lessenreeks in het beroepsgericht onderwijs (BSO/TSO).

In het secundair onderwijs kunnen jongeren in het kader van **vakoverschrijdende projecten** (projectweek/projectdag) werkervaring opdoen.

Uiteraard komt LOB zeker aan bod komen tijdens **de stages, werkplekleren**.

Mogelijks kan LOB ook tijdens de **geïntegreerde proef (GIP)** onder de aandacht worden gebracht ....

## II. ORIENTATIE EN BEGELEIDING

### 5. LOB mogelijkheden in het curriculum

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (groen gedrukte) elementen van subthema 5. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school:

- opteren we om gebruik te maken van de vakoverschrijdende eindtermen om LOB meer vorm te geven
- opteren we om gebruik te maken van de mogelijkheden binnen het complementair gedeelte in de lessentabellen 
  - maken we gebruik van het complementair gedeelte via seminaries, vrije ruimte, ...
  - maken we gebruik van erkende vakbenamingen die zich lenen voor het LOB-beleid
- opteren we om LOB te integreren in een project algemene vakken of in een seminarie week 
  - worden bv sollicitatietechnieken behandeld in lessenreeks over sociale vaardigheden
- opteren we ervoor dat de jongeren werkervaring kunnen opdoen in de vakoverschrijdende projecten
- wenden we stages, werkplekleren actief aan in het kader van LOB
- brengen we LOB ook onder de aandacht nav de GIP
- andere:.....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 5 als geheel**

Mijn punt voor de LOB mogelijkheden in het curriculum in onze school

#### **De betekenis van de punten:**

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

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

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

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

## II. ORIENTATIE EN BEGELEIDING

### 6. Krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving

In het kader van LOB tracht de school maximaal gebruik te maken van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving (1\*).

Een krachtige loopbaan-omgeving, is een omgeving waarin aan loopbaancompetenties kan gewerkt worden.

In krachtige leeromgeving wordt het leren voor een belangrijk deel gestuurd door **realistische praktijkproblemen** (2\*).

Daarom is een krachtige loopbaangerichte leeromgeving **levensecht**. Om levensechte praktijkervaringen te kunnen opdoen is de omgeving bij voorkeur een bedrijf of een non-profitorganisatie. Indien dit niet haalbaar is, gebeurt de werkervaring op school, in een setting die zoveel mogelijk gelijk op de echte beroepsomgeving.

Een krachtige loopbaanomgeving is **actief, participatief**.

In een krachtige leeromgeving krijgen de jongeren **mogelijkheden om keuzes te maken in het leerproces (vraaggestuurd)**. Er is een balans tussen het aanbod in de leeromgeving en de behoeften van de jongeren. De jongere wordt betrokken bij zowel de inhoud, de voortgang als de evaluatie van zijn leerproces.

Nadat de jongere werkervaring heeft opgedaan en de mogelijkheid heeft gekregen om zelf ook keuzes te maken, is het de bedoeling dat de jongere gaat **nadenken over de eigen ervaringen, keuzes en leerproces (reflectie)**. Hierdoor wordt reflectie geen doel op zich, maar een middel om sturing te geven aan de (leer)loopbaan.

Om de reflectie te bevorderen biedt een krachtige leeromgeving ook een **mogelijkheid tot dialoog**. Belangrijk is dat er vertrouwen is tussen lerende en de begeleider, en dat de gedachten en gevoelens van de jongere mbt de opgedane ervaringen en keuzes centraal staan.

Uit onderzoek blijkt dat zowel het kunnen opdoen van **verschillende werkervaringen als de kwaliteit van de stages**, de ontwikkeling van een beroepsbeeld en loopbaanplanning stimuleren.(3\*)

(1\*) Meijers, F & Kuijpers, M. De creatie van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving: monoloog, dialoog of trialoog? Handboek Effectief Opleiden, september 2007, p. 43- 44/133.

(2\*)Bailey, T.R., K.L. Hughes & D.T. Moore (2004). Working Knowledge. Work-Based Learning and Education Reform. New York: RoutledgeFarmer.

Collins, A., J.S. Brown & S.E. Newman (1989). Cognitive apprenticeship: teaching the craft of reading, writing and mathematics. In: L.B. Resnick, Knowing, learning and instruction (pp. 347-361). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Duffy, T. M., & D.J. Cunningham (1996). Constructivism: Implications for the design and delivery of instruction. In: D. Jonassen (Ed.), Handbook of Research for Educational Communications and Technology (pp. 170-198). New York: Simon & Schuster Macmillan.

Lodewijks, J. (1995). Leren in en buiten de school; op weg naar krachtige leeromgevingen. In Verwayen-Leijh, R & Studulski, F (red.), De leerling en zijn zaak (pp. 21-57). Utrecht: Adviesraad voor het Onderwijs

Simons, R.J., J. van der Linden & T. Duffy (eds.) (2000). New learning. Dordrecht: Kluwer.  
Taborsky, O. (1992). Loopbaan in balans. Opstellen over studie- en beroepskeuze, levensloop en begeleidingsprocessen. Tilburg: Akademie Mens-Arbeid.

(3\*) Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social and work socialization on the construction of the

## II. ORIENTATIE EN BEGELEIDING

### 6. Krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (groen gedrukte) elementen van subthema 6. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school:

- bevat de krachtige leeromgeving realistische praktijkproblemen en is dus levensecht 
  - vindt het merendeel van de opdrachten plaats in een reële leeromgeving
  - vinden de overige opdrachten plaats in een realistische leeromgeving
  - is de opleiding ingericht en gebaseerd op de ontwikkeling van beroepscompetenties
- is de leeromgeving actief en participatief
- krijgen de jongeren tijdens de werkervaring de mogelijkheid om zelf keuzes te maken
- is er na de werkervaring reflectie mbt de opgedane ervaring, de gemaakte keuzes en het leerproces
- wordt de mogelijkheid geboden om in dialoog te gaan met een begeleider 
  - nemen bij de intake gesprekken en de POP-gesprekken de beroepscompetenties een duidelijke en herkenbare plaats in
- worden er verschillende werksituaties aangeboden, zodat de jongeren kunnen ontdekken welk soort werk het best bij hen past
- andere:....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 6 als geheel**

Mijn punt voor krachtige (loopbaangerichte) leeromgeving in onze school

#### **De betekenis van de punten:**

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

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

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

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

### III. ORGANISATIE

#### 7. De persoonlijke voorkeur/mogelijkheden van de jongere en advisering

Een school die een LOB-beleid wenst te voeren, houdt ook **rekening met de eigenheid van de jongere**.

De opleiding biedt ruimte voor de ontwikkeling van de **persoonlijke competenties** van de jongere.

De school streeft ernaar om voor alle studierichtingen **competentietesten** te hebben. Deze testen moeten gelinkt worden aan een **nabespreking**. De school voorziet in een **gemotiveerde feedback** en beperkt zich niet tot het meedelen van de resultaten van de testen.

**Bij de beslissing ivm de keuzes voor het volgend schooljaar**/vervolgopleiding houdt de klassenraad rekening met de persoonlijke voorkeur van de jongere.

**Bij het geven van adviezen** wordt er rekening gehouden met de persoonlijke voorkeur van de jongere.

Het advies op het rapport is **gemotiveerd**. Naast de vermelding van de studierichting staat er ook vermeld waarom die studierichting wordt aangeraden.

De leerkrachten vertrekken vanuit het besef dat jongeren van elkaar verschillen. Deze bevindingen nemen ze dan ook mee in hun overwegingen. **De school behandelt de jongeren in functie van de persoonlijke noden/behoefte**.

**Het advies wordt in open overleg besproken met de jongere en zijn ouders**. Uiteindelijk nemen de jongere en zijn ouders de eindbeslissing.

### III. ORGANISATIE

#### 7. De persoonlijke voorkeur/mogelijkheden van de jongere en advisering

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (groen gedrukte) elementen van subthema 7. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school:

- wordt er rekening gehouden met de eigenheid van de jongere 
  - werken jongeren vaak in groepen met een multidisciplinair karakter
  - wordt er met verschillende leerstijlen gewerkt
  - worden er diverse werkvormen gebruikt
  - beschikt de jongere over een actueel POP en bestaat de mogelijkheid om het traject van de jongere te versnellen en te vertragen.
  - wordt er voor de jongere een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) opgesteld
- wordt er aandacht besteed aan het verwerven van persoonlijke competenties van de jongeren 
  - worden de jongeren aangemoedigd om diverse interesses, capaciteiten of talenten te ontwikkelen
  - wordt er nagedacht hoe de persoonlijke competenties van de jongeren kunnen geoefend worden in de opdrachten
- wordt er een gemotiveerde feedback gegeven ivm de afgenomen competentietesten
- wordt er bij de beslissingsproedurre voor het volgend schooljaar rekening gehouden met de voorkeuren van de jongere 
  - houdt de klassenraad bij de opmaak van haar advies rekening met de voorkeur van de jongere
- wordt er bij het geven van adviezen rekening gehouden met de persoonlijke voorkeur van de jongere 
  - houdt de klassenraad bij de opmaak van haar advies rekening met de voorkeur van de jongere
- zijn de adviezen gemotiveerd 
  - wordt er tijd uitgetrokken voor het geven van gemotiveerde adviezen
- worden de jongeren in functie van de persoonlijke noden/behoefte behandeld 
  - is er een intern netwerk voor leerbegeleiding
  - is er een aanpak voorzien voor de jongeren die specifiek naar de arbeidsmarkt doorstromen.
  - is er een aanpak voorzien voor kansengroepen voor wie zelfsturing niet evident is
  - wordt de jongere, in het geval van achterstand, in staat gesteld een individueel traject te volgen
  - bewaakt de leerkracht de vorderingen inzake het POP en evalueert deze regelmatig met de jongere. Zonodig worden nieuwe doelen gesteld en vastgelegd in het portfolio
- andere:.....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 7 als geheel**

Mijn punt voor persoonlijke voorkeur/mogelijkheden van de jongere en advisering in onze school

### III. ORGANISATIE

#### B. Rollen en taken in de school

Gezien het LOB-beleid geen verplichting is voor de Vlaamse scholen, komt het de school toe om uit te maken hoe dit LOB-beleid precies wordt ingevuld.

Bij het opstarten van een LOB-beleid **kunnen verschillende pistes overwogen worden:**

- er kan gekozen worden om systematisch alle leerkrachten bij LOB te betrekken, ipv dit te beperken tot de verantwoordelijkheid van een aantal leerkrachten
- er kan gekozen worden om enkel aan de slag te gaan met leerkrachten die persoonlijk geïnteresseerd zijn voor LOB
- er kan een coördinator worden aangesteld
- er kan gewerkt worden met een interne werkgroep, die intensiever rond LOB werkt met een beperkte groep leerkrachten
- ....

Bij het initiëren van een LOB-beleid in een school is het belangrijk dat **de verschillende taken en rollen klaar en duidelijk worden afgesproken.**

De **directie** moet er voor zorgen dat **de organisatorische randvoorwaarden om met LOB op een verantwoorde manier te kunnen starten**, vervuld zijn. ( bv. de beschikbaarheid van het personeel, de juiste competenties van het personeel, de beschikbare tijd, ruimte, voldoende overleg, mogelijkheid tot bijscholing enz...)

Voor het welslagen van het LOB-verhaal zijn **de capaciteiten, de persoonlijkheidskenmerken en vaardigheden van de leerkracht** cruciaal.

Uit onderzoek blijkt dat het heel belangrijk is dat de betrokken leerkrachten over de nodige sociale vaardigheden beschikken, voldoende betrokken zijn en in staat zijn om in dialoog te gaan met de jongeren. Begeleiders moeten aansluiten bij sterke kanten van de jongeren en hen nieuwe ervaringen kunnen aanbieden.

Leerkrachten die al meer ervaring hebben met LOB kunnen optreden als mentor voor de minder ervaren leerkrachten.

Zoals eerder reeds opgemerkt, is een absolute voorwaarde voor een succesvol LOB-beleid, dat zowel de directie als de leerkrachten aan het zelfde zeel trekken.

De **school is de eerste lijnsverantwoordelijke** mbt de begeleiding van studie- en beroepskeuzes. **Het Centrum voor Leerlingbegeleiding (CLB) treedt pas op als tweedelijnsverantwoordelijke.** Het CLB moet actief zijn op 4 domeinen, waaronder het domein van de onderwijsloopbaan. (\*)

Daarnaast kan ook **de klassenraad een extra platform** zijn om het intern overleg mbt LOB te bevorderen en het LOB-beleid op school verder te versterken.

(\*) De overheid wenst ook een meer zichtbare en 'leerling-nabije' rol van het CLB mbt de informatieverstrekking aan alle leerlingen van het zesde jaar secundair onderwijs met het oog op het vervolgaanbod en de arbeidsmarkt (art 19). Het CLB dient preventief en tijdig deze informatie te verstrekken én op een neutrale wijze te handelen –  
Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de operationele doelstellingen van de Centra voor Leerlingenbegeleiding B.S. 03/09/2009



### III. ORGANISATIE

#### 8. Rollen en taken in de school

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (groen gedrukte) elementen van subthema 8. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school:

- worden er verschillende pistes mbt LOB-beleid overwogen 
  - er kan gekozen worden om systematisch alle leerkrachten bij LOB te betrekken, ipv dit te beperken tot de verantwoordelijkheid van enkele leerkrachten
  - er kan gekozen worden om enkel aan de slag te gaan met leerkrachten die persoonlijk geïnteresseerd zijn voor LOB
  - er kan een coördinator worden aangesteld
  - er kan gewerkt worden met een interne werkgroep, een beperkte groep leerkrachten die intensiever rond loopbaanleren werken met de bv. verschillende klasgroepen
  - andere:.....
- worden de verschillende taken en rollen duidelijk afgesproken 
  - wie neemt welke rol op?
  - wie is de eindverantwoordelijke voor het LOB op school?
- zorgt de directie ervoor dat de organisatorische randvoorwaarden om met LOB op een verantwoorde manier te kunnen starten, vervuld zijn: 
  - is er nagedacht over de personeelsbezetting om LOB te kunnen uitvoeren
  - is er een grondig overleg tussen de directie en de leerkrachten ivm de organisatie van LOB op school
  - is er op regelmatige tijdstippen een overleg tussen de leerkrachten die betrokken zijn bij het LOB
  - voelt de leerkracht zich gesteund door de directie en heeft niet het gevoel er alleen voor te staan
  - geeft de directie de leerkrachten voldoende mogelijkheden tot bijscholing mbt LOB
  - is er een mogelijkheid om LOB in groep te leren
  - krijgen de leerkrachten de ruimte om zelf LOB begeleidingsprogramma's, tools en activiteiten uit te werken
  - krijgen de leerkrachten voldoende tijd voor het voeren van loopbaangesprekken
  - zijn er voldoende ruimtes beschikbaar om LOB te kunnen uitvoeren
  - zijn er financiële middelen om LOB concreter vorm te geven
  - kunnen de leerkrachten gebruik maken van een reeks instrumenten (POP's, portfolio's...)
- wordt er bij de inzet van het personeel gelet op de geschikte competenties , de persoonlijkheidskenmerken en houding van de leerkracht 
  - beschikt de leerkracht over de nodige sociale vaardigheden en is in staat om een persoonlijke relatie met de jongeren uit te bouwen
  - is de leerkracht in LOB geïnteresseerd, en is dan ook bereid tot bijscholing
  - is de leerkracht op de hoogte van wat er aan LOB op hun school gebeurt
  - is de leerkracht in staat om over de eigen vakgrenzen heen te kijken
  - beschikt de leerkracht over een ruime beroepskennis voor het voeren van een loopbaangesprek
  - beschikt de leerkracht over voldoende kennis van de opleidings- en arbeidswereld
  - voelt de leerkracht zich bekwaam en onderlegd mbt LOB
  - is de leerkracht in staat om op een open manier en zonder vooroordelen in dialoog te gaan
  - is de leerkracht in staat om de zelfsturing bij de jongeren te stimuleren
  - combineert de leerkracht de POP's en portfolio's met een dialoog

- is de school de eerste lijnsverantwoordelijke

- treedt het Centrum voor Leerlingbegeleiding (CLB) op als tweedelijnsverantwoordelijke

- zijn de CLB-medewerkers in staat om de jongeren te ondersteunen bij het maken van 'loopbaan'keuzes
- leveren de CLB-medewerkers arbeidsmarktinformatie aan en beperken zich niet enkel tot het doorgeven van data, die niet gekaderd wordt tot informatie
- formuleren de CLB-medewerkers goed gemotiveerde adviezen (eindbeslissing en feedback van het proces)

- is de klassenraad een extra platform voor het LOB-beleid

- wordt het LOB-beleid besproken op de klassenraden
- worden er begeleidende klassenraden georganiseerd mbt het LOB-beleid
- worden de adviezen van de klassenraden geformuleerd in de geest van loopbaanleren
- wordt LOB doorheen alle klassenraden behandeld en niet enkel op de scharniermomenten in het keuzeproses

- andere:....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 8 als geheel**

Mijn punt voor rollen en taken van LOB in onze school

#### **De betekenis van de punten:**

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

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

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

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



### III. ORGANISATIE

#### 9. Professionalisering

Indien de directie kiest voor een LOB-beleid betekent dit wellicht dat de **leerkrachten zullen moeten bijgeschoold worden** in functie van de nieuwe inzichten, competenties en het gebruik van specifieke leermiddelen op het vlak van LOB.

Om dit LOB-beleid vorm te geven is het belangrijk dat **iedereen, ook de niet rechtstreeks betrokkenen, op de hoogte zijn van de ambities van de school** op dit vlak.

**De professionalisering van de leerkrachten kan op verschillende manieren gebeuren:** een specifieke nascholing, een training, een studiebezoek, studiedagen, deelname aan een seminarie, deelname aan lerende netwerken, door gesprekken, reflectie en overleg met collega's, zowel binnen het eigen team als met collega's van andere scholen...

De **deskundigheid van het personeel van de school dient op peil gehouden te worden**. De personen die betrokken zijn bij het LOB-beleid werken actief aan de eigen persoonlijke ontwikkeling en worden hiertoe in de gelegenheid gesteld door de organisatie.

### III. ORGANISATIE

#### 9. Professionalisering

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (blauw gedrukte) elementen van subthema 9. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school:

- worden leerkrachten bijgeschoold in functie van de nieuwe inzichten, competenties en het gebruik van leermiddelen op het vlak van LOB 
  - krijgen leerkrachten een opleiding om hun taak te kunnen uitvoeren
  - wordt er in de functiebeschrijvingen aandacht besteed aan professionalisering mbt LOB
  - zijn de begeleiders goed toegerust om te coachen, en om de jongeren te motiveren om zelf verantwoordelijkheid te nemen....
  - krijgen de leerkrachten de kans om zich de LOB-werkwijze eigen te maken, doordat er voldoende ruimte en tijd is ingebouwd om nieuwe competenties te verwerven
- is iedereen, ook de niet rechtstreeks betrokkenen, op de hoogte van de ambities van de school
- gebeurt de professionalisering van de leerkrachten op verschillende manieren 
  - worden de leerkrachten die binnenkort met LOB zullen werken, in de gelegenheid gesteld om enige tijd mee te draaien met ervaren LOB-leerkrachten.
  - zijn er ook nog andere vormen van opleiding, overleg met collega's
  - bestaat de mogelijkheid voor een specifieke nascholing, een training, een studiebezoek, studiedagen, deelname aan een seminarie, deelname aan lerende netwerken, door gesprekken, reflectie met collega's van andere scholen...
- houdt de directie de deskundigheid van de school op peil 
  - zijn de competentievereisten voor (potentiële) medewerkers LOB vastgelegd
  - kent (of heeft zich geïnformeerd over) de directie de coachingcapaciteiten van de leerkrachten (hoe gebeurt dit ?)
  - ondersteunt de directie leerkrachten die evolueren van traditionele vak-experten naar coaches.
  - hebben de LOB-begeleiders zelf een POP
- andere:....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 9 als geheel**

Mijn punt voor professionalisering op het terrein van LOB in onze school

#### **De betekenis van de punten:**

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

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

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

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

## IV. SAMENWERKING

### 10. Ouder(s)

Jongeren worden vaak beïnvloed door de omgeving. Naast de leeftijdsgenoten, vrienden en peers zijn de ouders belangrijk vertrouwenspersonen en adviseurs mbt de loopbaankeuze.

Het is belangrijk om de ouders ook te betrekken bij **voorlichting en informatie** over mogelijkheden in en na school (bv via oudercontacten).

Omdat de thuisfactor een niet te onderschatten factor bij het LOB-proces vormt, is de **communicatie** met de ouders/ouder van groot belang.

Om de ouders te betrekken wordt er nagedacht met welke **strategie** men de ouders het best kan bereiken (bv. mondeling, met een brief, via mail....).

Om de **betrokkenheid van de ouders te vergroten**, kan de school de ouders actief inschakelen bij LOB. Ze kunnen bv. op school worden uitgenodigd als om over het eigen beroep, werk en passie te komen spreken.

Voor scholen waar jongeren afkomstig zijn uit culturen waar de opvattingen over werk en beroep van de familie belangrijker zijn dan de opvattingen van de jongere, is het van groot belang om ook het gezin te benaderen.

## IV. SAMENWERKING

### 10. Ouder(s)

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (groen gedrukte) elementen van subthema 10. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

In onze school:

- worden ouders voorgelicht en geïnformeerd mbt LOB 
  - worden de ouders betrokken bij de voorlichting en informatie mbt opleidings/beroepsmogelijkheden
  - is er een goede communicatie mbt het portfolio. De ouders weten dat dit een instrument is dat uitgaat van de jongere zelf en niet vanuit de school
  - krijgen ouders informatie over de LOB-aanpak op school
- is er een open communicatie met de ouders 
  - is er een strategie mbt de communicatie met de ouders (mondeling, schriftelijk, via mail....)
- is er nagedacht hoe de ouders meer kunnen worden betrokken bij LOB 
  - worden de ouders zelf meer op school betrokken als voorlichter
  - worden de ouders uitgenodigd om over het eigen beroep, werk en passie te komen spreken
- spant men zich in om de ouderbetrokkenheid bij LOB te vergroten 
  - wordt er rekening gehouden met de concrete thuiscultuur van de jongere
- andere:....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 10 als geheel**

Mijn punt voor samenwerking met ouders/verzorgers in onze school

#### **De betekenis van de punten:**

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

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

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

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

## IV. SAMENWERKING

### 11. Externe partijen

LOB voltrekt zich overal, ook buiten de school.

Om de jongeren een krachtige leeromgeving te kunnen aanbieden (stages, werkplekleren...) is het belangrijk dat **de school actief contacten uitbouwt met de omgeving en in het bijzonder met het bedrijfsleven in de regio.**

Door de betere afstemming (nav deze persoonlijke contacten) wordt de garantie groter dat de leerwerkplaatsen (stageplaatsen, werkervaringsplaatsen...) inhoudelijk zinvol en interessant zijn en meer afgestemd zijn op de betrokken jongeren. Op die manier kan er een **pedagogisch – partnerschap** ontwikkeld worden tussen de drie partijen (ook de jongere is partij in het pedagogisch partnerschap).

Met betrekking tot de vervolgopleidingen is het ook belangrijk dat de school nauw samen werkt **met diverse opleidingsinstellingen, binnen en buiten de eigen regio.**

Voor het versterken van het regionaal netwerk kunnen er ook **contacten worden gelegd met de gemeente, de leefomgeving rond de school, de jeugdbewegingen en het socio-culturele werk in de regio.**

Met deze externe partners kunnen **samenwerkingsovereenkomsten** worden overeengekomen of vastgelegd.



## IV. SAMENWERKING

### 11. Externe partijen

**Ik reflecteer voor onze school op de afzonderlijke (blauw gedrukte) elementen van subthema 11. Mijn punt voor elk afzonderlijk element is:**

Onze school:

- werkt voor LOB samen met het bedrijfsleven en organisaties in de regio
- zoekt samen met bedrijven en non-profitorganisaties naar zinvolle stage/leerwerkplaatsen
- werkt voor LOB samen met opleidingsinstellingen (mbt vervolgopleidingen) in de ruime regio
- werkt voor LOB samen met de gemeente, de leefomgeving rond de school, de jeugdbewegingen en het socio-culturele werk in de regio
- bouwt met deze externe partijen informele relaties/netwerken op
- sluit met deze externe partijen formele overeenkomsten af
- andere:....

**“how do you know”? / documentatie ? Waaruit blijkt dat het zo is?**

**Ik reflecteer voor onze school op subthema 11 als geheel**

Mijn punt voor samenwerking met ouders in onze school

#### **De betekenis van de punten:**

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

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

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

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

**De Vlaamse Lob-scan is een uitgave van Dienst Beroepsopleiding in het kader van het ESF- project *LoVE*.**

**Verantwoordelijke uitgever: Daniel Samyn, Koning Albert II-laan 15, 1210 Brussel  
Projectverantwoordelijke: Miet Verhamme, [miet.verhamme@ond.vlaanderen.be](mailto:miet.verhamme@ond.vlaanderen.be)**

