



curio de rotonde

Strategie plan LOB
December 2023

Inhoud

1. Inleiding.....	3
2. Visie op LOB	4
3. Loopbaanleren en leeromgeving	7
1. Loopbaanreflectie op motieven en op kwaliteit	7
2. Loopbaanreflectie op kwaliteit	8
3. Werkexploratie.....	8
4. Loopbaansturing.....	8
5. Netwerken	9
4. Doelstellingen	10
4. Bronnen.....	11

1. Inleiding

“Een kernelement om je leven richting te geven is jezelf hebben leren kennen. Ervaringen in de praktijk leren iemand wat voor hem betekenisvol is aan werk en wat hij door middel van zijn werk wil zijn. Het gaat om kennis die je hebt ontwikkeld over jezelf in relatie tot arbeid, de arbeidsidentiteit. “

(P. Den Boer: “Kiezen van een opleiding, van ervaring naar zelfsturing”)

Al in het vmbo wordt een begin gemaakt met het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit die een leerling in staat moet stellen om na het behalen van zijn vmbo-diploma een juiste keuze te maken voor een opleiding. Hierbij moet meteen de vraag gesteld worden: “Welke kennis is nodig om jongeren die zich bij arbeid niet veel voor kunnen stellen, in staat te stellen tot kiezen?”

Een LOB-leerlijn die vmbo leerlingen in staat stelt ervaringen op te doen en te reflecteren op deze ervaringen, zodat hij/zij een beter beeld krijgt van zichzelf, kan hierop antwoord geven.

Op Curio de rotonde wordt LOB in een doorlopende leerlijn aangeboden. Alle loopbaancompetenties komen binnen het onderwijsprogramma vanaf klas 1 t/m klas 4 aan bod. In de onderbouw zien we dit vooral terug tijdens de O3-lessen. In de bovenbouw loopt LOB als een rode draad door het programma Dienstverlening en producten. Daarnaast wordt LOB binnen alle vakgroepen geïntegreerd. Verder staat er in de lessentabel een LOB uur op het rooster.

Middels dialogische reflectiegesprekken leren wij de leerling om zijn eigen loopbaan te sturen en zijn eigen weg te vinden in de keuze van een geschikte vervolgopleiding. De werkwijze van onze school, namelijk **Samen een eigenwijze weg vinden**, komt tijdens deze LOB- gesprekken duidelijk tot uiting.

Dit strategieplan rondom LOB is tot stand gekomen door het LOB-plan van december (2014) en het beleidsdocument loopbaanleren Curio (2015) te bestuderen en aan te vullen met de huidige kennis en ontwikkelingen rondom LOB. In de kern stimuleert dit plan een verschuiving van alleen de decaan naar het LOB kernteam als spil binnen de school en voorziet dit ook in het vergroten van de rol van alle docenten, ouders en andere betrokkenen. Dit strategieplan maakt onderdeel uit van het werkplan LOB en beschrijft de visie en doelstellingen zoals Curio de rotonde die heeft vastgesteld rondom alle LOB-activiteiten binnen ons onderwijs.

Door het op deze manier verankeren van loopbaanbegeleiding in het onderwijsprogramma leiden we onze leerlingen op tot zelfstandige burgers die zelfstandige keuzes kunnen maken om een heel leven lang te blijven leren en ontwikkelen.

Sanne Ruczynski
(Vicky de Jager)

2. Visie op LOB

De visie van Curio de rotonde op LOB (loopbaanoriëntatie en begeleiding) luidt als volgt:

“Wij willen de leerlingen zodanig begeleiden dat zij zich bewust worden van en inzicht krijgen in hun interesses en talenten zodat zij een basis verwerven om hun loopbaancompetenties verder te kunnen ontwikkelen. Waardoor zij steeds beter in staat zullen zijn om eigen regie te voeren op hun loopbaan”.

Dit sluit aan bij de visie van de werkgroep visie en beleid LOB van Curio (2013):

“Wij geloven in de ontwikkeling van mensen. We geloven in een open benadering, praten met studenten en de juiste vragen stellen zonder oordeel. Het is geweldig, wanneer studenten ontdekken wat echt belangrijk voor hen is en er dan ook gewoon vol voor gaan. Leren vertrouwen op eigen kunnen en de eigen ambities geeft energie. We gunnen het alle (jonge) mensen dat ze hun eigen puzzelstukjes ontdekken, de puzzel leren leggen en dat het dan gaat ‘stromen’. Onze meerwaarde als medewerkers van Curio is hen hierbij te helpen. Het beste uit mensen halen, geeft ook betekenis aan ons leven. Vanuit dit geloof en vertrouwen vinden wij, dat loopbaanleren de ruggengraat van het onderwijs aan onze studenten behoort te zijn.”

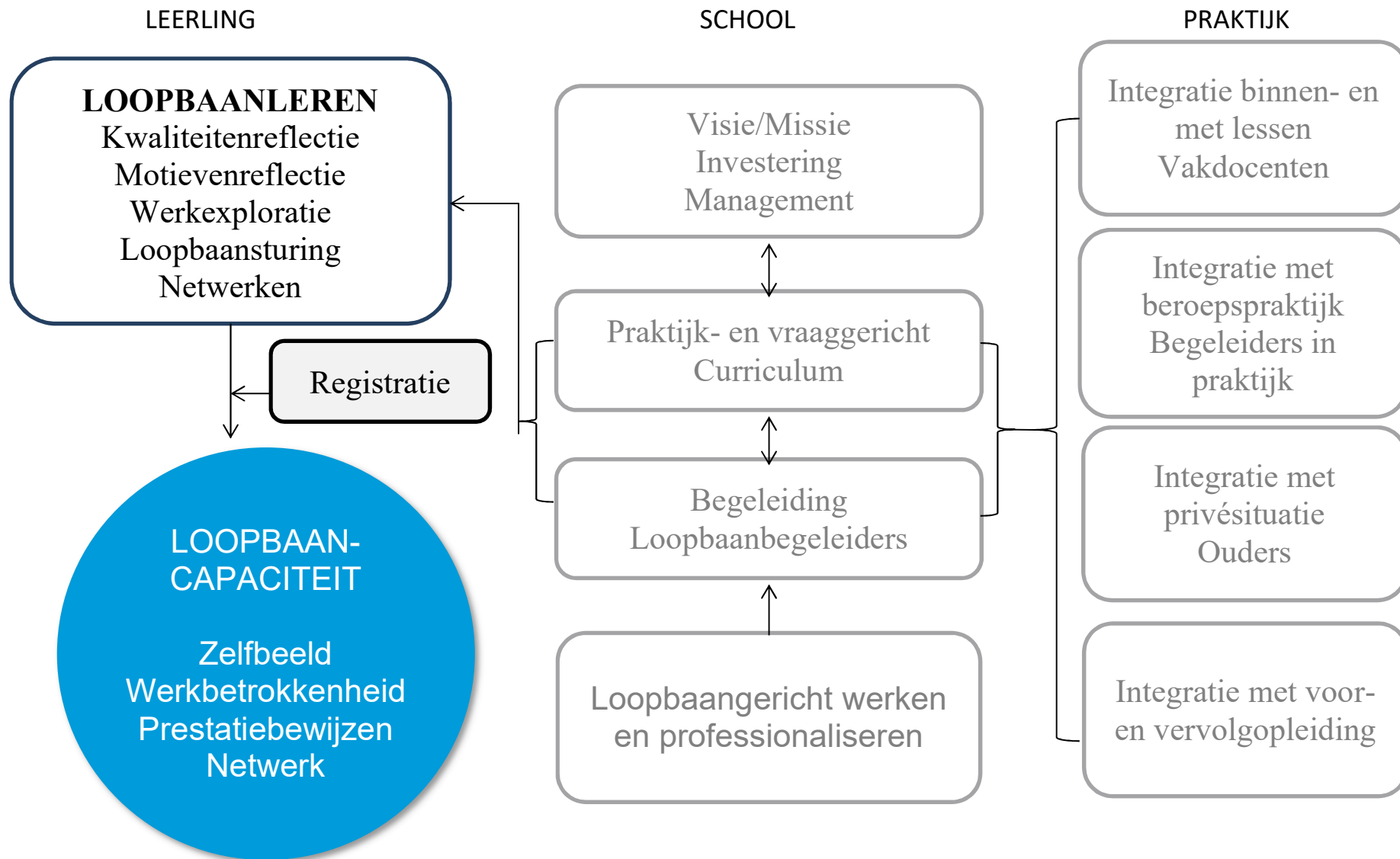
Om jongeren goed voor te bereiden op de arbeidsmarkt is het heel belangrijk dat ze loopbaancompetenties ontwikkelen in onze hedendaagse samenleving. Vooral de 21e eeuwse vaardigheid “zelfregulering” versterkt de ontwikkeling van de loopbaancompetenties, zodat de leerlingen zelf verantwoordelijkheid leren nemen en regie leren voeren over hun eigen loopbaanleerproces. Het door Curio de rotonde gekozen profiel Dienstverlening en Producten (D&P) geeft vorm aan deze 21e eeuwse vaardigheden; leerlingen leren de 21e eeuwse vaardigheden door het uitvoeren van projectopdrachten waarbinnen organiseren, presenteren en een multimediaal product ontwerpen en produceren centraal staan. Dit beroepsgericht onderwijsprogramma is gemaakt vanuit de visie dat leerlingen meer en beter leren in een beroepsgericht curriculum dan in een leerstofgericht curriculum. Het opdoen van (praktijk) ervaringen neemt hierin een centrale plaats in. Wij geven de leerlingen de ruimte om een reëel beeld van een beroep of opleiding te verwerven, zodat zij een verantwoorde opleidingskeuze kunnen maken.

LOB is opgenomen in het schooljaarplan in een doorgaande lijn van onderbouw tot bovenbouw. Het is toekomstgericht en om deze reden dynamisch. Binnen Curio de rotonde wordt er vanaf schooljaar 2019-2020 gewerkt met een kernteam LOB: per leerjaar is één docent verantwoordelijk voor het inhoudelijke LOB-programma en voor afstemming met de andere leerjaren; zo verankeren we loopbaanleren in het onderwijs-curriculum. Het kernteam bestaat uit docenten onderbouw en docenten bovenbouw die ieder verantwoordelijk zijn voor hun leerjaar. In het eerste jaar zijn alle mentoren betrokken bij de uitvoering van LOB-activiteiten. Zij worden aangestuurd door de decaan onderbouw.

De hier gepresenteerde visie op LOB past goed bij onze werkwijze ‘samen een eigen wijze weg vinden’. We helpen onze leerlingen op hun eigen wijze een weg te vinden in de LOB activiteiten die we aanbieden en leren hen de regie te voeren over hun eigen loopbaanontwikkeling. Gerichte praktijkervaringen en dialogische reflectiegesprekken met LOB-docenten, docenten, mentoren en decaan spelen in dit proces een belangrijke rol. Hierdoor krijgen de leerlingen inzicht in hun eigen talenten, gaan zij deze ontwikkelen om vervolgens te komen tot een ontwikkeling van hun loopbaancompetenties. In de onderbouw maken we een start met het vullen van het loopbaandossier. Hierbij maken we gebruik van de methode ‘Proeftuin’; Proeftuin begeleidt leerlingen op een actieve manier door hun schoolloopbaan. Er is ruim aandacht voor belangrijke keuzemomenten en oefening in vaardigheden die van pas komen bij een vervolgopleiding.

In leerjaar 1 wordt er ook een start gemaakt met het vullen van het loopbaandossier middels de methode AMN. Vanaf leerjaar 2 tot en met leerjaar 4 wordt dit loopbaandossier verder vorm gegeven. AMN is een complete online modulaire aanpak voor loopbaanoriëntatie en begeleiding. Alle opdrachten zorgen voor een

onderzochte en bewustere keuze voor een vervolgopleiding. Ook kunnen docenten, de mentor en decaan/doorstroomcoach eigen opdrachten in AMN laten verwerken zodat we AMN naadloos laten aansluiten bij het onderwijsprogramma op school. De LOB-docent is verantwoordelijk voor de verwerking van alle digitaal ingeleverde opdrachten. Onderstaand figuur is een schematische weergave hoe we onze leerlingen loopbaangericht willen opleiden.



3. Loopbaanleren en leeromgeving

Wat willen wij met loopbaanleren bereiken? Loopbaanleren is het middel bij uitstek om bij leerlingen en studenten 'loopbaansturing' te realiseren. Feitelijk betekent dit dat loopbaanleren leerlingen in staat gaat stellen om zichzelf te sturen en zelfstandig keuzes te maken. De overheid heeft ervoor gekozen om de competenties van Marinka Kuijpers te gebruiken voor het loopbaanleren binnen het beroepsonderwijs.

In deze tijd waarin werk verandert en loopbanen onzeker zijn, hebben jongeren aan een goede keuze van een beroep niet genoeg. Ze moeten een loopbaan vormgeven. Volgens Kuijpers (2009) komen daarbij vijf competenties goed van pas:



1. Loopbaanreflectie op motieven en op kwaliteit

Om uit te vinden met wat voor soort mensen je wilt omgaan, wat voor werk je wilt doen en wat je wilt leren, moet je wel wat over jezelf weten. Wie zijn motieven kent, krijgt een rode draad in zijn loopbaanontwikkeling. Loopbaanreflectie op motieven vindt plaats in vier fasen:

Fase 1: Betekenis geven

Wie een verhaal vertelt over een ervaring, geeft geen opsomming van harde feiten. Het is een interpretatie van wat er is gebeurd. Om na te gaan wat bijzonder is aan deze ervaring, wordt de focus gericht op het moment dat er een positief of negatief gevoel was. Bijvoorbeeld een moment van trots, of spanning, blijdschap of woede.

Fase 2: Specificeren

Reflectie op de ervaring is belangrijk om van de gebeurtenis iets te leren over jezelf. Het vertelt over wat je in de ervaring vooral belangrijk, interessant of frustrerend vond.

Fase 3: Generaliseren

Om motieven te achterhalen, moet je je afvragen of dat wat belangrijk voor je is in de ene situatie, ook geldt in andere situaties. Bijvoorbeeld thuis, tijdens een hobby of op school. Het is belangrijk om betekenis te geven aan ervaringen die op het eerste gezicht weinig met elkaar te maken hebben. Daarmee ontwikkel je een rode draad in je loopbaan. Het gaat om het achterhalen van wat je echt heel belangrijk vindt.

Fase 4: Richting geven

Om een goed beeld te krijgen van jezelf is het belangrijk dat je steeds weer nieuwe ervaringen opdoet, en dat je wat je geleerd hebt over je motieven ook gebruikt. Het geeft je richting bij het onderzoeken wat voor soort werk bij je past, wat je wilt leren, en met wat voor soort mensen je contact zou kunnen leggen. Je besluit dus wat je gaat doen met de kennis die je hebt opgedaan over jezelf.

2. Loopbaanreflectie op kwaliteit

Om uit te vinden met wat voor soort mensen je wilt omgaan, wat voor werk je wilt doen en wat je wilt leren, moet je wel wat over jezelf weten. Wie zijn kwaliteiten, zijn talenten kent, krijgt een rode draad in zijn loopbaanontwikkeling. Loopbaanreflectie op kwaliteit vindt plaats in vier fasen:

Fase 1: Betekenis geven

Wie een verhaal vertelt over een ervaring, geeft geen opsomming van harde feiten. Het is een interpretatie van wat er is gebeurd. Om na te gaan wat bijzonder is aan deze ervaring, wordt de focus gericht op het moment dat iets heel goed of slecht ging. Bijvoorbeeld een moment van presteren, winnen of een moment waarop iets niet zo goed ging of heel veel moeite kostte.

Fase 2: Specificeren

Reflectie op de ervaring is belangrijk om van de gebeurtenis iets te leren over jezelf. Het vertelt over wat je tijdens de ervaring goed deed, of wat je hierin vooral belangrijk, interessant of frustrerend vond.

Fase 3: Generaliseren

Om kwaliteiten te achterhalen, moet je je afvragen of dat wat goed gaat in de ene situatie, ook geldt in andere situaties. Bijvoorbeeld thuis, tijdens een hobby of op school. Het is belangrijk om betekenis te geven aan ervaringen die op het eerste gezicht weinig met elkaar te maken hebben. Daarmee ontwikkel je een rode draad in je loopbaan. Het gaat om het achterhalen van waar je bijna altijd goed in bent of waar je veel complimenten over krijgt.

Fase 4: Richting geven

Om een goed beeld te krijgen van jezelf is het belangrijk dat je steeds weer nieuwe ervaringen opdoet, en dat je wat je geleerd hebt over je kwaliteiten ook gebruikt. Het geeft je richting bij het onderzoeken wat voor soort werk bij je past, wat je wilt leren, en met wat voor soort mensen je contact zou kunnen leggen. Je besluit dus wat je gaat doen met de kennis die je hebt opgedaan over jezelf.

3. Werkexploratie

Vormgeven aan je loopbaan doe je niet alleen door na te denken over jezelf, maar ook door te onderzoeken welk werk, welke werkplek en welk werkveld bij je past. Welke doelen stelt je toekomstige werkgever? Hoe gaan collega's met elkaar om? Hoe worden problemen aangepakt?

Door dit te onderzoeken, kom je meer te weten over de leefregels binnen een bedrijf of branche.

Dit kun je onderzoeken door:

- Op zoek te gaan naar een nieuw project, stage of baan.
- Ontwikkelingen op het gebied van de wetenschap bij te houden. Zo weet je wat de toekomst is.
- Politieke ontwikkelingen te volgen in bijvoorbeeld de krant of op tv, zodat je weet wat belangrijk is.
- Economische berichten te lezen, zodat je weet wat betaalbaar is.
- Op deze manier leer je je kansen in werk kennen.

4. Loopbaansturing

Loopbaansturing is kansen creëren; richting geven aan je loopbaan door concrete acties te ondernemen. Wat maakt jou nou nieuwsgierig? Wat zijn volgens jou nieuwe kansen voor je toekomst? Je kunt werkervaring opdoen en werk uitproberen waarvan je denkt dat het bij je past. Je kunt er een beetje mee experimenteren, zodat je leert over het werk en over jezelf. Zorg er dan wel voor dat je begeleiding krijgt van iemand van school of op het werk. Vraag eens aan hen waar jij in uitblinkt! Zo verzamel je bewijzen van kwaliteiten om ook later werk te kunnen doen dat bij je past.

Ga je een (loopbaan)actie ondernemen? Maak hem:

- Haalbaar – het gaat om stappen die je morgen kunt zetten
- Uitdagend – je wilt nieuwe dingen leren, toch?
- Realistisch – je wordt niet gelijk de nieuwe directeur. Echt niet.

5. Netwerken

- Voor het ontwikkelen van loopbaancompetenties zijn gesprekken met anderen nodig. Een loopbaandialoog, waarin je de ruimte krijgt om je loopbaanverhaal, je gedachtes en gevoelens te vertellen, zodat je echt iets leert over jezelf en je weet welke volgende stap je kunt nemen. De eerste stap is dan om te gaan praten met mensen die iets kunnen zeggen over je kwaliteiten, want je gaat op zoek naar iets waar je goed in bent wat je kunt bereiken en wat je wilt leren.
- De mensen die je kent, waar je mee gewerkt hebt, die bevriend zijn met jouw vrienden; bij elkaar zijn ze je netwerk. Netwerken – het werkwoord – doe je om contact houden met deze mensen, te zorgen dat ze in je netwerk blijven en dat ze iets voor je (kunnen) doen. Een goed netwerk betekent niet alleen maar mensen kennen. Andere factoren zijn ook belangrijk voor de kwaliteit van je netwerk. Ken je diverse contacten? Hebben ze beslissingsbevoegdheid? Zijn ze relevant voor jouw loopbaanvraag?

Loopbaanleren vereist een leeromgeving waarin de talenten en ambities van de leerling het vertrekpunt en de leidraad van onderwijs zijn. Die omgeving zou, aldus Kuijpers, Meijers en Bakker (2006) dialogisch, praktijkgericht en vraaggericht moeten zijn:

Dialogisch wil zeggen; gespreksvoering, openheid, ruimte voor emotie, ruimte voor experimenteren, ruimte voor eigen verantwoordelijkheid van leerling (die dat ook nog ondersteund moet kunnen leren).

Praktijkgericht wil zeggen; ruimte en tijd om ervaring op te doen, te participeren in liefst meerdere werkgemeenschappen.

Vraaggericht wil zeggen; omgaan met de vragen en leerbehoeften van de leerling.

Voor Curio de rotonde betekent dit concreet:

Dat we onze dialogische reflectiegesprekken met de leerlingen vastleggen in AMN, dat we de schoolomgeving praktijkgericht maken door ze buitenschoolse praktijkervaringen op laten doen en hierop laten reflecteren tijdens deze dialogische reflectiegesprekken. Onze omgeving is vraaggericht omdat we maatwerk leveren en inzoomen op de vragen en leerbehoeften van de leerling.

Gespreksvoering vindt plaats volgens onderstaande cyclus. Belangrijk is om de leerling terug te laten kijken op opgedane ervaringen en deze te verbinden met de ervaringen die nog komen gaan. Hierdoor wordt er betekenis gegeven aan de leeromgeving en zetten we de leerlingen aan tot actie.



Curio de Ronde biedt haar leerlingen, zowel in de onderbouw als in de bovenbouw, zoveel mogelijk verschillende praktijkervaringen aan. In de begeleiding staan de volgende aspecten centraal:

- . het ontwikkelen van eigenaarschap en verantwoordelijkheid
- . het ontwikkelen en het zich eigen maken van reflectietechnieken
- . het ontwikkelen en onderhouden van netwerken.

4. Doelstellingen

Om LOB op een goede en verantwoorde manier te implementeren binnen ons onderwijs hanteren we onderstaand model. Dit LOB werkplan is een levend document dat elk jaar uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld wordt. We doen dit aan de hand van de cyclus Plan-Do-Check-Act.



Om te komen tot een loopbaangerichte leeromgeving waarin loopbaanleren centraal staat, zijn in het visiedocument Loopbaanoriëntatie en Begeleiding Curio (2013) doelstellingen geformuleerd die gerealiseerd gaan worden om tot een gewenste eindsituatie binnen de Curio scholen te komen.

Cruciaal is dat teams focus zoeken in ontwikkeling; **waar staan wij voor en hoe willen we ons de komende periode verder ontwikkelen om loopbaanleren en daarmee de ontwikkeling van studenten tot toekomstgerichte vaklieden vorm te geven?**

Dit betekent dat teams (al dan niet in samenwerking) een concreet, praktisch uitvoerbaar plan maken over de stappen die men wil zetten om deze opdracht vorm te geven.

Doelstellingen Curio de rotonde:

We willen de leerlingen zodanig begeleiden, dat zij hun eigen talenten en interesses gaan ontdekken. Dit doen we aan de hand van de volgende doelen:

- LOB wordt geïntegreerd binnen en met alle lessen
- LOB wordt geïntegreerd met de beroepspraktijk
- Ouders worden meer betrokken bij LOB proces
- LOB wordt geïntegreerd met vervolgopleiding
- Een verdieping maken in het loopbaandossier

5. Bronnen

Boer, den P., (2001). Kiezen van een opleiding, van ervaring naar zelfsturing. Groningen: Wolters- Noordhoff.

Loopbaangroep

Visiedocument Loopbaanoriëntatie en Begeleiding Curio (2013)

Kuijpers, M., (2012). Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte, Open Universiteit.

Kuijpers, M., (z.j.) Loopbaandialoog: over het leren kiezen (en) leren praten.

Opbrengsten loopbaanleren Prio-team 1 (ROC West- Brabant)