

# Kwaliteitskaart

## Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Hoe kan een school de kwaliteit van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) borgen?

### Verankeren

#### Het bestuur draagt uit dat LOB belangrijk is

- LOB heeft een prominente plek in de visie van de school, met ambities over de kwaliteit en uitvoering
- Alle medewerkers kennen de visie op LOB en de hieraan gekoppelde ambities en ze dragen deze uit
- Er is een LOB-coördinator die zorgt dat LOB volgens de visie en ambities wordt uitgevoerd
- Het bestuur koppelt LOB aan actuele urgente ontwikkelingen in het onderwijs en de arbeidsmarkt
- De (realisatie van) LOB-ambities zijn onderdeel van beleidsdocumenten zoals jaarverslag en kaderbrieven
- Het bestuur neemt deel aan en initieert LOB-gerelateerde activiteiten

#### De school heeft instrumenten om op (de kwaliteit van) LOB te sturen

- De school heeft heldere rol- en taakbeschrijvingen van loopbaanbegeleiders en docenten.
- De (ontwikkeling van) LOB-competenties zijn onderwerp van functionerings- en beoordelingsgesprekken. De school stelt samen met betrokkenen prestatie-indicatoren op ten aanzien van de uitvoering van LOB. Alle LOB-betrokkenen moeten voldoen aan deze prestatie-indicatoren.
- Managers sturen hun medewerkers aan op een goede uitvoering van LOB.
- Onderwijsteams zetten hun ambities ten aanzien van LOB om in concrete actieplannen en/of activiteiten.

#### Medewerkers hebben blijvend aandacht voor uitvoering en kwaliteit van LOB

- Elk onderwijsteam heeft een 'LOB-eigenaar' die zorgt dat LOB binnen het team voldoende aandacht krijgt.
- Onderwijsteams nemen LOB op in hun PDCA-cyclus en geven het een vaste plek in hun teambesprekingen.
- LOB is een vast agendapunt in overleggen tussen het bestuur, directeuren en leidinggevenden.
- De school heeft LOB-inspiratiedagen voor medewerkers waar praktijkvoorbeelden aan bod komen.

#### De school steunt en initieert initiatieven om kennis over LOB te onderhouden en vergroten

- De school houdt regelmatig thema- en studiebijeenkomsten over LOB voor en met alle medewerkers.
- LOB-coördinatoren scholen leidinggevenden bij zodat ze recente ontwikkelingen kennen en toepassen.
- LOB-coördinatoren delen via workshops hun enthousiasme voor en ervaring met LOB met medewerkers.
- Het bestuur geeft medewerkers inzicht in de kosten en baten van LOB.

### Faciliteren

#### De school zorgt dat LOB-betrokkenen hun werk goed kunnen doen

- LOB-betrokkenen hebben voldoende tijd voor LOB en beschikken over LOB-instrumenten.
- LOB-betrokkenen hebben toegang tot een leerlingvolgsysteem dat informatie deelt met vo-/mbo-/ho-scholen.
- Het onderwijsprogramma heeft een duidelijke en herkenbare plek voor LOB.
- Managers hebben tijd en middelen, specifiek bestemd voor LOB-activiteiten.
- Het bestuur geeft teams binnen kaders vrijheid om LOB vanuit hun eigen professionele inzicht uit te voeren.

#### De school zorgt dat LOB-betrokkenen beschikken over de vereiste kennis en vaardigheden

- Elk onderwijsteam heeft tijd en budget voor (bij)scholing in LOB-competenties voor alle LOB-betrokkenen. De school heeft een intern ontwikkeltraject om medewerkers tot loopbaanbegeleider op te leiden.
- De LOB-competenties zijn een vast onderdeel van het opleidingsplan van medewerkers.
- LOB-betrokkenen komen periodiek samen om vaardigheden te oefenen en elkaar feedback en tips te geven.

#### De school onderhoudt goede banden met partners die voor LOB van belang zijn

- De school organiseert en neemt deel aan netwerkevenementen die zijn gerelateerd aan LOB-activiteiten.
- De school betreft bedrijven bij het ontwikkelen en uitvoeren van LOB.
- De school maakt duidelijke afspraken met bedrijven over verwachtingen in relatie tot LOB binnen stages.
- De school onderneemt initiatieven om studenten te koppelen aan alumni en medewerkers van bedrijven.

### Verbeteren

#### De school zoekt voortdurend naar manieren om LOB te verbeteren

- Alle LOB-betrokkenen vormen een intern LOB-netwerk dat de uitvoering evalueert en verbeteracties uitzet.
- Het bestuur en medewerkers bepalen m hoe ze LOB in proces en aanpak gaan verbeteren.
- De school betreft alumni, studenten en ouders bij de verbetering van LOB.
- De school vraagt bedrijven en andere scholen suggesties voor verbetering van LOB.
- De school onderzoekt samen met netwerkpartners en externe onderzoekers de effectiviteit van LOB.
- Vo-, mbo- en ho-scholen koppelen studentresultaten terug om inzicht krijgen in de effectiviteit van LOB.

#### Toelichting

Deze Informatiekaart geeft weer hoe managers de kwaliteit van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in hun eigen school kunnen borgen.

# Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

## De vijf loopbaancompetenties

LOB geeft een leerling/student meer inzicht in zijn eigen kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren. Zo helpt LOB een leerling/student bij het maken van de juiste vervolgstappen in studieloopbaan en beroepskeuze. Concreet gaat het bij LOB om het ontwikkelen van vijf loopbaancompetenties.

- |  |   |
|--|---|
| 1. Capaciteitenreflectie: Ontdek je talent | Om studenten te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties is het belangrijk dat een school in het curriculum loopbaanbegeleiding en LOB-activiteiten programmeren, waarin leerlingen/studenten hun vaardigheden kunnen trainen. Denk aan het leren netwerken, het oefenen met benoemen van kwaliteiten en motieven, het inzicht krijgen in verschillende beroepen, et cetera. |
| 2. Motievenreflectie: Ontdek je passie     |   |
| 3. Werkexploratie: Onderzoek je werkplek   |   |
| 4. Loopbaansturing: Zelf aan zet           |   |
| 5. Netwerken: In gesprek met               |   |

## Loopbaangerichte leeromgeving

Door het creëren van een loopbaangerichte leeromgeving kunnen scholen leerlingen en studenten beter begeleiden bij hun keuzes in de (onderwijs)loopbaan. Dit verstevigt hun arbeidsidentiteit en ze ontwikkelen hun loopbaancompetenties. Een loopbaangerichte leeromgeving voldoet aan de volgende voorwaarden:

- De leeromgeving is *praktijkgestuurd*. Richting en identiteit zijn niet te ontwikkelen vanuit een boek. De leerling/student moet echte ervaringen op doen. Hierom staan levensechte problemen centraal, waarbij het bedrijfsleven een cruciale rol kan spelen.
  - Er is een *reflectieve dialoog*. De leerling/student praat met een of meer vertrouwde personen over zijn ervaringen.
- De leerling/student wordt bevraagd op zijn kwaliteiten, waarden en ambities en ontwikkelt hierdoor een zelfbeeld en zelfinzicht. Deze reflectieve dialoog wordt uitgevoerd vanuit onderstaande opzet. De leerling/student kan en krijgt hiermee zeggenschap over het eigen leerproces.



Opzet voor de reflectieve dialoog