

Kwaliteitskaart

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het mbo

Hoe kan een mbo-instelling 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 instelling, 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-eigenaar 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 mbo-instelling heeft instrumenten om op (de kwaliteit van) LOB te sturen

- De instelling heeft heldere rol- en taakbeschrijvingen van loopbaanbegeleiders en docenten.
- De (ontwikkeling van) LOB-competenties zijn onderwerp van functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- De instelling 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.
- Teams zetten hun ambities ten aanzien van LOB om in concrete actieplannen en/of activiteiten.

Medewerkers hebben blijvend aandacht voor de uitvoering en kwaliteit van LOB

- Elk team heeft een 'LOB-eigenaar' die zorgt dat LOB binnen het team voldoende aandacht krijgt.
- Teams 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 instelling heeft LOB-inspiratiedagen voor medewerkers waar praktijkvoorbeelden aan bod komen.

De mbo-instelling steunt en initieert initiatieven om kennis over LOB te onderhouden en vergroten

- De instelling houdt regelmatig thema- en studiebijeenkomsten over LOB voor en met alle medewerkers.
- Schoolcoaches scholen leidinggevenden bij zodat ze recente ontwikkelingen kennen en toepassen.
- Schoolcoaches delen via workshops hun enthousiasme voor en ervaring met LOB met medewerkers.
- Het bestuur geeft medewerkers inzicht in de kosten en baten van LOB.
- Schoolcoaches trainen hun collega's in het voeren van een professioneel LOB-gesprek.

Faciliteren

De mbo-instelling 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- en hbo-scholen.
- Het onderwijsprogramma heeft een duidelijke en herkenbare plek voor LOB.
- Managers hebben tijd en middelen, specifiek bestemd voor LOB-activiteiten.
- Het bestuur organiseert dat loopbaanbegeleiders bij stages tijdens schoolvakanties LOB kunnen bieden.
- Het bestuur geeft teams binnen kaders vrijheid om LOB vanuit hun eigen professionele inzicht uit te voeren.

De mbo-instelling zorgt dat LOB-betrokkenen beschikken over de vereiste kennis en vaardigheden

- Elk team heeft tijd en budget voor (bij)scholing in LOB-competenties voor alle LOB-betrokkenen.
- De instelling 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 mbo-instelling onderhoudt goede banden met partners die voor LOB van belang zijn

- De instelling organiseert en neemt deel aan netwerkevenementen die zijn gerelateerd aan LOB-activiteiten.
- De instelling betreft bedrijven bij het ontwikkelen en uitvoeren van LOB.
- De instelling organiseert LOB-trainingen voor praktijkopleiders en loopbaanbegeleiders gezamenlijk.
- De instelling wisselt haar docenten uit met medewerkers van bedrijven en docenten uit vo en hbo.
- De instelling maakt duidelijke afspraken met bedrijven over verwachtingen in relatie tot LOB binnen stages.
- De instelling onderneemt initiatieven om studenten te koppelen aan alumni en medewerkers van bedrijven.

Verbeteren

De mbo-instelling 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 met de LOB-scan hoe ze LOB in proces en aanpak gaan verbeteren.
- De instelling betreft alumni, studenten en ouders bij de verbetering van LOB.
- De instelling vraagt bedrijven, vo-scholen en hbo-instellingen suggesties voor verbetering van LOB.
- De instelling onderzoekt samen met netwerkpartners en externe onderzoekers de effectiviteit van LOB.
- Vmbo-, mbo- en hbo-instellingen koppelen studentresultaten terug om inzicht te krijgen in de effectiviteit van LOB.
- De instelling zorgt samen met het vmbo voor een doorlopende ontwikkelings- en begeleidingslijn.

Toelichting

Deze Informatiekaart geeft weer hoe managers de kwaliteit van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in hun eigen mbo-instelling kunnen borgen. De achterzijde van deze kaart gaat verder in op (het belang van) LOB en informeert over het Stimuleringsproject LOB in het mbo.



Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het mbo

Echte aandacht voor kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren

In onze maatschappij moeten jongeren al heel jong een keuze maken voor een studierichting. Zo vroeg zelfs dat ze soms niet precies weten wat ze later willen worden. Dit kan grote gevolgen hebben: valt de opleiding tegen, dan is de kans op uitval groot. LOB en het hiervoor opgestarte *Stimuleringsproject LOB in het mbo* stellen onderwijsinstellingen in staat studenten beter en

professioneler te helpen bij het maken van keuzes. De studenten doen praktijkervaringen op en leren hierop professioneel te reflecteren. Hierdoor krijgen zij goed inzicht in hun talenten, kwaliteiten, drijfveren en mogelijkheden en kiezen weloverwogen voor een volgende stap in hun onderwijsloopbaan, vervolgopleiding of beroep.

Fundament voor leven lang leren

Door loopbaancompetent gedrag aan te leren leggen studenten een fundament voor een leven lang leren. Dat is nu essentiëler dan ooit; de arbeidsmarkt verandert en van de toekomstige beroepsoefenaar wordt meer zelfsturing verwacht. Hij of zij is breder opgeleid, maakt gebruik van wisselende vaardigheden en technieken, leert in kortere trajecten, bindt zich minder aan vaste werkgevers en heeft in zijn of haar beroepsleven meer dan tien banen. Tijdens de mbo-opleidingen van nu moet de basis worden gelegd voor het loopbaanleren van de toekomst. Studenten moeten met hun docenten in gesprek kunnen gaan over de zin en betekenis van hun ervaringen als aankomend werknemer en als burger.

LOB sluit aan bij het beeld dat geschetst wordt in 'Het mbo in 2025', het manifest voor de toekomst van het middelbaar beroepsonderwijs (door o.a. de MBO Raad). Het vergroot tegelijkertijd de slagingskans van diverse maatregelen die nu spelen, zoals Focus op Vakmanschap en aanvullende plannen. Denk aan terugdringen van voortijdig school verlaten, excellentie, de terugkeer van de menselijke maat in het mbo, de samenwerking vmbo-mbo-hbo en de doelmatigheid. LOB is dus geen op zichzelf staand vak of project. Het is een wezenlijk onderdeel van het onderwijsproces en legt een basis voor een leven lang leren.

De vijf loopbaancompetenties

Uit diverse onderzoeken blijkt dat jongeren behoefte hebben aan begeleiding bij het maken van de juiste opleidings- en beroepskeuzes. LOB geeft een student meer inzicht in zijn of haar eigen kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren. Zo helpt LOB een student bij het maken van de juiste vervolgstappen in zijn of haar studieloopbaan en beroepskeuze. Concreet gaat het bij LOB om het ontwikkelen van vijf loopbaancompetenties. Hoewel af en toe verschillende termen gebruikt worden, gaat het op het vmbo en het mbo om dezelfde vijf loopbaancompetenties:

1. Capaciteitenreflectie: Ontdek je talent
2. Motievenreflectie: Ontdek je passie
3. Werkexploratie: Onderzoek je werkplek
4. Loopbaansturing: Ga zelf aan zet
5. Netwerken: Ga in gesprek

Om studenten te ondersteunen bij het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties is het belangrijk dat mbo-instellingen in het curriculum loopbaanlessen en LOB-activiteiten programmeren, waarin 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.

Toelichting

Deze dubbelzijdige kaart geeft weer hoe managers de kwaliteit van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) in hun eigen mbo-instelling kunnen borgen. De voorkant van de kaart is ingedeeld naar de drie stappen Verankeren, Faciliteren en Verbeteren. De vetgedrukte zinnen benoemen wat een mbo-instelling kan doen om de kwaliteit te borgen en eronder staan voorbeelden hoe dit te doen.

Deze kant van de kaart licht het belang van LOB toe, legt bondig uit welke relaties er zijn met andere beleidsontwikkelingen, wat het is en wat ervoor nodig is dit goed uit te voeren. De kaart is gemaakt door De Argumentenfabriek op basis van literatuuronderzoek en input van LOB-deskundigen vanuit verschillende mbo-instellingen. Met dank aan allen voor hun denkwerk.

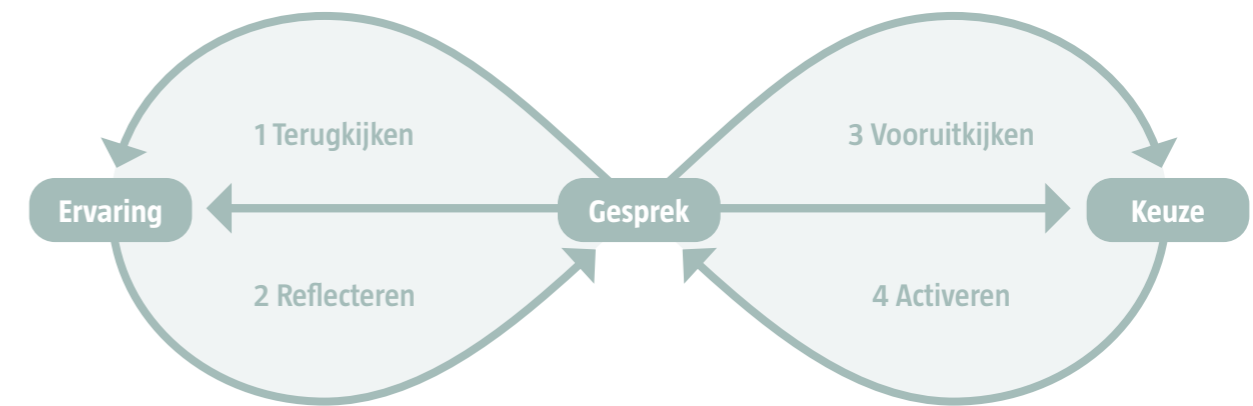
Loopbaangerichte leeromgeving

Door het creëren van een loopbaangerichte leeromgeving kunnen onderwijsinstellingen 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 student moet echte ervaringen op doen. Hierom staan levensechte problemen centraal, waarbij het bedrijfsleven een cruciale rol speelt.
- Er is een *reflectieve dialoog*. De student praat met een of meer vertrouwde personen over zijn of haar ervaringen.

Hij of zij wordt bevraagd op zijn of haar kwaliteiten, waarden en ambities en ontwikkelt hierdoor zijn zelfbeeld en zelfinzicht. Deze reflectieve dialoog wordt uitgevoerd vanuit onderstaande opzet.

- De student kan en krijgt hiermee zeggenschap over zijn of haar eigen leerproces.



Opzet voor de reflectieve dialoog

LOB-scan: hulp bij visie, beleid en implementatie

Visie, beleid en ambities zorgen voor inspiratie, duidelijkheid en samenhang. Zij maken het proces van een beoogde kwaliteitsverbetering bestuurbaar en beheersbaar. Bij het bepalen van LOB-beleid is de LOB-scan een handig hulpmiddel: deze brengt medewerkers met verschillende functies met elkaar in gesprek over de stand van zaken van LOB in hun onderwijsinstelling. Hierbij komen belangrijke aspecten aan

bod zoals 'organisatie' (bijvoorbeeld de rollen en taken in de onderwijsinstelling) en 'samenwerking' (bijvoorbeeld ouderbetrokkenheid of de gezamenlijke aanpak van LOB door vmbo en mbo). Door deze onderdelen gezamenlijk te bespreken, kunnen de betrokkenen de ambities ten aanzien van LOB voor de korte en middellange termijn bepalen. De LOB-scan is te vinden via www.lob4mbo.nl

Stimuleringsproject LOB in het mbo

Het door het ministerie van OCV gesubsidieerd *Stimuleringsproject LOB in het mbo* biedt mbo-instellingen handvatten om een instelling breed en samenhangend beleid voor LOB te formuleren, te implementeren en krachtige loopbaangerichte leeromgevingen te creëren. Het Stimuleringsproject biedt onder meer een training aan in het voeren van reflectieve loopbaangesprekken, stelt instrumenten (onder meer een

loopbaanmagazijn voor loopbaanlessen, een lessenserie netwerken, een handleiding voor het ontwikkelen van levensechte opdrachten en een lesmodule voor LOB en kwetsbare jongeren) ter beschikking en organiseert kennisdelingsbijeenkomsten. Het Stimuleringsproject wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten. Zie www.lob4mbo.nl.