

De rol van LOB in het leren

LOB helpt te motiveren

Michel Zijffers
12 juni 2023, Utrecht
Expertisepunt



Even voorstellen...

Wat was je eerste serieuze baan?



Waar gaan we het over hebben?

- Wat is nu LOB precies?
- Hoe faciliteer je LOB in jouw school?
- Wat is het belang van LOB?
- Welke vragen heb je meegenomen?

Wat is nu LOB precies?

Onder Loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en –begeleiding (LOB) verstaan we het geheel van begeleiding en activiteiten waarmee de school studenten tijdens hun opleiding ondersteunt bij het leren maken van loopbaan- en studiekeuzes.

In kerndeel C staat omschreven waar LOB aan moet voldoen.

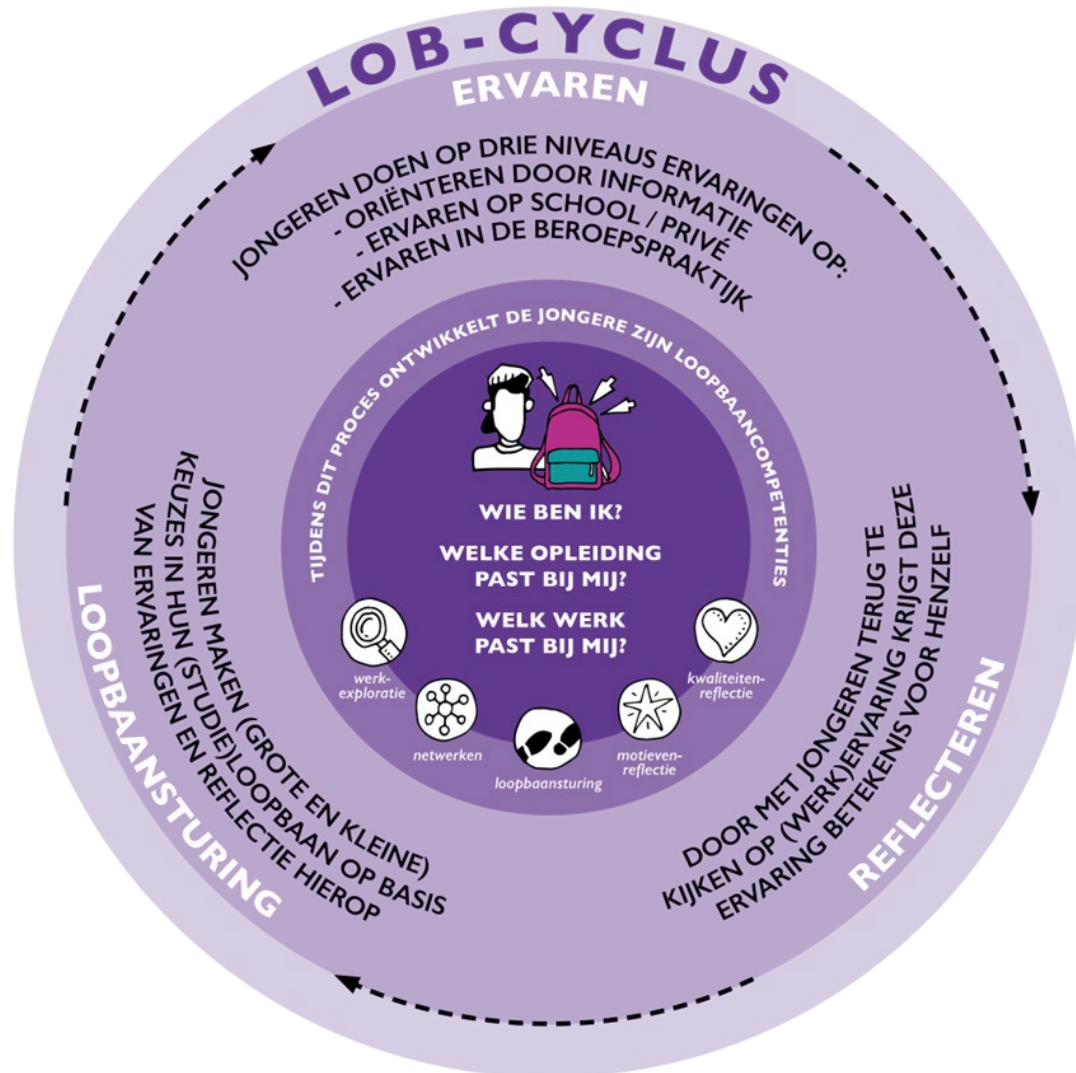
Kerndeel C?



De school.....

- creëert een omgeving waarin loopbaanervaringen opgedaan kunnen worden;
- creëert mogelijkheden om te oriënteren op vervolgscholing en beroepen;
- creëert mogelijkheden om te reflecteren op loopbaanervaringen;
- ondersteunt leerlingen door theoretische achtergrond en praktische voorbeelden aan te bieden over de loopbaancompetenties;
- faciliteert in mogelijkheden om een loopbaandossier aan te leggen
- zorgt voor een verankering van loopbaanvaardigheden in het curriculum en in het programma van toetsing en afsluiting

Wat is nu LOB precies?



Hoe faciliteer je LOB binnen jouw school?



Aan welke knoppen denk je te gaan draaien?

Meer weten?

Volg de [online module](#) over het faciliteren van LOB.



Wat is het belang van LOB?



Waarom LOB in de les?

- De leerling wordt uitgedaagd om na te denken over de eigen toekomst
- De persoonlijke ontwikkeling van de leerling wordt bewust gekoppeld aan LOB
- De leerling weet beter wat hij kan, waar hij goed in is en kan dat koppelen aan loopbaankeuzes
- Motivatie neemt toe, waardoor mogelijk betere resultaten



Waarom LOB in de les?

- Ontstaan van nieuwe ideeën voor het onderwijsprogramma
- Het onderwijs wordt actueler en relevanter
- Wat er al gebeurt in de lessen krijgt meer betekenis



Welke vragen heb je (meegenomen)?



Hartelijk dank voor de aandacht!

Meer weten?



- **Neem contact op met jouw regiocontactpersoon LOB**



- Meld je aan voor de nieuwsbrief

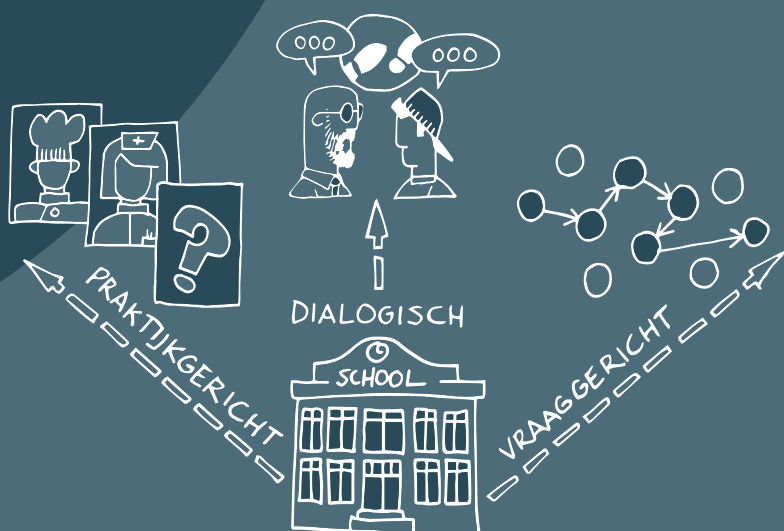


- **Volg ons op LinkedIn**

Expertisepunt



FACILITEREN LOB LEEROMGEVING



Jongeren zijn beter in staat zelf sturing te geven aan hun loopbaan door het ontwikkelen van een loopbaanperspectief. Bij het ontwikkelen van een loopbaanperspectief leert een jongere over zichzelf in relatie tot zijn/haar toekomstige school of werk. Deze ontwikkeling wordt gevoed door het opdoen van praktijkervaringen en de reflectie daarop. Loopbaanperspectief kan variëren van een concrete beroeps- of opleidingswens tot vage noties over in welke richting iemand zich zou willen ontwikkelen. In een loopbaangerichte leeromgeving staat de loopbaan van de jongere centraal, passend bij de inhoud van het onderwijs.

Een loopbaangerichte leeromgeving kent de volgende elementen:

- **praktijkgericht** (kunnen ervaren)
- **dialogisch** (kunnen praten over ervaringen en keuzes)
- **vraaggericht** (oefenen om kleinere keuzes te maken).

Het kenmerk van een loopbaangerichte leeromgeving is dat deze elementen in samenhang georganiseerd zijn.

DEZE TOOL HELPT LEIDINGGEVENDEN BIJ HET ONTWIKKELEN VAN EEN LOOPBAANGERICHTE LEEROMGEVING. HIERONDER STAAN VIJF 'SPELREGELS' DIE KUNNEN DIENEN ALS BASIS VOOR DE UITVOERING.

1. Cyclische werkwijze

Het versterken van de loopbaangerichte leeromgeving kan gezien worden als een cyclisch en samenhangend proces: de verschillende ontwikkelstappen volgen elkaar op én hangen met elkaar samen. In een meer dialogische leeromgeving wordt er gesproken over praktijkervaringen en krijgen deze ervaringen betekenis door de dialoog.

Tip: werk met kleine betekenisvolle stappen, gevolgd door momenten van feedback en reflectie.

2. Organiseer een collectief leerproces

Het realiseren van een loopbaangerichte leeromgeving start met het ontwerpen van een praktijkgerichte en vraaggerichte leeromgeving. Dit grijpt in op bestaande routines van het team. Van de leidinggevende wordt gevraagd om het team te inspireren, richting te geven, te ondersteunen en te begeleiden in een veranderproces. Dit vraagt om collectief leren: met elkaar aan de slag. Het PDCA-denken kan hierbij goed ingezet worden.

Tip: zorg voor gezamenlijke ontwikkeltijd en een veilig leerklimaat.

3. Bepaal je eigen route

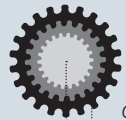
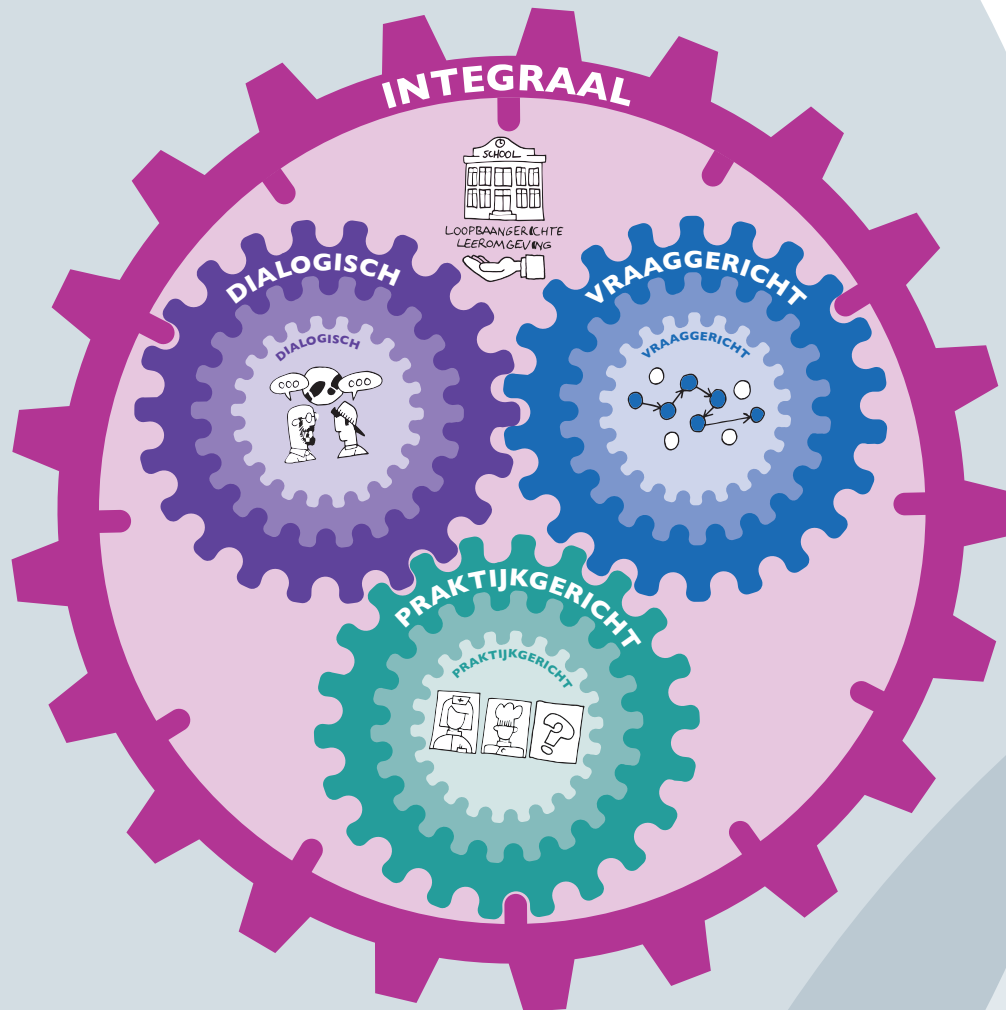
Kies een aanpak die bij de school past. Het gaat erom dat de jongere krijgt aangeboden wat hem of haar het beste vooruit helpt. Teams moeten aan de slag en kunnen niet alles tegelijk. Daarom worden er in dit document voorbeelden gegeven van 'stap voor stap'-ontwikkelstappen met de kenmerken, praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht. Zo kun je stapsgewijs van start met de ontwikkeling van een loopbaangerichte leeromgeving.

4. Draai aan de knoppen om ondersteuning te bieden

De leidinggevende voert het gesprek met het team om de voortgang te bespreken en om zicht te krijgen welke ondersteuning nodig is. Het groeimodel biedt elementen voor dit gesprek.

5. (Bege)leid de kanteling

De ontwikkeling van de elementen (praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht) tot een loopbaangerichte leeromgeving hebben een belangrijke overeenkomst. Die overeenkomst is een kanteling in perspectief: van denken vanuit leerstof naar denken vanuit de leerprocessen van de jongere. Deze kanteling kan gezien worden als het centrale kenmerk in de ontwikkeling naar een integrale loopbaangerichte leeromgeving.



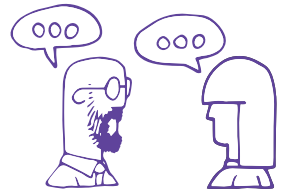
Onderwijs georganiseerd vanuit leerprocessen

Onderwijs georganiseerd vanuit inhoud

DIALOGISCH

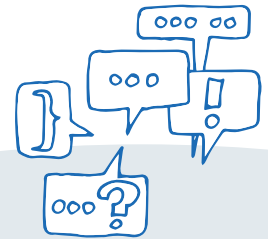
Ontwerpcriteria

1. Er vinden loopbaandialogen/-trialogen plaats.
2. Deze worden gekoppeld aan een actie.
3. De dialoog is steeds meer vertrekpunt van het curriculum.
4. Gesprekken vinden structureel én 'just in time' plaats.



Randvoorwaarden/knoppen

1. Er is tijd in het rooster voor gesprekken.
2. Heldere taakverdeling.
3. Docenten zijn toegerust voor deze rol en taak.
4. Het gesprek is structureel ingebed in het curriculum.



VRAAGGERICHT

Ontwerpcriteria

1. Er is ruimte om ervaringen op te doen die passen bij de individuele behoefte.
2. Ervaringslogica is de basis voor het curriculum.
3. Volgorde, tempo en inhoud zijn flexibel en aan te passen aan de vraag van de jongere.

Randvoorwaarden/knoppen

1. Structuur is georganiseerd vanuit het leerproces.
2. Er is vrije ruimte in het programma/in de structuur.
3. Teamrollen zijn duidelijk en docenten zijn toegerust wendbaar te acteren op de vraag.
4. Er is een passende inrichting van de school.
5. Er zijn ondersteunende (bv. rooster-) systemen.

PRAKTIJKGERICHT

Ontwerpcriteria

1. Er is een diversiteit aan realistische praktijkervaringen.
2. De praktijkervaringen passen bij de individuele jongere.
3. Beroepstaken zijn uitgangspunt voor het curriculum.



Randvoorwaarden/knoppen

1. Schoolinrichting weerspiegelt professionele werkomgeving.
2. Jongere is junior medewerker.
3. Tijd passend bij werk.
4. Werken met professionele artefacten.



VOORBEELDEN ONTWIKKELSTAPPEN OM EEN BEELD TE VORMEN VAN HET VERSTERKEN VAN DE LOOPBAANGERICHTE LEEROMGEVING

DIALOGISCH

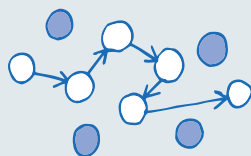
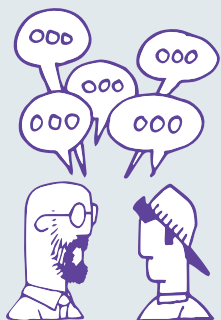
1. Elk gesprek eindigt in een actie en daarbij is er ten minste één begeleider in school met voldoende overzicht over het beroepenveld en het pad van beroepsontwikkeling.
2. Docenten zijn in staat loopbaandialogen te voeren en zorgen dat het onderwijsprogramma indien mogelijk aangepast kan worden aan de vragen/behoefte van de jongere.

VRAAGGERICHT

1. De invulling van de vrije ruimte, keuzevakken of -delen wordt aangepast aan de leerbehoefte van de jongere, al dan niet groeps-gewijs.
2. Het wordt voor jongeren mogelijk gemaakt om buiten het rooster om ervaring op te doen in een bedrijf, simulatie of hybride leeromgeving, bijvoorbeeld door het kiezen van een stage, een bepaalde opdracht, specifieke begeleiding, e.d.
3. Er is in het rooster vrije ruimte georganiseerd waarin expliciet aandacht is voor niet planbare activiteiten. Er kan gebruik gemaakt worden van faciliteiten op school en daarbuiten.
4. Er is een leidend principe in het curriculum (opdrachten van bedrijven, thema's, projecten, e.d.) waar onderwijs- en praktijk-leerinhouden aan gekoppeld kunnen worden.

PRAKTIJKGERICHT

1. Er worden mogelijkheden gecreëerd voor praktijk-ervaringen, bijvoorbeeld stages in alle leerjaren, hybride leeromgevingen en authentieke opdrachten.
2. Er worden mogelijkheden gecreëerd voor jongeren om eigen praktijkervaringen te organiseren/in te brengen.
3. Er worden bewuste verbin-dingen ontworpen tussen praktijkervaringen en andere elementen van de opleiding zodat praktijkervaringen worden benut voor de dialogische gesprekken en theorie 'Just In Time' kan worden aangeboden.
4. Er wordt op school uitgegaan van het benutten van een bijbaan of vrijwilligerswerk van jongeren als waardevolle praktijkervaring.



DE CRITERIA WAARAAN EEN LOOPBAANGERICHTE LEEROMGEVING VOLDOET, WANNEER DEZE IS VORMGEGEVEN VANUIT DE LEERPROCESSEN VAN DE JONGERE

INTEGRAAL

Werken vanuit een visie

Docenten, ondersteuners en leidinggevenden werken vanuit hetzelfde gedachtegoed, namelijk dat van loopbaangerichtheid. Zij kunnen daarin verschillende rollen vervullen.

Het is belangrijk dat er een gedeelde visie is op de loopbaangerichte leeromgeving, als fundament onder het onderwijs én de inrichting van de organisatie. De reflectie op ervaringen staat centraal, bij het verbeteren van onderwijs en bij de ontwikkeling van docenten en ondersteuners.

Ontwerpen in samenhang

De ontwikkeling van praktijkgericht, dialooggericht en vraaggericht onderwijs gebeurt in samenhang. Daarvoor is het belangrijk dat:

- de uitgangspunten van een loopbaangerichte leeromgeving en reflectie op ervaringen centraal staat
- docenten kennis hebben van de ontwikkeling van het loopbaanperspectief van de jongere
- docenten 'verder kunnen kijken' dan het eigen vak. Zij hebben kennis van het beroep, de werkomgeving en welke keuzemogelijkheden er zijn.

DIALOGISCH

Uitgangspunt 1

Er worden loopbaandialogen of -trialogen met jongeren gevoerd. Elk loopbaangesprek eindigt in actie: een concrete opdracht die de jongere zichzelf geeft.

- Begeleiders zijn in staat een veilige en reflectieve omgeving te creëren waarin de loopbaandialogoog gevoerd kan worden.

Uitgangspunt 2

De dialoog is gedurende de opleiding het vertrekpunt van het onderwijsaanbod voor de jongere; het tempo waarin dat gebeurt past bij de jongere.

Uitgangspunt 3

Loopbaandialogen kunnen op elk moment plaats vinden. Loopbaandialogen worden gestructureerd georganiseerd en vinden ook informeel plaats (het gesprekje op de gang kan zeer betekenisvol zijn)

VRAAGGERICHT

Uitgangspunt 1

Het onderwijs biedt jongeren de ruimte om ervaring op te doen en dingen te leren die passen bij de eigen behoefte. Voor zover mogelijk is de volgorde, het tempo en de inhoud van het curriculum aanpasbaar aan de behoeften van de jongere.

- In ieder (beroeps)domein zijn er noodzakelijke kennis en ervaringen die een jongere mee moet krijgen om te kunnen functioneren in het domein. Het is belangrijk deze vast te stellen in afstemming met stakeholders, zoals betrokkenen uit het werkveld.



PRAKTIJKGERICHT

Uitgangspunt 1

Jongeren worden in staat gesteld verschillende praktijkervaringen op te doen die passen bij hun persoonlijk loopbaanperspectief.

- Er is variëteit aan praktijk, zoveel mogelijk vanuit een realistische context, en mogelijkheden om daarin ervaring op te doen.
- Elke jongere kan praktijk-ervaringen opdoen die passen bij zijn leerbehoefte.

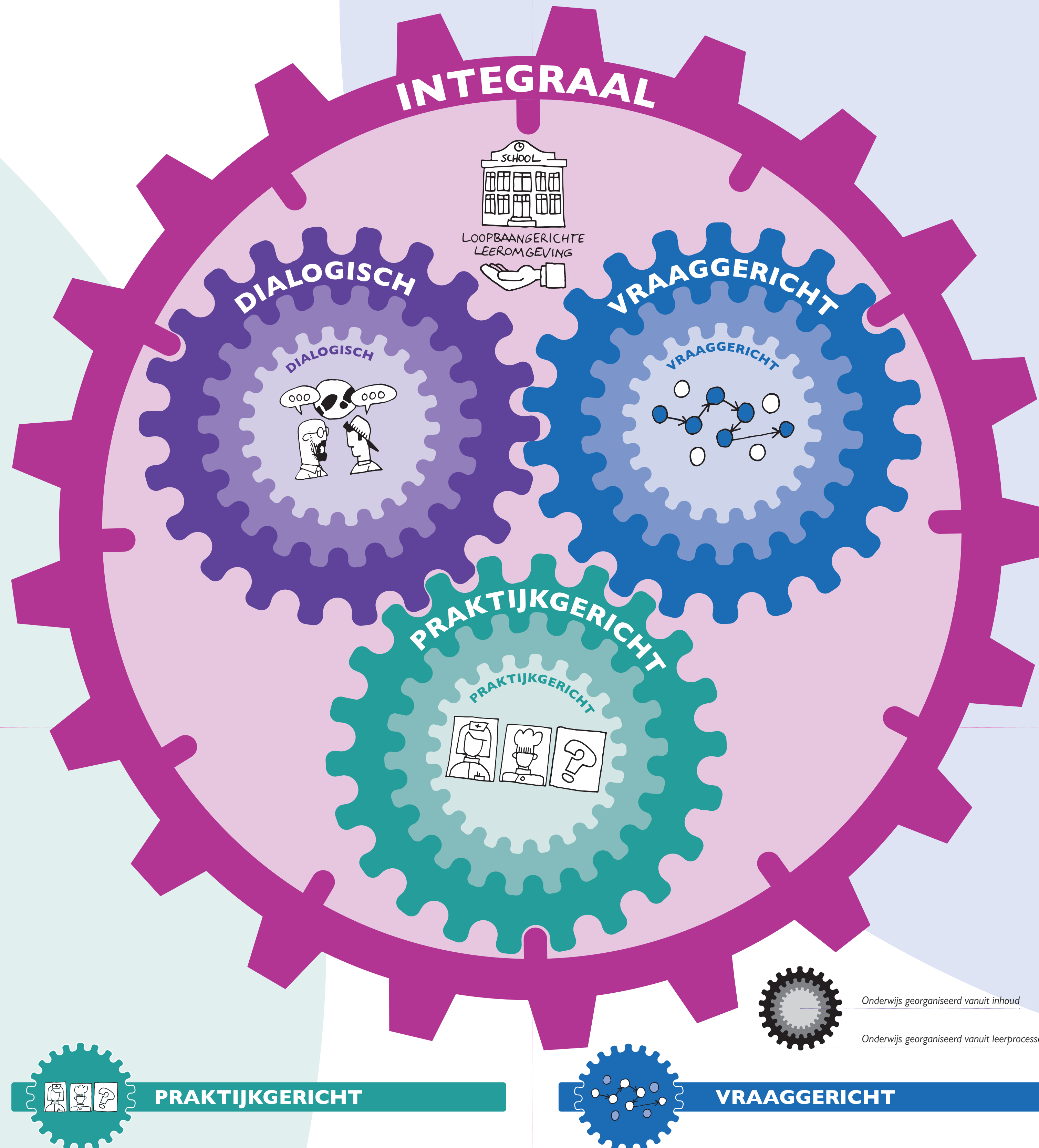
Uitgangspunt 2

De ervaringen zijn betekenisvol en realistisch, vanuit het perspectief van het betreffende beroep(envel). Zij helpen jongeren om zich te oriënteren op een beroep en de eerste stappen te zetten om te groeien in dat beroep. Voor beroeps-gerichte (onderdelen van) opleidingen betekent dit dat de beroepstaken uitgangspunt zijn voor ordening van de aangeboden opleidingsinhoud.

Houttuinlaan 6
3447 GM Woerden
Postbus 205 I
3440 DB Woerden
0348 – 75 36 10
info@expertisepuntlob.nl
www.expertisepuntlob.nl

2021/02 - uitgave 2021 - deze wegwijzer maakt deel uit van een serie.
Kijk voor de andere wegwijzers op expertisepuntlob.nl/wegwijzers

FACILITEREN LOB LEEROMGEVING



SPELREGELS

Het doel van deze tool is dat hij leidinggevend van scholen helpt bij het maken van een start (de invoering van de eerste basisprincipes van een loopbaangerichte leeromgeving), de ontwikkeling van een integrale aanpak van LOB en alles wat daartussen ligt. Om dat te realiseren staan hieronder vijf ‘spelregels’ beschreven en is het aan de leidinggevende om hier uitvoering aan te geven. We werken bewust met ‘spelregels’ en niet met een ‘voorschrift’ of een ‘stappenplan’: elke school is anders en maakt daarom andere ontwikkelstappen.

1. CYCLISCHE WERKWIJZE

Het versterken van de loopbaangerichte leeromgeving kan gezien worden als een cyclisch en samenhangend proces. Daarbij volgen de verschillende ontwikkelstappen elkaar op én hangen met elkaar samen. Bijvoorbeeld: in een meer dialogische leeromgeving is het nodig dat er praktijkervaringen zijn waarover gesproken kan worden, in een meer praktijkgerichte leeromgeving is het nodig dat ervaringen betekenis krijgen door de dialoog. Dit vraagt op een bepaald moment dat de school/het team anders naar leren gaat kijken. Werk met kleine betekenisvolle stappen, gevolgd door momenten van feedback en reflectie. De input die dit proces oplevert kan gebruikt worden voor de volgende ontwikkelstap.

2. ORGANISEER EEN COLLECTIEF EN TRANSFORMATIEF LEERPROCES

Het groeimodel, wat hierboven is afgebeeld, laat zien dat het realiseren van een loopbaangerichte leeromgeving zowel vraagt om de introductie van (persoons)reflectie als om het ontwerpen van een praktijkgerichte en vraaggerichte leeromgeving wat ingrijpt op bestaande routines van het team. Van de leidinggevende wordt gevraagd om het team te inspireren, richting te geven, te ondersteunen en te begeleiden in een veranderproces wat vraagt om diverse grondtonen van leren; namelijk collectief leren en transformatief leren. Hiervoor zijn verschillende methodieken beschikbaar, zoals: PDCA, design thinking, actie onderzoek. Zorg daarnaast voor gezamenlijke ontwikkeltijd en een veilig leerlimaat.

3. BEPAAL JE EIGEN ROUTE

Begin bij voorkeur met het scenario dialogisch of praktijkgericht. In de praktijk blijkt namelijk dat vraaggestuurd veel eerder dan bij beide andere startscenario's een eigen leven gaat leiden; flexibiliseren om het flexibiliseren. Het gaat het erom dat de jongere dat krijgt aange-

boden wat hem of haar op dat moment het beste vooruit helpt. Aan welke kant er ook begonnen wordt, teams moeten ergens mee aan de slag en kunnen niet alles tegelijk. Daarom worden er op de achterkant van deze bijlage voorbeelden gegeven van ‘stap voor stap’-ontwikkelstappen, met de kenmerken, praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht, als start voor de ontwikkeling van een loopbaangerichte leeromgeving.

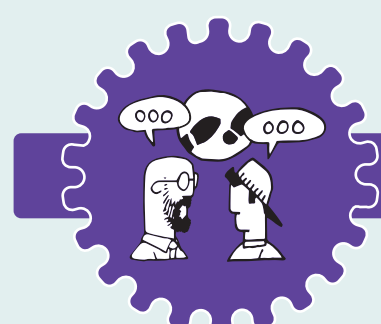
4. DRAAI AAN DE KNOPPEN OM ONDERSTEUNING TE BIJEN

De leidinggevende voert het professionele gesprek met het team om de voortgang te bespreken en om zicht te krijgen welke benodigde ondersteuning hij kan bieden. Het groeimodel geeft hiervoor de inhoudelijke gespreksagenda en kan daarmee ingezet worden als praatplaat. De achtergrondinformatie op de achterzijde geeft verdieping aan het groeimodel. Hij ondersteunt de leidinggevende in inzicht in de ontwerpcriteria die er aan een loopbaangerichte leeromgeving gesteld worden en in inzicht in welke knoppen hij kan draaien om ondersteuning te bieden aan het realiseren van deze ontwerpcriteria.

5. (BEGE)LEIDT DE KANTELING

De ontwikkeling van deelelementen (praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht) tot een integrale loopbaangerichte leeromgeving kan uiteraard langs verschillende wegen. Maar alle mogelijke ontwikkelpaden hebben wel een belangrijke overeenkomst. Die overeenkomst is een kanteling in perspectief: van denken vanuit leerstof naar denken vanuit de leerprocessen van de jongere. Deze kanteling kan dus gezien worden als het centrale kenmerk in de ontwikkeling naar een integrale loopbaangerichte leeromgeving. Wanneer en hoe dat kantelmoment plaats vindt, is uiteraard aan elke school afzonderlijk. Belangrijk daarbij is, dat de (bege)leiding het moment waarop het gesprek daarover plaats vindt goed kiest en bewaakt.

In een loopbaangerichte leeromgeving staat de loopbaan van de jongere centraal en niet de inhoud van het onderwijs (curriculum, kwalificatiedossier), de docent of de onderwijsorganisatie.



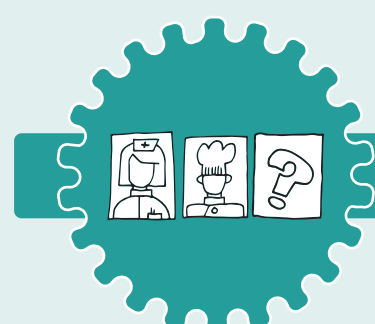
DIALOGISCH

ONTWERPCriteria

1. Er vinden loopbaandialogen/-trialogen plaats.
2. Deze worden gekoppeld aan een actie.
3. De dialoog is steeds meer vetrekpunt van het curriculum.
4. Gesprekken vinden structureel én ‘just in time’ plaats.

RANDVOORWAARDEN/KNOPPEN

1. Er is tijd in het rooster voor gesprekken.
2. Heldere taakverdeling.
3. Docenten zijn toegerust voor deze rol en taak.
4. Het gesprek is structureel ingebed in het curriculum.



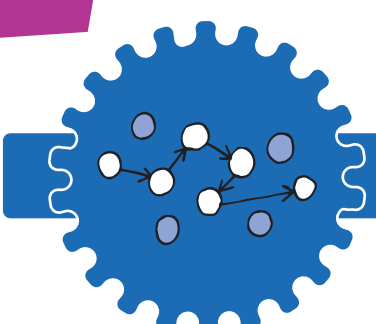
PRAKTIJKGERICHT

ONTWERPCriteria

1. Er is een diversiteit aan realistische praktijkervaringen.
2. De praktijkervaringen passen bij de individuele jongere.
3. Beroepstaken zijn uitgangspunt voor het curriculum.

RANDVOORWAARDEN/KNOPPEN

1. Schoolinrichting weerspiegelt professionele werkomgeving.
2. Jongere is junior medewerker.
3. Tijd passend bij werk.
4. Werken met professionele artefacten.



VRAAGGERICHT

ONTWERPCriteria

1. Er is ruimte om ervaringen op te doen die passen bij de individuele behoefte.
2. Ervaringslogica is de basis voor het curriculum.
3. Volgorde, tempo en inhoud zijn flexibel en aan te passen aan de vraag van de jongere.

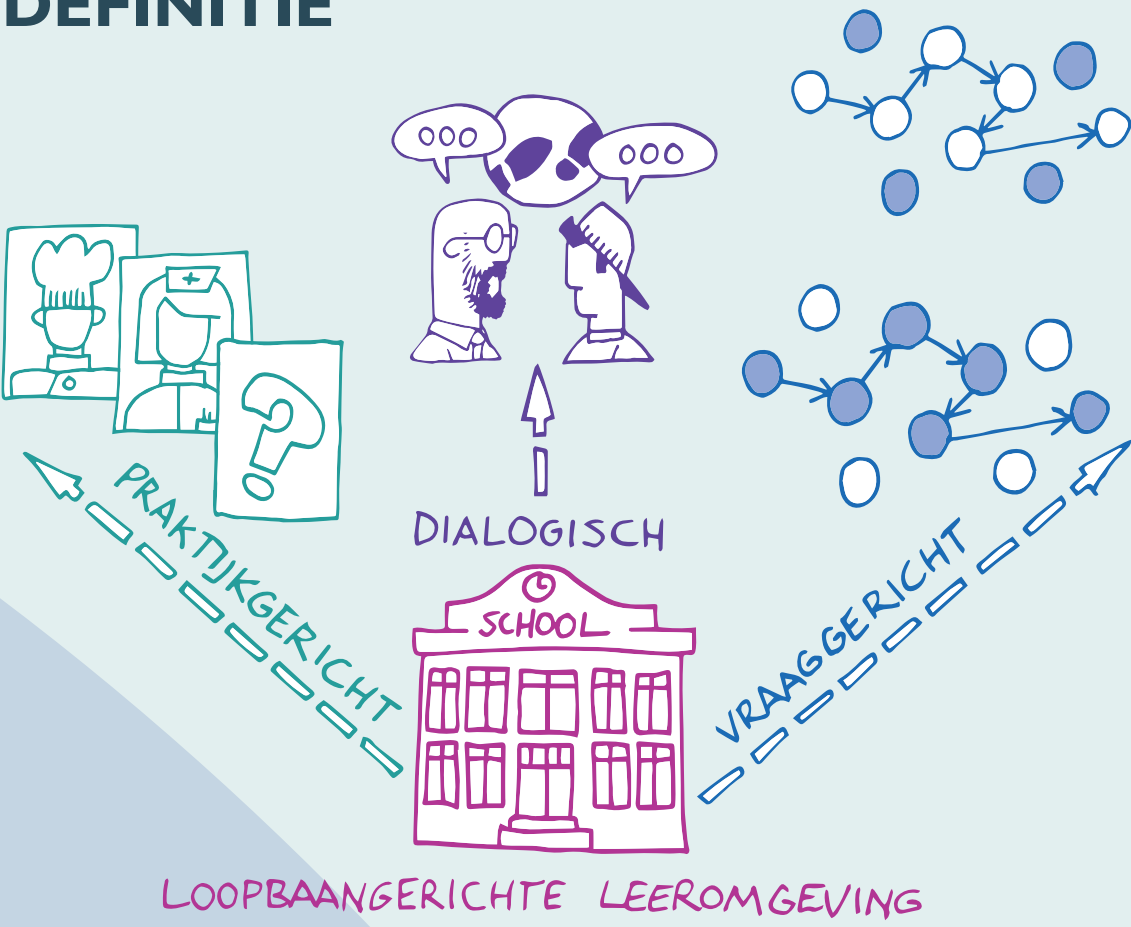
RANDVOORWAARDEN/KNOPPEN

1. Structuur is georganiseerd vanuit het leerproces.
2. Er is vrije ruimte in het programma/in de structuur.
3. Teamrollen zijn duidelijk en docenten zijn toegerust wendbaar te acteren op de vraag.
4. Er is een passende inrichting van de school.
5. Er zijn ondersteunende (bv. rooster-) systemen.

Onderwijs georganiseerd vanuit inhoud

Onderwijs georganiseerd vanuit leerprocessen

DEFINITIE



In een loopbaangerichte leeromgeving staat de loopbaan van de jongere centraal en niet de inhoud van het onderwijs (curriculum, kwalificatie-dossier), de docent of de onderwijsorganisatie. Het gaat erom dat onderwijs ‘andersom’ wordt ingericht, namelijk vanuit de organisatie van leerprocessen. Daardoor staat het ontwikkelen van een loopbaanperspectief centraal, de kennisoverdracht is daarvan afgeleid. Dat wil niet zeggen dat de inhoud van onderwijs er dan niet meer toe doet, integendeel! De inhoud van onderwijs zou wel eens veel belangrijker kunnen worden dan nu vaak het geval is.

Het loopbaanperspectief is wat een jongere heeft geleerd over zichzelf in relatie tot arbeid. Het gaat hierbij over ‘de ‘woorden’/betekenissen die de jongere aan praktijkervaringen geeft (alle opbrengst van motievenreflectie). Het loopbaanperspectief kan daardoor van alles zijn: van een concrete beroeps- of opleidingswens tot vage noties over in welke richting iemand zich zou willen ontwikkelen. Door het ontwikkelen van een loopbaanperspectief zijn jongeren beter in staat zelf sturing te (blijven) geven aan hun loopbaan.

Onderwijsaanbod dat past bij het persoonlijk loopbaanperspectief kan dus enorm uiteen lopen. Voor sommigen kan het betekenen: een gewenst vak leren. Voor anderen: veel oriëntatie op verschillende bestaande beroepspraktijk. gecombineerd met ‘maar vast aan de slag met kennis en vaardigheden die altijd van pas komen’.

Een loopbaangerichte leeromgeving kent de volgende elementen:

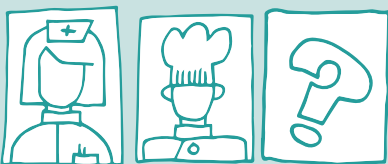
- praktijkgericht (kunnen ervaren)
- dialogisch (kunnen praten over ervaringen en keuzes)
- vraaggericht (oefenen om kleinere keuzes te maken).

Het kenmerk van een loopbaangerichte leeromgeving is dat deze elementen, praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht, integraal en in samenhang georganiseerd zijn.

ONTWERPCRITERIA

INTEGRAAL		
Werken vanuit een visie Alle betrokkenen (docenten, ondersteuners, leidinggevenden) opereren vanuit hetzelfde gedachtegoed, namelijk dat van loopbaangerichtheid (= betekenisverleningsgericht i.p.v. kennisoverdrachtgericht) maar kunnen daarin wel verschillende rollen vervullen. Daarvoor is belangrijk dat er een gedeelde visie is van de loopbaangerichte leeromgeving als fundament onder het onderwijs én de inrichting van de organisatie. <i>Practice what you preach</i> ; ook in de cultuur van de organisatie. Deze moet ook een afspiegeling zijn van een loopbaanperctief leer-omgeving. De reflectie op ervaringen staat centraal bij	enerzijds het verbeteren van onderwijs en anderzijds bij de eigen ontwikkeling van docenten en ondersteuners. Hiervoor worden loopbaangesprekken gevoerd met docenten, ondersteuners etc. Zij hebben sturings-/keuzemogelijkheden. Ontwerpen in samenhang De ontwikkeling van praktijkgericht, dialoogericht en vraaggericht onderwijs gebeurt in samenhang, vanuit de collectief gedragen opvatting dat de ontwikkeling van een loopbaanperspectief en het ondersteunen van de jongere bij het realiseren van onderdelen daarvan centraal staat in	onderwijs en niet het belang van de leerstof, het vak, de docent of de onderwijsorganisatie. Daarvoor is belangrijk dat: • de onderwijsorganisatie een afspiegeling is van een loopbaangerichte leeromgeving, reflectie op ervaringen staat centraal bij enerzijds het verbeteren van onderwijs en anderzijds voor de eigen ontwikkeling, hiervoor worden loopbaangesprekken gevoerd en er zijn sturings-/keuzemogelijkheden. • docenten kennis hebben van: – Het leerproces van de jongere (en dus van zichzelf) , pedagogisch inzicht.

PRAKTIJKGERICHT	DIALOGISCH	VRAAGGERICHT
Ontwerpcriterium 1 Jongeren worden in staat gesteld verschillende praktijkervaringen op te doen die passen bij hun persoonlijk loopbaanperspectief. <i>Dit betekent:</i> • Er is variëteit aan praktijk, zoveel mogelijk vanuit een realistische context, en mogelijkheden om daarin ervaring op te doen. • Elke jongere kan praktijkervaringen opdoen die passen bij zijn leerbehoef-te Ontwerpcriterium 2 De ervaringen zijn betekenisvol en realistisch, vanuit het perspectief van het betreffende beroep(en) en helpen jongeren om zich te oriënteren op een beroep en de eerste stappen te zetten om in te groeien in dat beroep. Voor beroepsgerichte (onderdelen van) opleidingen betekent dit dat de (hele) beroepsstaken en de wijze waarop nieuwkomers ingroeien in het beroep uitgangspunt is voor ordening van de aangeboden opleidingsinhoud (en niet vakken en vakdisciplines). <i>Dit betekent:</i> • Model van de omgekeerde leerweg: het handelen in een beroep of beroepenveld is de ruggengraat; daar wordt het leren omheen georgani-seerd (dus niet de theorie bepaalt de logica).	Ontwerpcriterium 1a en 1b a) Er worden loopbaandialogen of -trialogen met jongeren gevoerd. b) Elk loopdialog eindigt in actie: een opdracht op concreet handelingsni-veau die de jongere zichzelf heeft gegeven. <i>Dit betekent:</i> • Begeleiders zijn in staat een veilige en reflectieve omgeving te creëren waarin deze loopbaandialogo gevoerd kan worden. Ontwerpcriterium 2 De dialoog is gedurende de opleiding in toenemende mate het vertrekpunt van het onderwijsaanbod voor de jongere; het tempo waarin dat gebeurt is passend bij de jongere. <i>Dit betekent:</i> • Er is ‘standaard’ onderwijsaanbod, onderwijs dat voor alle jongeren relevant is ongeacht specialisaties e.d. In de loop van de opleiding wordt dit aanbod minder leidend, het tempo waarin dat gebeurt hangt af van de jongere. Dit standaard onderwijs is NOOIT leidend voor de (gehele) opleiding. Ontwerpcriterium 3a en 3b a) Loopbaandialogen kunnen op elk voor de jongere gewenst moment plaats vinden. b) Loopbaandialogen worden ook gestructureerd georganiseerd. <i>Dit betekent:</i> • Het handelen in een beroep of beroepenveld is de ruggengraat; daar wordt het leren omheen georganiseerd (dus niet de theorie bepaalt de logica). Het gesprek over de hierbij opgedane ervaringen en de daaruit voortkomende keuzes, bepalen mede de inrichting van het onderwijs.	Ontwerpcriterium 1a, 1b en 1c a) Er is onderwijs dat jongeren de ruimte biedt om ervaring op te doen en dingen te leren die passen bij de eigen behoefte. b) Er is structuur; die structuur is niet gebaseerd op een inhoudelijke logica, maar op een ervaringslogica (structureren van verschillende ervaringen en reflectie, vb. structuur van dagdelen workshops, praktijkperioden, en gespreksmomenten). c) Voor zover mogelijk is de volgorde, het tempo en de inhoud van het curriculum aangepast, of ten minste aanpasbaar, aan de behoeften van de jongere. <i>Dit betekent:</i> • Bepaalde inhouden en praktijkervaringen zijn noodzakelijk vanuit de behoefte om opgeleid te worden tot een beroepsdomein. Het is belang-rijk deze vast te stellen in afstemming met andere stakeholders (o.a. bedrijfsleven, Inspectie). • Bepaalde inhouden en praktijkervaringen zijn afhankelijk van de inhoute-lijke structuur van het werkveld (financiële jaarverslagen, koken met seizoenen, mailings). In overleg met het werkveld vaststellen hoe hierbij kan worden aangesloten



ONTWERPBARE ELEMENTEN EN BENODIGDE ONDERSTEUNING

	PRAKTIJKGERICHT		DIALOGISCH		VRAAGGERICHT	
	Ontwerpbare elementen	Benodigde ondersteuning	Ontwerpbare elementen	Benodigde ondersteuning	Ontwerpbare elementen	Benodigde ondersteuning
<i>Ruimte; waar vindt het leren plaats?</i>	De ruimte waarin de handelingen worden uitgevoerd is een weer-spiegeling van de professionele ruimtes, kan in de werkorganisatie zijn gesitueerd, maar dat hoeft niet perse (kan ook op school of digitaal, etc.). De jongere ervaart de ruimte, sfeer en taken als passend bij het werk en niet als bij de school.	Inrichting van het gebouw. Beschikbare budgetten.	Binnen de schoolomgeving moet de mogelijkheid zijn om loopbaan-dialogen in een veilige omgeving te voeren. Er moeten spreekkamers, afgeschermd (werk-)plekken etc. zijn waar het gesprek vertrouwelijk kan worden gevoerd.	Inrichting van het gebouw. Beschikbare budgetten.	De ruimte in de school zijn flexibel bruikbaar. 	Facilitair: meubels zijn makkelijk verplaatsbaar, ruimtes kunnen anders ingedeeld worden d.m.v. flexwanden, etc.
<i>Tijd; wanneer vindt het leren plaats?</i>	Er kan gespeeld worden met de tijd om aan te sluiten op het tijdsritme van het werkveld. 	Roosterruimte. 	Er dient in het rooster en in de jaartaak van docenten tijd opgeno-men te zijn voor het voeren van de loopbaandialogen, zodat zowel de structureel geplande als de spontane gesprekken gevoerd kunnen worden. 	Roosterruimte. Afspraken over hoe vaak een gesprek wordt gevoerd. 	Bij een vraaggerichte leeromgeving ontwerp je het curriculum en deel je een school-/werkweek, anders in dan bij een aanbod gestuurde leeromgeving, leidend principes zijn: - Roosteren in verschillende tijdseenheden. Voorbeeld: meer in dagdelen dan in uren. - Zorg voor een ‘vaste’ structuur met ruimte voor diverse invullingen passend bij de behoefte van de jongere(n). - Zorg voor vrije ruimte voor ‘ad hoc’-activiteiten zoals extra loopbaandialogen, zowel geïnti-eerd vanuit docent als student. Daarnaast maakt deze vrije ruimte afstemming mogelijk op het tijdsrit-me van het werkveld.	Flexibele roostering.
<i>Rollen en taken (actoren); wie is betrokken bij het leren?</i>	De primaire rol van de jongere is die van junior medewerker; begeleiders (op school en/of de werkplek) hebben de rol van ervaren medewerker.	Intensieve samen-werking tussen school en werkveld.	Er zijn docenten/begeleiders die geprofessionaliseerd zijn om deze gesprekken te voeren. Het is belangrijk dat in het team het gesprek gevoerd wordt over de teamrollen voor de inbedding van de loopbaandialoog in het curriculum.	Heldere taakverdeling passend bij de visie. Professionaliseringsbudgetten.	Er is duidelijkheid over de verschil-lende rollen en wie welke rol invult gekoppeld aan een ieders expertise (vak, gespreksvoering, etc.) De rollen kunnen op het gewenste moment worden ingezet.	Duidelijk HR-beleid (zicht op competenties van medewerkers organisatiebreed). Flexibele inzet van medewerkers.
<i>Instrumenteel; welke materialen en middelen ondersteunen leren en werken?</i>	Er wordt in het curriculum zoveel mogelijk gewerkt met professionele artefacten (bv. niet een reserve-ringsysteem dat door docenten is ontwikkeld, maar een systeem dat ook echt in een restaurant of hotel wordt gebruikt; kassatrainingen zoals die in supermarkten worden gegeven).	Werkwijzen en procedures uit het beroep zijn leidend.	Dit ontwerpbare element valt samen met het element rollen. De begeleider is namelijk het instrument.	Er is een visie en er zijn doelen voor een loopbaangerichte leerom-ging binnen de eigen school. Actuele theorieën over loopbaan-gerichte leeromgeving. Wettelijke kaders LOB.	De flexibiliteit van structuur, tijd en ruimtes vraagt ondersteunende systemen, zoals bv. een handige planningstool zodat alle betrokke-nen overzicht kunnen houden op de activiteiten die plaats vinden in een week en waarmee ‘Just-in-time’ loopbaandialogen kunnen worden ingepland.	Investeringsruimte om ondersteu-nende systemen aan te schaffen of te ontwikkelen.

VOORBEELD ONTWIKKELSTAPPEN

We geven voor de (stimulering van) de ontwikkeling van een loopbaangerichte leeromgeving per element voorbeel-den die een team kan gebruiken om een dergelijke omge-ving te realiseren. De voorbeelden en aangegeven stappen zijn niet bedoeld als diagnostisch instrument, maar als hulpmbron om een beeld te vormen van (het versterken vande loopbaangerichte leeromgeving.

PRAKTIJKGERICHT

VOORBEELD VAN ONTWIKKELSTAPPEN

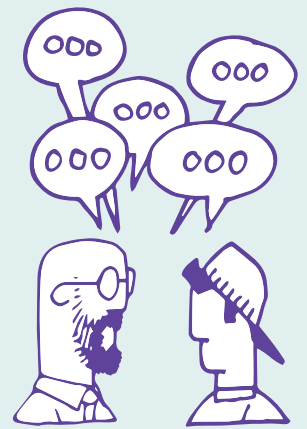
1. Er worden continu mogelijkheden gecreëerd voor praktijkervaringen d.m.v. (combinaties van) stages in alle leerjaren, hybride leeromgevingen en authentieke opdrachten.
2. Er worden mogelijkheden gecreëerd voor jongeren om eigen praktijkervaringen te organiseren/in te brengen.
3. Er worden bewuste verbindingen ontworpen tussen praktijkervaringen en andere elementen van de opleiding zodat:
 - a) Praktijkervaringen worden benut voor de dialogische gesprekken (zowel voor reflectie als actie).
 - b) Theorie ‘Just In Time’ kan worden aangeboden.
4. Soms zijn de gekijkte praktijkervaringen in het domein leidend en dwingend, omdat voorbij werd gegaan aan de ontwikkelbehoeften en talenten van de jongeren. Door dialogisch eraan toe te voegen wordt het palet aan praktijkervaringen breder en meer passend bij de individuele talenten. Daarmee ondersteunt de omgeving de ontwikkeling van onbewust bekwaam naar bewust bekwaam (of van onbewust onbekwaam naar bewust onbekwaam).



DIALOGISCH

VOORBEELD VAN ONTWIKKELSTAPPEN

1. Er worden een paar gesprekken met jongeren per jaar (wisselend per studiejaar) gevoerd door sommige docenten die daar speciaal voor zijn geprofessionaliseerd; vaste roosterplanning, gebaseerd op stageperiodes.
2. Het voeren van gesprekken met jongeren door meerdere begeleiders (allen geprofessionaliseerd).
3. Het voeren van gesprekken georganiseerd (op het rooster) en incidenteel naar behoefte van jongere en/ of begeleider – de rest van het personeel weet waar die gesprekken goed voor zijn en begrijpt ook wat het einddoel is.
4. Het voeren van gesprekken zoals in 3, de rest van het personeel is in staat het bestaande curriculum flexibel uit te voeren, passend bij de uitkomst van de gesprekken.
5. Elk gesprek eindigt in actie en daarbij is er ten minste één begeleider in school met voldoende overzicht over het beroepen-veld en het pad van beroepsontwikkeling.
6. Alle docenten zijn in staat loopbaan-dialogen te voeren, sommigen hebben daarin een hoofdrol, andere doen dat als de situatie erom vraagt, docenten zorgen dat het onderwijsprogramma aangepast kan worden aan de vragen/behoeften van de jongere.
7. Alle docenten voeren loopbaandialogen, zowel gepland als naar behoefte; de loopbaandialogen zijn het vertrekpunt van het onderwijs.



VRAAGGERICHT

VOORBEELD VAN ONTWIKKELSTAPPEN

1. De invulling van de vrije ruimte, keuzevakken of -delen wordt aangepast aan de leerbehoefte van:
 - a) Groepjes jongeren.
 - b) Individuele jongeren (al dan niet te organiseren in groepjes).
2. Het is de jongere mogelijk om buiten het rooster om de nodige en/of gewenste ervaring(en) op te doen in een bedrijf, simulatie of hybride leeromgeving, bijvoorbeeld door het kiezen van een stage, een bepaalde opdracht, specifieke begeleiding, e.d.
3. Er is in het roostervrije ruimte georganiseerd waarin expliciet aandacht is voor de niet planbare activiteiten; de invulling van deze vrije ruimte wordt begeleid (tijdens of n.a.v. het gesprek met de jongere) en is geheel open. Er kan gebruik gemaakt worden van faciliteiten op school en daarbuiten.
4. Jongeren kunnen in samenspraak naar behoefte onderdelen van bestaande programma’s volgen binnen of buiten de school (waaronder versnellen en vertragen).
5. Er is een leidend principe in het curriculum (opdrachten van bedrijven, thema’s, projecten, e.d.) waar onderwijs- en praktijkleer-inhouden aan gekoppeld kunnen worden, zodanig dat ze passen bij de geconstateerde leerbehoefte en de eisen van kwalificatie.
6. Het curriculum is geheel vrij. Elk individu kan naar wens ervaring opdoen, daar een gesprek over hebben en op basis daarvan onder begeleiding van docent/ begeleider een activiteit doen die bij de leerbehoefte past. Die leerbehoefte kan alles zijn wat nodig is en helpend is om gekwalificeerd te raken.

