

1. Opening en programma

Fred Weerman, voorzitter regiegroep OPeRA en decaan bij de Faculteit der Geesteswetenschappen bij de UvA, opent de netwerkbijeenkomst. Het thema van vandaag is 'studieloopbaanbegeleiding in de praktijk'. Het programma van vandaag wordt toegelicht: eerst volgt er een presentatie van Wilco Zwennis, netwerkregisseur bij Stichting Technasium. Daarna volgt er een gezamenlijke presentatie van Mariette Huizinga (voorzitter van de werkgroep studiekeuzebegeleiding en opleidingsdirecteur Bachelor Pedagogische Wetenschappen, VU) en Annemieke Rebel (Expertisepunt LOB en decaan St. Ignatiusgymnasium). Vervolgens zijn er (sub)groepsdiscussies en tot slot een plenaire terugkoppeling en afsluiting (+ aansluitende borrel).

2. Update ontwikkelingen OPeRA

Fred Weerman geeft een update van de ontwikkelingen: OPeRA gaat van de kwartiermakers-fase naar de consolidatiefase. Fred Weerman stopt als voorzitter regiegroep OPeRA. Half juli 2019 wordt de nieuwe voorzitter benoemt. Mareanne Karssen stopt als kwartiermaker van OPeRA. Anneke Smorenburg heeft een deel van haar taken (en de taken van de vorige coördinator) overgenomen in de rol van coördinator. De website van OPeRA wordt vernieuwd: lancering in het najaar 2019. De website wordt een loket voor het aanbod op het gebied van aansluiting tussen voortgezet en hoger onderwijs. Er komt onder andere een agenda-functie, waarbij het aanbod van bijeenkomsten van de aanbieders in de regio, in een oogopslag zichtbaar wordt. Daarnaast komen er doorlinks naar het bestaande aanbod in de regio. En er komen video-testimonials (interviews) en quotes van sleutelfiguren.

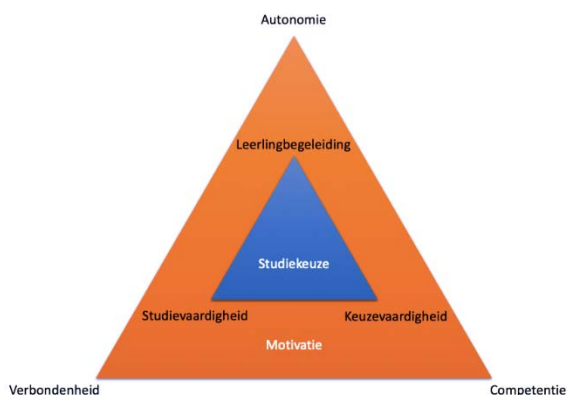
3. Presentatie van Wilco Zwennis, netwerkregisseur bij Stichting Technasium

Wilco Zwennis is uitgenodigd om over het Technasium concept te vertellen (zie de uitgebreide PowerPointpresentatie van de dag). Wilco licht het Technasium concept toe: leerlingen gaan in de onderbouw 4 á 6 uur in de week aan de slag met onderzoek en het ontwerpen met betrekking tot echte vraagstukken waar het bedrijfsleven input van scholieren op wil. In de bovenbouw worden projecten langer en wordt er meer zelfstandigheid en autonomie van leerlingen verwacht. Zij gaan zelf teams samenstellen en op zoek naar bedrijven om projecten binnen te halen en uit te voeren. Ze werken ze aan het ontwikkelen van competenties die ze nodig hebben om succesvol te zijn. Het geeft dan ook niet als een project mislukt, ze leren er des te meer van op het gebied van wat ze zelf kunnen en waar hun interesses liggen. Voor de loopbaan oriëntatie en begeleiding binnen het Technasium is het belangrijk dat docent na project met de leerlingen in gesprek gaat en bijvoorbeeld vraagt wat ze er leuk aan vonden en wat niet. Bij een project over ruimtevaart bleek bijvoorbeeld dat het meer wiskunde en modelleren betrof (dan vliegtuigen bouwen, zoals ze verwacht hadden). Door daar vroegtijdig achter te komen konden leerlingen worden behoed voor een verkeerde keuze. Samenwerking met vervolgonderwijs is heel belangrijk: omdat kennis voortdurend vernieuwt (na een studie blijft de geleerde kennis niet actueel). Technasia houden bij waar leerlingen naar

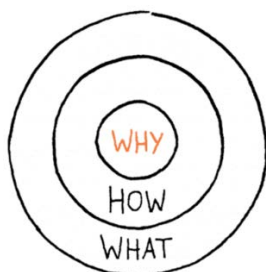
uitstromen: het valt op dat ze gevarieerder kiezen (dan leerlingen die van regulier vo onderwijs komen). Het gaat qua aantallen maar om een paar honderd leerlingen, maar het is wel een signaal. Het Technasium loopt ook tegen knelpunten aan. Zoals tijd maken voor elkaars onderwijs. Als het werken aan projecten boven op reguliere werk komt is dat lastig. De organisatie moet het 'leef hebben' om wat te laten: andere onderdelen te schrappen. Leerlingen hebben een aantal competenties nodig voor het voortgezet onderwijs: creatief, communicatief, ondernemend, zelfsturend, projectmatig werken en samenwerken. Dit stopt niet na het voortgezet onderwijs, hier zit mogelijk een 'haakje' naar het hoger onderwijs, als we kijken naar de competenties die ze in het hoger onderwijs (ho) nodig hebben. Er zijn ook vergelijkbare concepten op andere vakgebieden zoals Econasium (economie) en Business schools.

4. Presentatie van Mariette Huizinga, voorzitter van de werkgroep studiekeuzebegeleiding en opleidingsdirecteur Bachelor Pedagogische Wetenschappen, VU

De werkgroep Studiekeuzebegeleiding heeft gewerkt aan adviezen voor loopbaan oriëntatiebegeleiding (LOB)/ studiekeuzebegeleiding en de doorgang naar het ho. Mariette blikt kort terug op vorige keer: vat de kernboodschap samen, daarna gaat Annemieke Rebel van Expertisepunt LOB meer vertellen. De *bottom-line* van een goed onderbouwde studiekeuze is het vinden van de meest **optimale match** tussen de **attitude** en **studie- en keuzevaardigheden** van de **vo-leerling**, en de attitude en vaardigheden die de **vervolgopleiding** vereist. Is in de praktijk best ingewikkeld. Als ze nadenken over attitude en vaardigheden die ze in het ho nodig hebben moet je daar in het vo aan werken. Leerlingen dienen inzicht in eigen capaciteiten en het beroepsbeeld dat daarbij past te krijgen. Belangrijk dat er binnen het schoolprogramma aandacht is voor 'later'; niet alleen voor 'de volgende toets'. Veel aandacht en ruimte voor iemands intrinsieke motivatie ('wat past bij mij en waar ben ik goed in?') en tijd en ruimte voor het ontwikkelen van talent. Het verschil tussen de externe en interne motivatie wordt toegelicht (Zelfdeterminatietheorie, Deci & Ryan, 2000). Drie basisbehoeften zijn competent, autonoom en verbonden. Als je met die drie bezig bent is iemand met intrinsieke motivatie bezig. Als je als school aan deze drie onderdelen werkt, werk je aan de persoonlijke ontwikkeling van leerling. De werkgroep heeft deze drie basisbehoeften geïntegreerd in het onderstaande OPeRA-model voor studiekeuzebegeleiding.



Als je dit OPeRA model wil implementeren zou het zo fijn zijn als er protocollen zijn. Maar dat gaat helaas niet werken: iedere school anders, uniek met een eigen visie. Het gaat over maatwerk, het is niet 'one size fits all'. Om het toch wat systematischer aan te pakken gebruiken we een managementmodel 'The Golden Circle' van Simon Sinek. Hierin staan de 'why, how en what'. De 'why' is de visie op wat maakt dat studiekeuzebegeleiding zo belangrijk is (vorige bijeenkomst aandacht aan besteed). De 'how' gaat over het proces: hoe je iets implementeert. De 'what' gaat over wat je dan precies doet/ implementeert. Over de 'how' en 'what' gaan we het deze bijeenkomst over hebben. Annemieke Rebel zal hier ook meer over vertellen.



5. Presentatie Annemieke Rebel, Expertisepunt LOB en decaan St. Ignatiusgymnasium)

Het Expertisepunt LOB is een vervolg op stimuleringsprojecten LOB, het bestaat vanaf 2017. Het expertisepunt werkt samen, deelt kennis en informeert alle vmbo, havo/vwo en mbo-scholen op het gebied van LOB. Annemieke toont een filmpje van een student die een vergelijking maakt tussen een overvolle menukaart in een restaurant en een overvol pakket aan mogelijke vervolgstudies. De kernboodschap is dat sommige leerlingen 'verlamd raken' door te veel keuzes. Hoe meer keuzes, hoe minder zeker je weet of je keus de beste keus is. In de PowerPointpresentatie is de uitgebreide presentatie te vinden. In dit verslag staan de kernpunten. Er zijn de onderstaande loopbaancompetenties, die passen bij de basisbehoeftes (competentie, autonomie en relatie).



De voorwaarden voor LOB zijn: visie en beleid, kwaliteitsbewaking en borging, professionalisering (wat hebben de mensen die het gaan uitvoeren nodig om dat te doen) en activiteiten en begeleiding. Als een school begint met LOB, of LOB wil evalueren (doorsnee om de tafel: ook MT, leraren, ouders van leerlingen enz.) kun je de volgende vragen met elkaar bespreken: waar staan we met LOB?, wat is het doel van LOB op onze school?, waar richten we ons op?, hoe doen we dat?, welke kennis, vaardigheden en middelen hebben we daarvoor nodig?, hoe nemen we iedereen

mee? en wie is verantwoordelijk voor wat? Er is veel te vinden op de website van Expertisepunt LOB, namelijk: regelgeving-kaders, visie-beleid-kwaliteit, LOB in uitvoering, aan de slag met LOB, professionalisering en thema's en materialen. Zo zijn er bijvoorbeeld de volgende materialen te vinden: gespreksstarters: De LOB-scan (deze gaan ze vereenvoudigen, over paar weken is de nieuwe versie beschikbaar), LOB-taken, de curriculumplanner, wegwijzers (zoals Plusdocument: wat moet, wat kan en wat mag, handreikingen, informatie over professionalisering, LOB-methoden, LOB-materialen en Praktijkvoorbeelden. Het Expertisepunt LOB heeft ook een nieuwsbrief waar je je voor kunt aanmelden op hun website.

6. Toelichting op de casus en vragen voor de subgroepen

Mariette Huizinga licht de casus toe: stel, je wordt aangesteld als kwartiermaker om een LOB-programma binnen de school uit het voorbeeld te stroomlijnen, verder te brengen. Op deze school worden nog niet zo veel LOB-activiteiten aangeboden. De deelnemers zijn in drie groepen uiteengegaan om uit te wisselen over de onderstaande vragen, waarbij iedere groep zich op een andere doelgroep richtte: groep 1 op het bestuur, groep 2 op het (docenten)team en groep 3 op ouders in de rol van coach van hun kind.

- Wat is er nodig vanuit het bestuur, het (docenten)team en de ouders in de rol van coach?
- Welke elementen/ingrediënten van het programma denk je aan?
- Welke randvoorwaarden zijn er nodig voor de implementatie van het programma.
- Hoe zorg je dat het programma bestendig, gecontinueerd blijft (denk hierbij ook aan de overgang van vo naar ho)?

6.A) Terugkoppeling groep 1: vragen gericht op de rol van het schoolbestuur

Onderstaand verslag is een terugkoppeling van een uitwisseling/ brainstorm en daarom staccato beschreven.

Er is inzet van het schoolbestuur nodig. De visie en missie bepalen: als basis & belang! Er dienen randvoorwaarden geschept te worden. De uitvoering gebeurt verder binnen de school. Wat is het schoolbestuur? Dit kan je breder trekken; naar managementteam van de school, niet alleen naar het bovenschools management. Ook dan zijn missie en visie belangrijk. Een goede visie en draagvlak voor verandering is belangrijk: wat vind je als bestuur belangrijk: doorstroomcijfers of leerlingtevredenheid? Waar streef je naar? Randvoorwaarden scheppen, cijfers bekijken en leerlingen en docenten betrekken. Persoonlijke ontwikkeling/oriëntatie driehoek integreren in vakken door vakdocenten, al vanaf dag 1 inzetten, met actuele informatie over het vak (sterke relatie HO), alumni inzetten, mentoren inzetten, meer coachende rol leerkracht, driehoek oefenen, kennisdeling met andere vo-scholen, gebruik competentiematrix. Randvoorwaarden: budget (meer mentoruren), scholing docenten (coaching, persoonlijke ontwikkeling), motivatie docenten, capaciteit, onderwijsvisie aanpassen: integrale aandacht voor persoonsvorming. Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus: monitoren en evalueren. Resultaten bestendigen door het breder in de school neer te leggen, ook bij vakdocenten. LOB-netwerken vormen binnen en buiten de school. De huidige situatie: eerstelijns decanaat. Start voor gesprek met management: willen we

deze vorm behouden of naar tweedelijns decanaat? Betrekken leerlingen: wat zouden de leerlingen die van school zijn hebben gemist? Wat is nodig?

Overzicht doorstroomcijfers. Actie kwartiermaker: onderzoek naar leerlingen (oud-leerlingen en huidige: wat willen ze?). Kernvraag aan bestuur: wanneer is het bestuur tevreden? Doel: leerlingen tevreden en/of doorstroom(cijfers) voldoende? Leerlingen vanuit vo stimuleren de geboden ervaringen te benutten. Harder maken van de Studiekeuzecheck? Good practice uit rapport: wat is nodig voor goed LOB en daarmee betere studiekeuze? Hoe implementeer je dit in je school?

Wat heb je daarvoor nodig vanuit het bestuur? Hoe het nu is ingericht, langs de lat leggen van het model. Aandacht voor persoonsvorming in vo. Wanneer moet dat beginnen? Profielkeuze? Eerder, al vanaf eerste jaar? Een keuze hierin maken. Zou wel moeten vanaf jaar 1. Voorwaarde is docenten die het gesprek hierover voeren, al vanaf jaar 1. Zij moeten dit kunnen. Model competentiematrix implementeren vanaf jaar 1, naar tweede lijn. Grote rol voor mentoren. Wat dan nodig vanuit bestuur? Geld en meer mentoren. Randvoorwaarden: meer mentoruren, scholing & coaching docenten. Moeten alleen mentoren dit doen of ook de “gewone docenten”? Bestuur vraag voorleggen: hoe belangrijk is dit voor jullie? Aandacht in mentorlessen. Stap: in bovenbouw discussie hierover starten Vakdocenten deze vaardigheden laten bijbrengen – vanuit secties. Andere vormen, meer coachend, minder klassikaal. Waar hoort het bij: mentoren of ook bij vakdocenten? Actuele informatie over ontwikkelingen in het vak vanuit HO? In profielkeuzejaar leerlingen samen laten onderzoeken wat ze willen? Oud-leerlingenavonden naar voren trekken. Nu vaak alleen in de laatste twee jaar. Carrousel over verschillende onderwerpen? Organiseer matchingsysteem: in kaart brengen oud-leerlingen en van daaruit koppeling maken tussen geïnteresseerde en oud-leerling. Foute keuzes mogen maken. Niet alles is leuk aan de studie – oud-leerlingen kunnen hierover vertellen. Studenten oriënteren zich: waarom toch 30% uitval? Fixed mindset bij veel leerlingen. Denk al te weten wat ze willen. Komen er pas laat of niet achter dat het beeld niet klopt. Driehoek continu oefenen vanaf jaar 1, ook ouders hierbij helpen. Kennisdeling: netwerkbijeenkomst over LOB: analyse maken en vergelijken – dit bespreken. Visie op LOB breder trekken. In hoeverre verwacht je autonomie/zelfstandigheid van leerlingen?

6.B) Terugkoppeling groep 2: vragen gericht op de rol van het (docenten)team

Onderstaand verslag is een terugkoppeling van een uitwisseling/ brainstorm en daarom staccato beschreven.

Het is belangrijk dat het team meegenomen wordt, er enthousiast van wordt. Eerst het team erachter hebben staan, zorgen dat ze LOB belangrijk vinden om aan te werken (als je beter gemotiveerde leerlingen hebt zitten ze prettiger in de klas en worden de resultaten wellicht beter?). Hiervoor is het goed om hen vragen te stellen. En hun werkdruk (het gevoel hebben dat er weer iets bij komt) te erkennen voordat er draagvlak gecreëerd kan worden. Eigenlijk mag je hopen dat elk contact in het onderwijs met leerlingen/studenten een steentje bijdraagt: dan komt het niet boven op andere werk. Loopbaanbegeleiding kan middels allerlei kleine dingen in het onderwijs, simpele dingen: zoals benoemen waar leerlingen goed in zijn. Het gaat ook om

bewustwording dat het bij elk vak hoort. Je moet echter ook de moed durven hebben er iets af te halen (zoals in de presentatie over Technasium benoemd werd).

Wat is er nodig voor het (docenten)team? Visie ontwikkelen, beleid ontwikkelen en daar met zijn allen achter gaan staan. Dat is een manier van werken: maar docenten zitten soms ook verlegen om handvatten hoe het moet. Voorbeeld 'growth mindset'; net een andere manier van iets vragen of compliment geven. De vaardigheid: hoe ga ik in gesprek, welke rollen heb ik allemaal in de gespreksvoering? Daar is ook een veilige omgeving voor nodig: in het (docenten)team je kwetsbaar op durven te stellen (te durven benoemen wat je moeilijk vindt). Gesprekstechnieken moet je echter niet ad-hoc aan het team aanbieden: maar eens in de zoveel (en tussentijds blijven oefenen). Hoe zitten de docenten hierin? Veel docenten zich wellicht niet zo bewust van de Deci & Ryan elementen m.b.t. motivatie en van dat kiezen een vaardigheid is. In de praktijk trekken decanen het juist naar zichzelf toe. Dat moet dan op de schop, als het van het hele team wordt. Zo'n (vereenvoudigde) LOB-scan kan bijvoorbeeld helpen bij het in kaart brengen.

Docenten zijn rolmodellen. Persoonlijk contact is belangrijk bij LOB. Bijvoorbeeld belangstelling tonen als je weet dat een leerling ergens goed in is of iets goed kan, het daar af en toe over hebben. Los van je vakgebied, ze hoeven niet voor jouw vakgebied te kiezen. Breder dan je vak, het gaat erom dat je de leerling ziet. Het gaat om verbondenheid. De passie van iemand (die bijvoorbeeld in het beroep gewerkt heeft) is anders dan een decaan die in het algemeen helpt bij kiezen. Dat is iets anders dan talenten van leerlingen zien en daar een opmerking over maken, zo'n gesprek kunnen voeren. Je hoeft niet altijd meteen advies te geven: je kunt ook vragen stellen (zoals 'doe je dat vaker; ontwerpen?'). Door vragen stellen leerlingen er zelf achter laten komen wat ze willen.

De expertrol kan je ontwikkelen. Maar vragen en begeleiden past wellicht beter. Docenten zijn veelal geneigd uit te leggen. Als je een LOB-programma wil laten slagen moet het natuurlijk gedragen worden, maar er is ook onzekerheid over die rol (ze hebben passie voor vak en leerling); ze willen wel met iets goed komen. Dat gesprek moet je met het team voeren: welke rol zien we bij ons docentschap horen?

Het kan ook interessante informatie opleveren om scholieren (en 1e jaars studenten) te bevragen over hun ideeën: wat hadden ze nodig gehad op welke momenten? Betrek leerlingen en oud-leerlingen (peers is belangrijk voor sociale betrokkenheid) en ouders erbij. We moeten ook niet vergeten dat we aan slechts 15-jarigen vragen een keus te maken. Bij vwo-leerlingen minder uitval (misschien is dat wel omdat ze ouder zijn?). Ze moeten de op dat moment de best passende keuze maken, ze kunnen op ieder ander moment nog andere keuze maken. In het hbo is meer uitval dan in het WO. Hebben studenten zich wel voldoende georiënteerd? Er is in het hbo is er ook wel erg veel keus. In WO begint dat ook te komen, maar wel iets eenduidiger. Louise Elffers heeft onderzoek gedaan naar verklaring uitval (diversiteit groter in hbo), interessant onderwerp. Voor jonge kinderen is het in ieder geval lastig zo vroeg te moeten kiezen. Sociale binding is ook belangrijk voor studiesucces: in het eerste jaar. Zorgen dat student 'land'. Zo zijn er opleidingen waarbij een struikel vak dat vroeger aan het begin aangeboden werd nu pas in tweede semester aangeboden wordt: na de sociale binding. Het terugkoppelen

van uitval na het 1e jaar kan urgentie creëren: en verantwoordelijkheid en bewustwording. Er zitten echter beperkingen aan (i.v.m. de AVG).

6.C) Terugkoppeling groep 3: vragen gericht op de ouders in de rol van coach van hun kind

Deze groep begon met de veronderstelling dat er weinig onderzocht is over ouderbetrokkenheid en studiekeuze. Er bleek echter wel onderzoek naar de mening van studenten (LAKS-onderzoek) en naar de beïnvloeding van ouders gedaan te zijn, maar niet echt naar de wens en mogelijkheden/onmogelijkheden van ouders. Geschat wordt dat zo'n 80% van de studiekeuze door de ouders beïnvloed/ bepaald wordt. Hoe krijg je de ouders betrokken bij de school? Er zijn verschillende soorten ouders. Ouders die weinig betrokken zijn, onzekere ouders (over hun kennis), ouders die heel actief zijn (alle open dagen afgaan en de meeste vragen stellen). Dan is er weer de uitdaging hoe je de leerling actief krijgt. Ook ouders die zich afvragen of ze zich niet te veel bemoeien (hoger opgeleide ouders) en ouders die bang zijn voor foute keuzes. Hoe ga je ermee om? Zowel ouders als leerlingen zijn een beetje bang voor studiekeuze (zowel veel of weinig ermee bezig zijn komt voort uit angst). De HvA en UvA organiseren bijeenkomsten voor ouders met als thema 'hoe help ik mijn kind kiezen'. Handreikingen zijn: stel vooral vragen (in plaats van advies te geven). Suggesties die geopperd zijn: bijeenkomsten voor leerlingen ouders (zonder aanwezigheid van ouders), ouders betrekken bij de competenties en attitudes en ouders betrekken als studiekeuzecoach. LOB in leerling en mentorgesprekken. MOL in gesprekken met mentor, oude(s) en leerling. Iemand constateert dat leerlingen soms weinig doen. Ze zijn moeilijk in beweging te brengen. Het zijn altijd dezelfde ouders die komen. Hoe bereiken we de groep die het wellicht juist het beste kan gebruiken? Ouders en ook veel mentoren hebben weinig kennis over studies en studeren in het hoger onderwijs op dit moment. Ze denken hierom vaak dat ze daarom niet kunnen helpen. Dit is echter niet het geval. Het helpen zit hem meer in het gesprek open aangaan, zonder in te vullen en helpen te reflecteren op bijvoorbeeld een meeloop-dag, en helpen een plan te maken.

Vooral gesprekstechnieken zijn belangrijk, hoe ga je dat gesprek aan. Een open gesprek, zonder te sturen. Op open dagen komen tegenwoordig vaak meer ouders dan leerlingen. Hoe krijgen we het voor elkaar dat de leerling aan zet is. Er wordt geopperd rondes te organiseren zonder ouders of de groepen uit elkaar te halen. De studiekeuze kick-off van de UvA is speciaal voor leerlingen en niet voor ouders. De leerlingen moeten meer gestimuleerd worden vragen te stellen of bijvoorbeeld aan de ouders laten vertellen over de profielen.

Niet laten praten over studiekeuze, maar over attitude, de persoon.

Gesprek leerling, ouder, mentor. Leerling is voorzitter. Mol (mentor, ouder en leerling) gesprekken. Het onderwerp studiekeuze staat daar vaak op de agenda. De mentor voelt het echter vaak als gemis dat hij zij niet alle opties kent.

Een aanbeveling zou kunnen zijn om studiekeuze echt onderwerp te maken in dat gesprek. Maar dan niet alleen vragen of de leerling al een keuze heeft gemaakt maar eerst bijvoorbeeld de angst om te kiezen en het accepteren van de keuzeonzekerheid aan bod laten komen. Je mag foute keuzes maken. Een loopbaan is geen recht pad. Vooral beroepsperspectief/ interessegebieden aan bod laten komen. Het gaat om ontwikkelen, waar wil je je in ontwikkelen. Uitdaging is om de leerling aan de slag te krijgen o.a. door goede vragen te stellen. Het gaat om

leren kiezen en niet om de juiste keuze. Er zijn 6 stappen in een keuzeprocess te definiëren. Accepteren van onzekerheid accepteren en open mind worden vaak overgeslagen. Accepteren dat het een proces is en geen waarheid. De druk van de ketel afhaken Werken met 5 mythes van kiezen. Met elk een klein filmpje. Ouders als extra doelgroep. Ouders en leerlingen uit elkaar trekken of bijvoorbeeld ouders achterin de zaal en de leerlingen voorin. Vragen vooraf laten opstellen.

Studenten aan het woord laten werkt heel goed, dat is de groep die dicht bij ze staat.

Reflecteren op die ervaring met ouders. En ouders inzetten om over hun loopbaan en keuzes hierin te vertellen (dan wordt vanzelf duidelijk dat die lijn niet recht is) Wel de goeie vragen stellen. Vragen stellen waarmee de leerling weet waar hij eventueel naartoe kan gaan. Hoe kunnen we wat er aan aanbod van opleidingen is clusteren? Daar kan zeker aan gewerkt worden. Ouders studiekeuzeadviseur maken, maar dan een ander woord: 'de ouders als coach'.