

Verslag | Bijeenkomst Professionalisering Loopbaanbegeleiding

29 november 2016

Seats to Meet, Utrecht

Georganiseerd door: Marieke Baijens, Irma Romme en Eva-Maria Ternité van Euroguidance Nederland en Thea van den Boom van ministerie van OCW

Aanwezige partijen:

Fontys Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg, Expertisecentrum beroepsonderwijs (ecbo), Fontys Hogeschool, ROC Mondriaan, NVS-NVL, Onderwijscoöperatie, UWV (programma leren en werken), Aeres Hogeschool Wageningen als vertegenwoordiger van ADEF, MBO Raad, Servicepunt LOB mbo, LICA, Saxion, Hogeschool Leiden, JOB, VO-raad

Inleiding

Thea van den Boom (OCW) opent en refereert aan de kamerbrief waarin noodzaak aan deskundigheidsbevordering voor loopbaanprofessional wordt benoemd. Zij geeft een toelichting op het woord 'richtlijnen': dit mag worden opgevat als letterlijk het uitzetten van richting, ook voortbouwend op het Engelse 'guidelines'.

Marieke Baijens en Irma Romme presenteren de verkenning over opleidingen met een loopbaancomponent. De zaal geeft aan dat afhankelijk van het vervolg en doelstellingen er meer moet worden onderzocht dan in dit overzicht.

In een kenniscafé worden aan drie tafels vragen besproken over het opleidingsaanbod, de situatie in Ierland en Noorwegen en vernieuwing opleidingen. Een begeleider van Euroguidance NL maakt aantekeningen. De vragen worden vervolgens doorgeschoven naar de volgende tafel. De groepen worden willekeurig ingedeeld om voor een goede spreiding van partijen te zorgen per groep.

Na de pauze kijken we nog een keer over de grens: Allereerst worden twee Europese raamwerken toegelicht: het NICE-document en een omvangrijk raamwerk uit Ierland: *Programme Recognition Framework Guidance Counselling*. Marieke vervolgt met de doelen en inhoud van het door Euroguidance ontwikkelde concept raamwerk NL en licht de werkwijze toe waarmee het tot stand is gekomen. In het 2^e kenniscafé worden reacties gevraagd op de Europese documenten, het concept raamwerk NL en wordt de vraag naar suggesties voor vervolgstappen gesteld.

Ter afsluiting evalueren we kort hoe deze bijeenkomst is bevallen. Deze reacties komen uit de ronde:

- Leuke en effectieve werkvorm. Prettig om met collega's van andere instellingen uit te wisselen wat hun gedachten zijn. "Het thema is weer levendig voor mij."
- De HO-poot mag sterker vertegenwoordigd zijn.
- Zorg over procesgang: naast perspectief van leerlingenzorg ook het perspectief van de school en die van de kwalificatiestructuur – alle drie perspectieven verdienen aandacht en moeten uit elkaar gehouden worden.
- ISO – Luuc Nibbeling erbij betrekken.
- Boektip: Jelle Jolles – boeken over hoe jonge mensen leren (<http://www.jellejolles.nl/>).
- Waardering voor goede voorbereiding bijeenkomst.

De sfeer van de bijeenkomst was zeer positief. We hebben met enthousiaste en gedreven mensen aan tafel gezeten en waardevolle respons gekregen op de documenten waar we mee verder kunnen. Door het grote aantal aanwezigen uit het onderwijsveld is vooral de onderwijscontext besproken maar wij blijven graag in gesprek met de op de arbeidsmarkt gerichte partijen en stellen het zeer op prijs dat de leerwerkloketten waren vertegenwoordigd.

Samenvatting response op de vragen uit het kenniscafé

Kenniscafé1:

1-1 Een eerste inschatting: sluit huidig aanbod aan op de vraag vanuit het veld? Waarom wel of niet? Wat is nodig om in huidig opleidingsaanbod aan te passen gelet op initieel en post-initieel aanbod?

De deelnemers geven aan dat de vraag vanuit het veld niet direct helder is. Er wordt aangegeven dat het veld de opleiders kunnen zijn, maar ook de studenten (er wordt gerefereerd naar onderzoeken vanuit LAKS en JOB). Belangrijk is bepalen wat de verschillende doelgroepen loopbaanprofessionals zijn en van iedere groep te bepalen wat de behoeften zijn.

Onderliggende vraag is dan wat je verwacht dat loopbaanprofessionals (in wording) kennen en kunnen en welke definitie van loopbaanbegeleiding gebruikt wordt. Voor het vo en mbo lijkt de definitie die gehanteerd wordt in de stimuleringsprojecten van de VO-raad en MBO Diensten het meest logisch.

De volgende doelgroepen worden onderscheiden: 'docenten/loopbaanprofessionals in opleiding', 'zittend personeel in scholen of bureaus voor arbeidsmarkttoeleiding' en studenten. Er wordt aangegeven dat de laatste groep steeds vaker wordt ingezet voor de uitvoering van loopbaanbegeleiding. Kwaliteit en professionaliteit borgen is hierbij een uitdaging.

Er wordt kort gebrainstormd over kennis en vaardigheden waarover deze doelgroepen zouden moeten beschikken. Zie hiervoor de uitwerking van de flap in de bijlage. Opvallend is dat er een aantal keer wordt genoemd dat het opleiden van loopbaanprofessionals met een bredere focus ingestoken moet worden met verbinding naar het aanleren van 21^e eeuwse vaardigheden, burgerschap en 'bildung'. Daarnaast wordt aangegeven dat de verwachting is dat niet het volledige aanbod van LOB voor eerste lijners toegevoegd kan worden aan de lerarenopleidingen. Post initieel opleidingsaanbod blijft nodig voor het goed toerusten op taken rond loopbaanbegeleiding.

1-2 Kan Nederland iets meenemen uit aanpak Ierland en Noorwegen? Wat juist wel of niet en waarom?

De deelnemers hebben de documenten uit Ierland en Noorwegen vooral gebruikt als aanleiding voor het gesprek over de situatie in Nederland en wat hier gewenst is. Er is niet in detail gereageerd op de buitenlandse documenten. Men juicht het toe dat er nagedacht wordt over een kwaliteitskader in Nederland. De meningen lopen uiteen wat het mandaat van een kader/raamwerk betreft: een klein aantal partijen vraagt stellig om een normatief kader voor LOB, andere aanwezigen benadrukken dat een voorgeschreven kader in Nederland niet werkt. Weer anderen stellen voor om een pakket minimumeisen op te stellen om een minimale kwaliteitsstandaard voor alle instellingen te borgen.

Bij het opstellen van minimumeisen dient men te voorkomen dat het afvinklijst worden. Ook wordt gewezen op het gevaar van een lesmethode voor LOB. Er wordt aangegeven dat het belangrijk is om LOB niet aan rendementen te koppelen. LOB gaat voor een groot deel immers over persoonsvorming. Verder mag er bij veel vakdocenten nog het besef groeien dat elke docent bezig dient te zijn met LOB, niet alleen tijdens ingeroosterde momenten en met de pet van de benoemde LOB-er.

1-3 Welke eerste stappen moeten gezet worden om te zorgen dat vernieuwing in opleidingen loopbaanprofessionals van de grond komt aan zowel kant opleiders als loopbaanprofessionals/scholen. Wie zouden daarbij betrokken moeten zijn?

Partijen geven aan dat een vernieuwingsslag van opleidingen opgestart dient te worden door alle niveaus aan de vraagkant bij elkaar te brengen. Werkgevers, docenten/begeleiders en studenten/leerlingen van alle onderwijssectoren laten kijken naar wat wenselijk/noodzakelijk is als het om professionele loopbaanbegeleiding gaat. Scherp krijgen welke eisen er aan LOB gesteld worden in relatie tot onderwijsopbrengsten is in dat kader een belangrijke stap (ook voor het onderdeel raamwerk).

Een raamwerk kan de scholen helpen om scherp te krijgen wat er bij LOB komt kijken en keuzes te maken in hoe e.e.a. te organiseren en verder te professionaliseren. Vraag is of docenten/begeleiders dat bij start van hun carrière in het onderwijs al moeten kunnen of dat gaandeweg professionaliseren voor werkgevers (schoolbesturen) ook voldoende is. Met andere woorden is het nodig om het initieel programma steviger weg te zetten dan nu het geval is.

Het raamwerk kan opleiders helpen om LOB steviger neer te zetten in de opleidingen. Zaak is wel om goed te kijken waar en in welke opleidingen het een plek dient te krijgen (rekening houden met passend bij opleidingsstelsel). Geopperd wordt een 'basis LOB-mindset' voor lerarenopleidingen en de PABO en verdieping via minor/master. Andere opleidingen, zoals bijvoorbeeld HRM, zijn niet uitvoerig besproken in deze discussie. Verder is er nog niet duidelijk wat er in 'basis LOB-mindset' opgenomen moet worden en wat in verdieping nog nodig is. Vervolggesprekken met opleiders, werkgevers (schoolbesturen), docenten/begeleiders en studenten/leerlingen zijn nodig om de genoemde vraagstukken verder te verhelderen.

Kenniscafé 2:

2-1 Raamwerk loopbaanprofessionals -een eerste inschatting: geeft het raamwerk in de basis voor 1e en 2e lijn loopbaanprofessionals juiste taken en deskundigheid weer? Wat mist/wat moet anders eventueel voor specifieke sectoren?

Partijen reageren grotendeels positief op het feit dat er een raamwerk ligt en vinden het op een rij zetten van taken en deskundigheid een zinvolle exercitie. Het wordt gewaardeerd dat de indeling van de LOB-scan is aangehouden en ook de indeling in 1^e en 2^e lijn. Een persoon benoemt echter ook dat de taakverdeling tussen 1^e en 2^e lijn juist niet wenselijk is en zou dit positiedenken willen loslaten.

Er wordt gesuggereerd om een sectoroverstijgend basisdocument op te stellen dat voor alle scholen bindend is en de scholen daarnaast de ruimte te geven voor de LOB-taken die in hun visie passen.

De aanwezigen zien in het concept een goede basis voor de professionaliseringslag die er nodig is. Men verwacht dat het raamwerk het effect van een hogere waardering voor het LOB-werk zal hebben. Ook kan het worden benut voor het opstellen van functieprofielen. Het grote aantal punten in het deskundigheidsdocument onder het kopje *Oriëntatie en Begeleiding* mag worden ingekort. Men zou graag meer nadruk op de houding van de LOB-er terug willen zien. Men ziet ook graag nadrukkelijker dat de LOB-er de jongere activeert om kennis te verwerven en begeleidt in het ontdekken hoe kennis te verwerven.

Verder wordt genoemd dat er in de overzichten veel aandacht is voor het 1:1 aspect van het werk van de LOB-er, terwijl deze ook bekwaam dient te zijn in het omgaan met de groepsdynamiek. De aanwezigen verschillen in mening als het gaat over de invulling van LOB-taken door alle docenten. Het ligt niet elke docent vindt de ene groep. Je kunt geen lesgeven en een band met jongeren opbouwen zonder LOB, vindt de andere groep.

Er wordt een aantal suggesties gegeven voor naam en mandaat van het document: inspiratiedocument, servicedocument, referentiedocument.

2-2 Specifiek inzoomen op documenten uit Ierland en NICE raamwerk wat kan Nederland hier van leren gelet op inhoud en opzet?

De deelnemers geven allereerst aan dat de loopbaancompetenties zoals deze verplicht aan bod moeten komen in curricula van vo en mbo eigenlijk al een kader is. Voorgesteld wordt dat ook loopbaanprofessionals moeten voldoen aan deze loopbaancompetenties. Echter, de algemene mening is dat dit voor loopbaanprofessionals toch te summier zou zijn als enige standaard.

Er wordt aangegeven dat de aandacht voor de context waarin loopbaanprofessionals werken aantrekkelijk is aan het Ierse raamwerk. Dit laat zien dat er aandacht is voor systeemdenken en dat het systeem invloed heeft op taken en benodigde kennis en vaardigheden.

In dit kader is het in ieder geval van belang dat er een duidelijke definitie wordt gehanteerd over wat 1^e en 2^e lijn inhoudt. Het NICE raamwerk wordt als minder inspirerend ervaren. Hier wordt niet lang bij stilgestaan.

Suggesties voor de eerste lijn zijn 'begeleiding in het primaire proces', of 'wat alle docenten/loopbaanprofessionals zouden moeten weten en kunnen'. Tweede lijn is alles wat extra is. LOB wordt wel als een zware taak gezien, er wordt genoemd dat ook anderen dan 1^e en 2^e lijn van belang zijn om goede LOB te verzorgen.

Er wordt genoemd dat in plaats van taken, kennis en vaardigheden ook gezamenlijke doelen vastgesteld kunnen worden. 'Wat wil je dat leerlingen/studenten aan het einde van een traject meenemen?'

2-3 Welke eerste stappen moeten gezet worden om te zorgen dat verder ontwikkeling raamwerk mogelijk is, wie zouden daar bij betrokken moeten zijn?

Wat LOB betekent in het kader van opbrengsten van onderwijs is belangrijk om toe te voegen aan het raamwerk. Dat geeft een kader aan van waaruit gewerkt wordt en zou het raamwerk sterker maken en de link naar de doelgroep waar het uiteindelijk om gaat is directer in beeld. Het raamwerk zou naast alle andere zaken die de laatste jaren zijn ontwikkeld zoals o.a. LOB-scan

onderwijs verder kunnen helpen bij bewustwording van organisatie en professionalisering LOB. Daarnaast kan het ook lerenopleidingen en PABO's helpen bij de inrichting van hun onderwijs voor aankomende docenten. Kijken wat waar wenselijk en noodzakelijk is in de opleidingen. Zie ook vraag 3 kenniscafé ronde 1.

Er wordt verschillend gedacht over of het raamwerk sectoroverstijgend of juist sectoraal moet worden aangepakt waarbij sectoroverstijgend het merendeel aanspreekt. Ook de vraag over de status van het raamwerk; voorschrijvend en verplichtend of meer vrijblijvend en ter ondersteuning (handreiking/servicedocument), wordt uiteenlopend gedacht. Als belangrijk punt wordt benoemd dat scholen ruimte nodig hebben om dit op eigen wijze te doen passend bij de onderwijsinrichting.

Dat het belangrijk is aan te sluiten bij de goede dingen die al gedaan zijn en dat ruimte innovatie stimuleert in tegenstelling tot verplichten. Echter, een handreiking kan ook makkelijk niet benut worden en het idee om middels het raamwerk richting te geven aan basiskwaliteit LOB komt dan maar ten dele van de grond (vergelijk met acties richting bke/ske in hoger onderwijs wordt gemaakt - daarin heeft de sector ook zelf stappen gezet om kwaliteitsslag te maken). Ook vragen over de betekenis van een raamwerk voor functiehuis en salariering zijn onderwerpen waar op een later moment nog naar gekeken moet worden.

Om met het raamwerk verder te komen, zijn gesprekken met de onderwijsraden in eerste instantie nodig. Daarnaast de onderwijscoöperatie en bestuurders van scholen. Van belang richting heb is om het raamwerk en LOB in een breder kader (o.a. flexibilisering onderwijs en arbeidsmarkt, leven lang leren) te plaatsen. Tot slot wordt het idee geopperd om een werkconferentie te beleggen waar gezamenlijk aan raamwerk gewerkt wordt o.a. vanuit de documenten vanuit Europese landen.

Hoe nu verder?

Euroguidance zal in samenwerking met OCW passende vervolgstappen bepalen. Het gaat hierbij om vervolgstappen betreffende de verdere uitwerking van een raamwerk, stappen richting verspreiding ervan en het goede gesprek tussen opleiders en het veld over opleidingsaanbod en wensen. We praten graag verder met partijen uit zowel het onderwijsveld als partijen die op de arbeidsmarkt zijn gericht, zoals UWV (met *leren en werken*) en SZW. Er zullen verschillende partijen benaderd worden mee te denken in het plannen van vervolgstappen.

In het eerste kwartaal van 2017 zullen wij weer een terugkoppeling geven naar de grote groep, die op 29 november aanwezig is geweest.

Het verslag en de presentatie zijn ook te vinden op de website van Euroguidance:

<http://www.euroguidance.nl/>

Bijlagen:

1. Lijst aanwezigen
2. Uitwerking flappen kenniscafé
3. Powerpointpresentatie

URL's naar Europese raamwerken:

<http://www.nice-network.eu/nice/publications/>

<https://www.education.ie/en/Publications/Education-Reports/Programme-Recognition-Framework-Guidance-Counselling.pdf>

Bachelor's study programme Career Guidance and human resource management: http://www.ies.stuba.sk/erasmus/file.php/1/BA_study_programme.pdf

Postgraduate certificate in career guidance and human resource development: http://pict.wastre.eu/Postgraduate_Educationa_Programme.pdf