

Expertbijeenkomst ontwikkeling raamwerk loopbaanprofessionals

Verslag d.d. 23 februari 2017

Aanwezig D. Admiraal (Fontys Hogeschool), P. Baay (ecbo), T. van den Boom (OCW), J. Cuijpers (OCW), P. Huwae (Helen Parkhurst Daltonschoon), I. Kirsten (Buitenhout College), F. Peerboom (MBO Diensten – servicepunt LOB), I. Romme (Euroguidance), K. Saarloos (MBO Utrecht), D. van Woerkom (ROC Midden Nederland), C. van der Zwan (NOLOC) E. Ternité (Euroguidance)

Notulen Irma Romme en Eva-Maria Ternité

De inhoudelijke introductie in de context van het ontwikkelproces is per e-mail gebeurd zodat we tijdens de bijeenkomst vrijwel direct aan de slag konden met het ophalen van reacties op de twee documenten en het gesprek konden voeren over de vragen die nog open staan. We hebben in twee groepen gewerkt en zijn in drie rondes met beide groepen eerst de taken van de loopbaanprofessional doorgelopen, dan de deskundigheid en vervolgens hebben we met elkaar gesproken over ingebruikname en rol van het raamwerk.

We hebben de volledige tijd van de bijeenkomst benut voor het beantwoorden van de voorbereide vragen en discussiepunten en geen tijd meer genomen voor plenaire terugkoppeling tussen de groepen want een aantal deelnemers moest eerder vertrekken. Daarom hierbij een uitgebreid verslag van de gesprekken van beide groepen.

Ronde 1 – het document Taken van de loopbaanprofessional

We doen verslag per voorgelegde vraag.

1a) Zijn er taken die je absoluut nog zou willen toevoegen bij de 1^e of 2^e lijn? Zo ja, welke?

De LOB-er in het mbo moet weten waar de jongere in het vo is geëindigd. Nu is het vaak zo dat er weer van vooraf aan wordt begonnen en dat werkt demotiverend voor de jongere. Een heldere overdracht hoort bij de taken van een LOB-er.

Een deelnemer vraagt zich af of het punt *kennis hebben van de visie van de school* in het document hoort. Hij vindt het logischer om op te nemen *Past visie van de school toe*.

Daarnaast wordt het voorstel gedaan om kennis en toepassen gescheiden op te nemen.

1b) Is de scheiding tussen 1^e en 2^e lijn herkenbaar? Zou hier iets in moeten wijzigen?

Aan deze vraag is de meeste tijd van deze ronde besteed. In het voorliggende document is de 2^e-lijner te veel de beleidsmaker terwijl deze ook meer dan de 1^e-lijner expert dient te zijn voor jongeren met moeilijkere vraagstukken en kwetsbare jongeren. Er wordt het idee uitgesproken om met een 3^e lijn te

gaan werken voor de beleidsmaker en de 2^e-lijner in de praktijk te houden. Andere deelnemers stellen juist voor om de indeling in lijnen af te schaffen, ook in het kader van passend onderwijs. Iemand stelt voor om met rollen in plaats van lijnen te werken. Deze rollen zouden uitgewerkt kunnen worden in modules. Men is het erover eens dat verschillende scholen de verschillende lijnen verschillend invullen.

1c) Zijn er specifieke aandachtspunten voor het vo of mbo? Zo ja, welke?

Voor het mbo wordt voorgesteld om de BPV te laten terugkomen en bovendien het ontwikkelen van wendbaarheid bij de jongere en het omgaan met onzekerheid, met het oog op een snel veranderende arbeidsmarkt waarin we niet weten of de beroepen waar we nu voor opleiden over vijf jaar nog bestaan. In het vmbo is het belangrijk dat de jongere ervaringen uit de praktijk terugkoppelt en de LOB-er daartoe stimuleert.

Algemene opmerkingen n.a.v. het Takendocument:

De taal van het document is voor veel docenten waarschijnlijk te abstract.

Er wordt voorgesteld om de visie op loopbaanbegeleiding boven het document te zetten, gebaseerd op de Kamerbrief zodat duidelijk is waaróm dit werk nodig is. Ook is het een idee om een LOB-programma te ontwerpen om te voorkomen dat het versnipperd werken wordt. Een andere suggestie: breng onderscheid aan tussen een beginnend LOB-er en een ervaren LOB-er of tussen een algemene LOB-er en een specialist. Het huidige document kan (beginnende) docenten afschrikken omdat zij het gevoel zullen hebben dat zij veel van deze taken niet in staat zijn om uit te voeren. Dit werd ook bij het document *Deskundigheid* aangegeven.

Ronde 2: het document Deskundigheid van de loopbaanprofessional

1a) Is er een deskundigheid die je absoluut nog zou willen toevoegen bij de 1^e of 2^e lijn? Zo ja, welke?

Het begeleiden van jongeren bij het leren reflecteren op zichzelf mag nadrukkelijker aan bod komen.

Verder wordt een belangrijke wijziging voorgesteld: de LOB-er dient niet te adviseren in het keuzeproces maar moet de jongere ondersteunen bij het maken van zijn eigen keuze.

Een ander toe te voegen punt is goede begeleiding bij de identiteitsontwikkeling want persoonlijke ontwikkeling krijgt in zowel opleiding als op de arbeidsmarkt een steeds belangrijker rol. Nu wordt het document door een aantal deelnemers te instrumenteel bevonden. Zie ook de motievenreflectie van Marinka Kuijpers.

Het belang van het werken met een effectieve groepsgrootte wordt genoemd, het vastleggen van taakuren en overlegmomenten met andere mentoren – kortom: het scheppen van goede randvoorwaarden of daarvoor opkomen.

Aan het punt *Kennis van vervolgoopleidingen* mag het werkveld en ook de studiefinanciering worden toegevoegd.

Naast toevoegingen worden ook hier opmerkingen gemaakt om zaken te schrappen: een deelnemer uit het vo geeft aan dat er te veel theoretische kennis is opgenomen.

Nog steeds wordt het aandachtsgebied *Oriëntatie en Beroep* te groot bevonden. Hier staan veel punten in die voor elke docent gelden en niet specifiek genoeg voor de LOB-er. Ook mogen onderwerpen die

dicht bij elkaar liggen worden samengetrokken, zeker de punten die over professioneel communiceren gaan.

1b) Is de scheiding tussen 1^e en 2^e lijn herkenbaar? Zou hier iets in moeten wijzigen?

De scheiding is herkenbaar. Voor een aantal zaken kan het echter genuanceerder: er wordt opgemerkt dat basiskennis en complexe kennis in het aandachtsgebied *Samenwerking* meer gescheiden moet worden tussen 1^e en 2^e lijn. Ook wordt er aangegeven dat in de 2^e lijn de deskundigheid in het begeleiden bij de keuze voor vervolgonderwijs sterker beschreven mag worden. Voor de 2^e-lijner geldt ook dat het afnemen van tests dermate specifiek moet zijn dat de formulering '*psychodiagnostisch onderzoek* op zijn plaats is. De deelnemers uit de onderwijspraktijk zijn hier echter weer niet zo zeker van en schrijven dit eerder toe aan een 3^e lijn.

1c) Zijn er specifieke aandachtspunten voor het vo of mbo? Zo ja, welke?

Algemeen wordt het voorstel gedaan om de lijst deskundigheid onder te verdelen in *kennis, houding, vaardigheden*. Echter wordt de indeling in de vier aandachtsgebieden zeer op prijs gesteld vanwege de herkenbaarheid uit de scan. Deze moet overeind blijven. Er valt te onderzoeken of het haalbaar is om binnen deze indeling de driedeling *kennis, houding, vaardigheid* aan te brengen.

Ronde 3: Ingebruikname en rol van het raamwerk

3a) Kun jij je LOB-werk beter doen als dit raamwerk er is? Wat voegt het toe?

De deelnemers zijn blij met het document. Hiermee hebben LOB'ers een concrete beschrijving in handen waarmee zij collega's kunnen aansporen tot het werken aan loopbaanontwikkeling en bovendien zichtbaar kunnen maken aan directie en collega's dat LOB een serieus onderdeel van het onderwijs is dat structurele leestijd verdient. Status en gewicht van het LOB-werk wordt hiermee verhoogd en dit is zeer wenselijk.

Verder waardeert men dat we nu dezelfde taal spreken en beter weten waar we het over hebben. Bovendien faciliteert het raamwerk bij de overgang van vo naar mbo. Een deelnemer vertelde dat de inspectie bij haar laatste bezoek vroeg naar de LOB-activiteiten. Het raamwerk zou hier zeer behulpzaam bij kunnen zijn.

3b) Wat voor ideeën heb je over ingebruikname? Door wie?

Deelnemers uit het mbo kunnen zich goed voorstellen dat zij als stafmedewerkers van kwaliteit ontwikkelende afdelingen het raamwerk in het team bespreken, aanpassen aan de context en taal van de eigen instelling en vervolgens in de organisatie uitzetten.

Het raamwerk kan ook worden benut als mooi inspiratiestuk voor het beleid van de school.

Om het raamwerk met de verschillende aandachtsgebieden inzichtelijk te maken, zouden korte films ingezet kunnen worden. Beeld en geluid hebben immers meer zeggingskracht dan een tekst.

Het raamwerk zou een goede matrix voor een expertisepunt kunnen zijn.

Praktijkvoorbeelden, het liefst op film, zijn gewenst voor een goede ingebruikname van het document.

3c) Hoe zou het raamwerk landelijk ingezet moeten worden? Hoe vrijblijvend/verplichtend?

Bij het inzetten van het raamwerk zou verbinding met de 21^e -eeuwse vaardigheden moeten worden gezocht.

Een wettelijke verplichting zou op weerstand stuiten omdat niet alle docenten voldoen aan de beschrijving van deskundigheid. Er is daarom hoe dan ook scholing gewenst op het gebied van loopbaanbegeleiding.

Uitkomsten gesprek groep 2

Deelnemers: D. Admiraal, J. Cuijpers, I. Kirsten, F. Peerboom, I. Romme

Ronde 1 – het document Taken van de loopbaanprofessional

Bij start van deze ronde is de opzet van het raamwerk in het algemeen besproken. De besproken onderwerpen zijn verdeeld over de vragen die bij deze ronde centraal stonden.

1a) Zijn er taken die je absoluut nog zou willen toevoegen bij de 1^e of 2^e lijn? Zo ja, welke?

Er wordt even gesproken over de vraag of specifiek verwezen moet worden naar bepaalde groepen jongeren (zoals kwetsbare jongeren, jongeren met een beperking, hoogbegaafden etc.). Uitkomst van het gesprek is dat bij het takendocument beter jongeren in het algemeen genoemd kunnen worden en te verwijzen naar maatwerk door de term 'passende begeleiding/passend onderwijs' toe te voegen. Iedere leerling/student is uniek en verdient aangepaste aandacht.

Bij het kopje *visie en beleid* wordt de suggestie gedaan hier *visie en advies voor beleid* van te maken omdat veel 1^e en 2^e lijners niet zelf besluiten nemen over beleid. Bij het kopje *oriëntatie en begeleiding* komt uit gesprek naar voren dat de relatie naar een *loopbaangerichte leeromgeving* duidelijker gelegd moet worden. Hieronder wordt verstaan het centraal stellen van (grens) ervaringen, passende verwerkingsopdrachten bieden en sturen op pakken van eigen rol bij het maken van keuzes. Het gaat hierbij zowel om het hebben van kennis van een loopbaangerichte leeromgeving als om het uitvoering geven aan. Dit vraagt bewustzijn van docenten over hun rol in het gehele onderwijs en alertheid om kansen te grijpen.

Een deelnemer suggereert om i.p.v. *LOB-activiteiten* te spreken van *LOB (leer)ervaringen*.

Onder het kopje *samenwerking* wordt advies gegeven om de definitie van *3^e lijn* te geven.

Ook wordt bij het kopje *samenwerking* genoemd om link te leggen naar samenwerking met werkveld, zorg coördinator en leerwerkloket.

1b) Is de scheiding tussen 1^e en 2^e lijn herkenbaar? Zou hier iets in moeten wijzigen?

Bij deze vraag is het langst stil gestaan. De terminologie van 1^e en 2^e lijn wordt onvoldoende herkend en is verwarrend voor mensen met een achtergrond in de zorg. Suggestie is een definitie op te nemen

zoals: 'docenten/mentoren/coaches of wel uitvoerders van het primaire proces in het onderwijs' bij eerste lijn en bij tweede lijn 'decanen/LOB-coördinatoren'. Het gaat hierbij om mensen die de 1^e lijn ondersteunen en/of waarna medewerkers in de 1^e lijn studenten kunnen doorverwijzen. Suggestie is ook de functies te noemen in plaats van 1^e en 2^e lijn.

Een deelnemer noemt dat de indeling zoals nu gehanteerd over 1^e en 2^e lijn per instelling kan verschillen qua beleggen van verantwoordelijkheid en taakverdeling. Zo kunnen instellingen waarbij veel verantwoordelijkheid bij teams wordt gelegd taken die nu bij de tweede lijn beschreven zijn, ook beleggen bij de 1^e lijn. VB is het ontwikkelen van een onderwijs. Suggestie hierbij is om in de inleiding op te nemen dat dit de minimumtaken zijn voor een 1^e lijn of 2^e lijn LOB-er en dat scholen er zelf voor kunnen kiezen om met taken te schuiven en meer verantwoordelijkheid bij de 1^e lijn te leggen.

De discussie die in de eerste groep is gevoerd over het beschreven niveau is ook in deze groep besproken. Hierbij is het belangrijk ook bestaande raamwerken op te nemen en mogelijke verschillen in niveau te duiden, bijvoorbeeld het kwalificatiedossier docent MBO vanuit de MBO raad. Er wordt gesuggereerd om het raamwerk als beginnersniveau te zien, en te werken met een indeling als de BKO (basis kwalificatie onderwijs), MKO (medior), en SKO (senior).

Het is in ieder geval goed om met betrokken partners van bestaande raamwerken af te stemmen hoe het raamwerk zich tot deze documenten verhoudt.

1c) Zijn er specifieke aandachtspunten voor het vo of mbo? Zo ja, welke?

Een deelnemer uit het vo geeft aan het raamwerk zo herkenbaar te vinden voor de sector. Een deelnemer uit het mbo geeft aan dat de beleidsmatige en coördinerende taken en de begeleidingsgerichte taken in het mbo niet per definitie bij één persoon belegd zijn. Zo kunnen aansturende, beleidsmatige en coördinerende taken bij een leidinggevende weggelegd worden en de begeleidingsgerichte taken bij een (team van) (studie)loopbaanbegeleider(s). Deze taken kunnen echter ook (deels) bij een LOB-coördinator gelegd worden. Én, wanneer met zelfsturende teams gewerkt wordt zal juist de ontwikkeling en evaluatie (PDCA) meer bij het team belegd zijn.

Suggestie is hierover in de inleiding een opmerking of uitleg bij te geven.

Algemene opmerking bij het raamwerk

In het gesprek komt aan de orde of het raamwerk de huidige situatie behelst of de gewenste situatie. Ieder in het gesprek geeft aan dat de gewenste situatie (en dan minimumniveau) uitgangspunt zou moeten zijn. Ook komt in het gesprek aan bod dat het raamwerk eigenlijk breder ingestoken zou moeten worden, waarbij ook aandacht voor sociaal-emotionele zaken/pedagogiek/burgerschap en richten op zelfsturing aan bod zou moeten komen. Echter hierbij is het belangrijk in acht te nemen dat het raamwerk primair geschreven wordt voor LOB. Daarnaast moeten de taken aanvullend zijn op wat in het algemeen verwacht mag worden van een docent gezien de SBL-competenties.

Ronde 2: het document Deskundigheid van de loopbaanprofessional

1a) Is er een deskundigheid die je absoluut nog zou willen toevoegen bij de 1^e of 2^e lijn? Zo ja, welke?

Bij 1^e lijn, *visie en beleid*, wordt genoemd dat deze erg kennisgericht is ingestoken terwijl hierbij de *houding/het besef belangrijk is dat je het samen doet in het systeem*. Dit zou toegevoegd moeten worden evenals *'eigen visie op LOB (zowel individueel als op teamniveau) waarbij iedereen eigenaarschap heeft op LOB'*. Ook toevoegen van *kennis van wettelijke kaders en het hebben van een onderzoekende houding t.a.v. uitvoering LOB* wordt gesuggereerd. Deze laatste kan ook onder de SLB-competenties geschaald worden. Bij de 2^e lijn, wordt genoemd dat *kennis van invoeren van veranderingsprocessen* belangrijk is en *evalueren en monitoren van LOB*.

Bij 1^e lijn, *Oriëntatie en begeleiding* wordt genoemd *'heeft kennis van loopbaangerichte leeromgeving + in staat deze te realiseren*. (zoals ook genoemd bij de taken, ronde 1). Ook wordt aan het tweede bolletje toegevoegd: *heeft kennis van keuzeprocessen, planmatig handelen, persoonskenmerken, metacognitieve vaardigheden en ontwikkelingsfasen*.

Daarnaast moet toegevoegd worden dat jongeren *gestimuleerd* worden een *netwerk te ontwikkelen* en *gestimuleerd* moet worden *keuzes te maken of vervolgacties* te nemen. Én in plaats van *'loopbaanproces vastleggen'* kan genoemd worden *'begeleidt bij het monitoren van het loopbaanproces/zicht houden op de ontwikkeling'*.

Ook moet toegevoegd worden: *'Kent verschillende coachings- begeleidingstechnieken'*.

Bij 1^e lijn, *organisatie*, wordt geadviseerd toe te voegen *'kan bijdrage leveren aan ontwikkeling van LOB'*. Bij de 2^e lijn is het belangrijk dat deze ook zelf onderwijs ontwerpen.

Bij 1^e lijn, *samenwerking*, wordt genoemd om ook *afnemend onderwijs te noemen en werkveld*, bij 2^e lijn wordt genoemd ook *jeugd zorg* te noemen en kennis van doorstroomcijfers.

1b) Is de scheiding tussen 1^e en 2^e lijn herkenbaar? Zou hier iets in moeten wijzigen?

Hier is niet expliciet over gesproken.

1c) Zijn er specifieke aandachtspunten voor het vo en mbo? Zo ja, welke?

Zie hiervoor ronde 1. Er zijn geen aanvullende aandachtspunten genoemd.

Ronde 3: Ingebruikname en rol van het raamwerk

Bij deze ronde zijn twee mensen aanwezig.

3a) Kun jij je LOB-werk beter doen als dit raamwerk er is? Wat voegt het toe?

De verwachting is dat in het mbo vooral HR-afdelingen gebruik zullen maken van het raamwerk, in hun HR-cyclus, bij aanname-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.

3b) Wat voor ideeën heb je over ingebruikname? Door wie?

Een deelnemer suggereert om het raamwerk op te nemen als bijlage in de handreiking LOB voor het vo en mbo. In het vo wordt deze handreiking veelvuldig gebruikt, met name in het vmbo. De handreiking

mbo wordt momenteel iets minder frequent gebruikt. Advies is om hierover contact op te nemen met platform vmbo.

3c) Hoe zou het raamwerk landelijk ingezet moeten worden? Hoe vrijblijvend/verplichtend?

Advies is om het raamwerk niet verplichtend in te zetten. Dit kan leiden tot veel weerstand. Ervaring is dat sinds aangescherpt toezicht op LOB er ook veel onduidelijkheid is over verantwoording van LOB. Beter om het raamwerk in te zetten als servicedocument.