

Bijeenkomst Opleiders Loopbaanprofessionals

Utrecht, 23 maart 2017, 9.30-11.30 uur

Aanwezig: A. Venselaar (Saxion, opleiding HRM/TP), W. Veldhoen – de Jong (Saxion, LOO TP), I. van der putten (Fontys HRM), E. van Osch (Fontys lerarenopleiding), T. van den Boom (OCW), J. Cuijpers (OCW/ROC de Leijgraaf), I. Romme (Euroguidance).

Verslag

Vooraf is de introductie en de contextbepaling van de bijeenkomst via e-mail gebeurd. Kort samengevat is het doel van deze bijeenkomst te verkennen wat de wensen en mogelijkheden zijn om LOB meer aandacht te geven in het huidige (initiële) onderwijsaanbod zodat loopbaanprofessionals in het onderwijs (en arbeidsmarkttoeleiding) beter opgeleid worden. Tweede doel is te onderzoeken of het raamwerk dat momenteel ontwikkeld wordt daar een rol in kan spelen. Het uiteindelijke doel is een rapportage van mogelijkheden om binnen de huidige opleidingsstructuur (initieel en post-initieel) opleidingsaanbod aan te scherpen of aan te vullen (nieuwe opleiding minor/master/module/opleiding) op thema LOB voor 1e lijn LOB en 2e lijn LOB. Met opleiders die niet bij deze bijeenkomst aanwezig konden zijn, zullen aparte gesprekken gevoerd worden.

Onderdeel 1: ontwikkelingen in opleidingsaanbod n.a.v. verkenning opleidingen in 2016

Saxion geeft aan dat binnen twee jaar de opleidingsnaam 'Human Talent development' zal gaan vervallen. De HRM-opleiding gaat zich meer richten op de bedrijfsmatige kant en minder op en minder op de individuele loopbaanbegeleiding en LOB in het onderwijs. Deze ontwikkeling is terug te zien in het opleidingsprofiel van het LOO HRM. Deze ontwikkeling sluit echter niet uit dat studenten die de HRM-opleiding volgen in het onderwijs terecht komen.

Saxion opleiding HRM/TP heeft een minor LOB (in het onderwijs) ontwikkeld die ingaat op beleid en organisaties. Deze minor kan gevolgd worden door studenten HRM, TP, mens en arbeid e.a. sociale studies en lerarenopleidingen. Vanuit de laatste opleiding zijn nog geen aanmeldingen geweest. Binnen het LOO HRM wordt momenteel gewerkt aan visieontwikkeling o.a. om de herkenbaarheid van opleidingen te versterken. W. Veldhoen – de Jong leest de voorlopige visie voor: *De Toegepaste Psycholoog is een professional die snel kan schakelen, analyseren en verbinden om veerkracht en energie van anderen te versterken, waardoor ze in staat zijn om eigen keuzes te maken en op een passende manier te participeren in de samenleving. Voor organisaties betekent dit dat de Toegepaste Psycholoog waarde kan creëren door in verbinding met andere professionals expertise toe te voegen over gedrag van mensen zodat processen en samenwerking doelmatiger verlopen.*

We trekken de conclusie dat dit aansluit bij het gedachtengoed van LOB.

Binnen Fontys lerarenopleiding is recent het aandeel LOB verminderd. Voorheen werd een aparte module LOB aangeboden. Momenteel wordt één module 'algemene professionele vorming' wordt aangeboden waarin onderwerpen als LOB, passend onderwijs, differentiatie et cetera aan bod komt. Deze module wordt door een verscheidenheid aan docenten gegeven waardoor de focus per docent kan verschillen afhankelijk van de expertise. Er is onvoldoende zicht op ontwikkelingen

binnen andere lerarenopleidingen. Conclusie is dat de focus vooral moet liggen op het vinden van de juiste lijnen en te onderzoeken of uitbreiding van het onderwijsaanbod mogelijk is in plaats van in kaart brengen van de huidige stand van zaken binnen verschillende lerarenopleidingen.

Onderdeel 2: Verkennen van mogelijkheden om initieel opleidingsaanbod voor loopbaanprofessionals uit te breiden.

Per opleiding (TP, lerarenopleiding) worden de vragen gesteld of het wenselijk is het opleidingsaanbod rond LOB uit te breiden, welke mogelijkheden er zijn en wat eventuele grenzen zijn.

Gezien de huidige ontwikkelingen bij de HRM-opleidingen wordt deze niet meegenomen in deze verkenning. Het onderscheid in rollen zoals in het concept raamwerk gehanteerd is leidend, namelijk de LOB-er (directe begeleiding student), de expert LOB-er (decaan), beleidsmaker m.b.t. LOB in het onderwijs. In de verkenning voor de opleiding TP zijn de laatste twee rollen leidend, in de verkenning voor de lerarenopleiding de eerste rol.

Opleiding TP

Uit de inventarisatie wordt de conclusie getrokken aandacht die nu binnen de TP-opleidingen gegeven wordt aan LOB en m.n. de organisatie en arbeidsmarkt meer aandacht behoeft. Aandacht voor de voorbereiding op de arbeidsmarkt en zicht op de arbeidsmarkt, aandacht voor de context van het onderwijs en ontwikkeling van loopbaancompetenties. Het lijkt erop dat de keuzebegeleiding, coaching e.d. wel voldoende aanbod komt. Bij de diverse TP-opleidingen worden de uitstroomprofielen anders ingekleurd en vooral Fontys en Saxion hebben aandacht voor LOB. De minor die Saxion ontwikkeld heeft lijkt prima aan te sluiten bij de wensen en behoeftes uit de markt. Deze minor zou in modules als post-initieel ingezet kunnen worden net als vergelijkbaar aanbod van Fontys en HvA.

Een belangrijke voorwaarde voor realisatie meer LOB-aandacht is dat aan de arbeidskant meer erkenning moet komen voor de functie van decaan/LOB-expert/beleidsmaker op het gebied van LOB. Decanen die geen lesbevoegdheid hebben komen in een lagere salarisschaal terecht dan leraren die geen LOB-opleiding gevolgd hebben maar wel als decaan in combinatie met onderwijs werken.

Tijdens de uitwisseling kwam naar voren dat vooral in het oosten veel studenten als decaan aan het slag gaan, vaak vanuit stage of afstuderen aan een HRM/TP (AMA)-opleiding. In het westen krijgen docenten vaker extra taken als decaan of LOB-expert.

Lerarenopleiding

Het is van meerwaarde dat er bij de lerarenopleidingen meer aandacht besteed gaat worden aan LOB in het onderwijs. De rol van LOB-er zou meer standaard in het onderwijsaanbod verankerd moeten worden. Daarnaast zou dit kunnen betekenen dat studenten zich kunnen verbreden (taken gericht op beleid maken en onderwijs ontwikkelen) of verdiepen (LOB-inhoudsexpert).

Afgesproken wordt dat de voorzitter van het ADEF benaderd wordt om dit punt op de agenda te zetten, het gesprek kan gekoppeld aan thema Burgerschap.

Wat in de praktijk blijkt te helpen bij het aanscherpen van het lerarenopleidingen is bewijsvoering dat aanbod (op een bepaald thema) onvoldoende aansluit bij de markt.

Master LOB

Fontys heeft ervaringen met het op de markt zetten van een (hbo)master LOB. Voor de toekomst zou het wenselijk zijn een dergelijke master aan te gaan bieden.

Onderdeel 3: Reacties bruikbaarheid raamwerk loopbaanprofessionals.

Alle aanwezigen geven aan dat het raamwerk dat ontwikkeld wordt zeer bruikbaar is voor opleiders bij het vormgeven en ontwikkelen van onderwijs.

Gemaakte afspraken:

- Alle aanwezigen willen graag op de hoogte blijven, in eerste instantie vormen we een mailgroep. Bij nieuwe ontwikkelingen wordt een nieuwe bijeenkomst gepland.
- EG/OCW gaat in gesprek met BVMBO, lerarenregister over het raamwerk en de waardering van LOB-experts vanuit de opleidingen HRM en TP.
- EG/OCW stuurt (in de bijlage) de nieuwste versies van het concept raamwerk. Graag ontvangen we hierin schriftelijk feedback binnen twee weken.
- A. Venselaar deelt haar ervaringen over het post-initieel aanbod van HvA waarover zij later dit schooljaar een afspraak heeft.
- E. van Osch verkent wat nodig is om een master te starten.