

Aanbevelingen voor het mbo-veld

PROFESSIONALITEIT VAN LOOPBAANBEGELEIDERS

Maak een duidelijke omschrijving van rollen, taken en competenties.

Omschrijf duidelijk de rollen, taken en competenties van de medewerkers die betrokken zijn bij de loopbaanbegeleiding. Het gaat dan zowel om medewerkers in de eerste lijn (docenten/loopbaanbegeleiders vakdocenten, BPV-begeleiders), directie en management als om medewerkers in de tweede lijn (stagebureau, servicepunten en begeleiders in de stagebedrijven). Het kan hierbij handig zijn om je te laten inspireren door de publicatie 'LOB en professionaliseren in verschillende vormen en maten', geschreven in opdracht van de VO-raad. Rollen en taken zijn een hulpmiddel om visie en beleid te vertalen naar lessen, activiteiten, projecten en gesprekken, zowel binnen de school als tijdens de stage. Rollen en taken maken duidelijk wat er gedaan moet worden, door wie en wanneer. De competenties maken duidelijk wat een medewerker op het gebied van loopbaanbegeleiding in huis moet hebben om deze rollen en taken goed te vervullen. Tot slot bieden rollen, taken en competenties ook een belangrijke basis bij het initiëren van professionaliseringsactiviteiten. Het benoemen van rollen, taken en competenties is typisch iets dat de directie samen met HRM kan oppakken. Natuurlijk in afstemming met het middenmanagement en medewerkers in het primaire proces en de tweede lijn.

Organiseer voor iedereen LOB-professionaliseringsactiviteiten.

Organiseer samen met stagebedrijven professionaliseringsactiviteiten LOB voor alle lagen in de opleiding: management/teamleiders, loopbaanbegeleiders in de eerste en tweede lijn, docenten en begeleiders van stagebedrijven. Schakel daarbij ook alumni en ouderejaars studenten in. Zorg dat de activiteiten afwisselend zijn en passen bij de behoefte van de verschillende groepen medewerkers. Daarnaast is timing van groot belang: de activiteiten moeten passen bij de fase waarin LOB in de opleiding verkeert. Anders kunnen de medewerkers het geleerde nog niet toepassen in de praktijk. Veel onderwijsinstellingen blijken

zich bij professionalisering vooral te concentreren op het voeren van reflectieve loopbaangesprekken. Heel belangrijk natuurlijk, maar het is ook zaak LOB-activiteiten te leren ontwikkelen als onderdeel van het curriculum. Op deze wijze creëer je als onderwijsinstelling een loopbaangerichte leeromgeving die nauw aansluit op de praktijk, reflectie stimuleert en keuzemogelijkheden biedt.

Monitor de effecten van professionalisering en houd regelmatig de plannen tegen het licht.

Het is belangrijk de effecten van professionalisering LOB op alle niveaus te monitoren. Zo kunnen onderwijsinstellingen vaststellen of de professionalisering bijdraagt aan professionaliseringsplannen op organisatie-, team- en individueel niveau. Daarnaast is het belangrijk om eens per jaar alle professionaliseringsplannen goed tegen het licht te houden. Vanuit visie, beleid en vooral ook andere interne en externe ontwikkelingen kunnen onderwijsinstellingen dan zien of de koers voor professionalisering moet worden bijgesteld om LOB voor studenten te verbeteren. Het is belangrijk om voortdurend de effecten van LOB en de effecten van professionalisering naast elkaar te houden.

Zorg voor een goede loopbaanbegeleiding van de medewerkers.

In het mbo zou loopbaanbegeleiding van alle medewerkers een stevigere plek moeten krijgen. Enerzijds om medewerkers te stimuleren hun talenten te blijven ontwikkelen, hun ambities te ontdekken en te realiseren, al dan niet binnen het mbo. Anderzijds om beter met studenten te kunnen praten over hun toekomst en loopbaan. Medewerkers kunnen aan de hand van loopbaancompetenties die voor studenten zijn geformuleerd, ook over hun eigen loopbaan nadenken en praten om vervolgens over te gaan tot sturing en actie. De loopbaancompetenties zouden in de gesprekkencyclus terug kunnen komen. In een lerende organisatie zal hierbij niet beheren en controleren voorop moeten staan, maar leren, ontwikkelen en



experimenteren. Daarbij is het belangrijk om de *collectief* lerende cultuur te versterken. De (loopbaan)ontwikkeling van een individuele medewerker heeft beslist baat bij collectieve leerprocessen, waarbij elke medewerker kennis en ervaring deelt met zijn collega's.

The logo for CINOP, consisting of the letters 'CINOP' in a bold, black, sans-serif font. The letter 'O' is stylized with a horizontal line through its center.



CINOP
info@cinop.nl
www.cinop.nl

Euroguidance Nederland
euroguidance@cinop.nl
www.euroguidance.nl

Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.