

Professionaliteit van loopbaanbegeleiding in de praktijk

PROFESSIONALITEIT VAN DE LOOPBAANBEGELEIDERS

Voor de ontwikkeling en uitvoering van professionele loopbaanbegeleiding maakt de loopbaanbegeleider het verschil. Duidelijkheid in rollen, taken en competenties geeft een kader om vast te stellen hoe het met diens professionaliteit gesteld is. Overeenkomstig de ontwikkeldoelen van loopbaanbegeleiders en opleidingsteams krijgt het professionaliseringsbeleid vorm en inhoud. Hoe gebeurt dit in de praktijk?

Om met de deur in huis te vallen: wat betreft bovenstaande duidelijkheid valt er nog veel te winnen. Uit het praktijkverhaal over Onderwijskundig Leiderschap komt naar voren dat de omschrijving van rollen, taken en competenties van bij de loopbaanbegeleiding betrokken medewerkers helderder kan. Rollen en taken maken duidelijk wat er gedaan moet worden; de medewerkers weten dan wat er van hen verwacht wordt.

De competenties van de loopbaanbegeleider

Ondanks bovenstaande onduidelijkheid heeft elke geportretteerde mbo-instelling een **helder beeld van de 'ideale loopbaanbegeleider'**. De meest genoemde competenties zijn betrokkenheid, flexibiliteit/brede inzetbaarheid, bekwaamheid in het voeren van loopbaangesprekken en oplossingsgerichtheid. Ook moet je beschikken over empathisch vermogen en veel geduld. Verder is het belangrijk dat je zicht hebt op de kwalificatie-eisen met betrekking tot loopbaanontwikkeling, dat je de loopbaancompetenties kunt hanteren en dit alles kunt vertalen in LOB-activiteiten voor je studenten. Ook vakbekwaamheid wordt op prijs gesteld, zeker als dit betekent dat je volledig op de hoogte bent van de ontwikkelingen in de praktijk en een goede relatie hebt met het bedrijfsleven. Je kunt dan immers niet alleen een **goede dialoog** met de student voeren, maar ook een loopbaangericht gesprek tussen loopbaanbegeleider, student en praktijkopleider. Ondermeer Summa Laboratorium liet in de gesprekken blijken de meerwaarde van deze gespreksvorm te zien.

Mogelijkheden om te professionaliseren

Kijkend naar het ideaalplaatje wordt er nogal wat verwacht van de loopbaanbegeleiders. De een bezit van nature al veel competenties die op bovenstaand verlanglijstje staan, een ander heeft nog een en ander te leren. De geportretteerde onderwijsinstellingen bieden aardig wat mogelijkheden om je als loopbaanbegeleider te professionaliseren (leren en veranderen). Via **'learning-on-the-job'**, maar ook door de loopbaanbegeleiders aan een training of cursus te laten deelnemen.

Er zijn bij de geportretteerde scholen **loopbaancoaches** opgeleid in het kader van het Stimuleringsplan LOB in het mbo. Zij volgden de **training 'voeren van loopbaangesprekken in dialoog'** en kunnen volgens het **train-the-trainer-concept** andere coaches in hun organisatie trainen. In de training wordt gebruik gemaakt van de nieuwe concepten rond loopbaanontwikkeling en het verwerven van loopbaancompetenties. Ook los van het Stimuleringsplan zijn er diverse loopbaanbegeleiders die **scholing in gesprekstechnieken** en **hun coachende rol** hebben gehad. Bij sommige onderwijsinstellingen is deze scholing verplicht, bij andere kunnen medewerkers zelf **cursussen aanvragen** als zij daaraan behoefte hebben.

Er zijn diverse mogelijkheden om te professionaliseren, maar de factoren 'tijd' en 'ruimte' gooien in de praktijk roet in het eten. Voor veel medewerkers is de **werkdruk** enorm. 'Je moet kiezen of je mensen laat scholen of werken', stelt een van de gesprekspartners van Summa Laboratorium. 'Er zijn op dit ogenblik thema's die belangrijker zijn: voortgangs- of ontwikkelingsgericht toetsen en examinering. Leren versus selecteren'. Als er toch ruimte gevonden wordt voor scholing, valt de keuze niet altijd in eerste instantie op LOB.



Goede loopbaanbegeleiding van de medewerkers zelf

Je kunt een studentenloopbaan beter ondersteunen als je zelf ook bewust je eigen loopbaan kunt vormgeven en sturen. Zo kun je over je eigen loopbaan nadenken aan de hand van loopbaancompetenties die voor studenten geformuleerd zijn. Dit besef is bij sommige medewerkers van de geportretteerde mbo-instellingen geland. Zoals een docent van Landstede zegt: *'Teach as you preach*, het wat en hoe je aan je studenten wilt leren, moet je zelf ook doen.' Een collega vertelt: 'Een coach moet zowel vakbekwaam als mensbekwaam zijn. De gesprekken moeten professioneel van kwaliteit zijn. Als docent is het nodig steeds **je eigen competenties** bij te schaven.'

Helicon Opleidingen MBO Nijmegen laat de medewerkers tijdens **functioneringsgesprekken** de eigen loopbaan bespreken. De school heeft 'profielen' per docent opgesteld, waarin de kwaliteiten en wensen staan. Bij de jaarlijkse taaktoedeling en het verdelen van projecten wordt met deze voorkeuren en kwaliteiten rekening gehouden. Bij het functioneringsgesprek **reflecteert** de docent op zijn functioneren en **formuleert leerdoelen** en **loopbaanwensen**. De functioneringsgesprekken zijn meer ontwikkelings- dan beoordelingsgericht.

Bij Summa Laboratorium kun je eveneens in de functioneringsgesprekken aangeven hoe je jouw loopbaan wenst vorm te geven. 'De eigen loopbaan is hier goed te bepalen', vertelt een van de gesprekspartners. 'Tijdens de functioneringsgesprekken kun je altijd aangeven dat je anders wilt gaan werken, een opleiding/cursus wilt gaan doen of andere taken wilt. Er wordt altijd gekeken naar mogelijkheden. Je moet wel alles zelf uitzoeken, maar het kan eigenlijk altijd doorgaan. Als het team wil professionaliseren kan dat ook.'

LOB-professionalisering voor iedereen!

'LOB is een manier waarop je naar de student kijkt; het is een houding. Je doet dat niet alleen tijdens de lessen of tijdens de gesprekken. Dat doe je ook met alle medewerkers. Ook de kantine medewerker werkt hieraan mee als zij opmerkt dat er iets met een student is.' Een mooie uitspraak van een Helicon-medewerker. De vier zinnen onderstrepen een gevoel dat meerdere onderwijsinstellingen hebben. Zo stelt Landstede dat **elke coach, docent, manager en CvB-lid** getraind moet worden, zodat iedereen op dezelfde manier loopbaanreflectie-gesprekken met studenten en docenten gaat voeren. Op deze wijze krijgt LOB ook de kans om integraal onderdeel te worden van de onderwijspraktijk, iets wat gezien 'het grotere verhaal' (lees ook het praktijkverhaal over Visie, Beleid en Strategie) beslist te ambiëren is.

Effecten professionalisering monitoren

Met de verwachtingen/eisen aan de ene kant en de geboden professionaliseringsmogelijkheden aan de andere kant, is het interessant om te kijken hoe binnen de scholen het effect van loopbaanbegeleiding wordt gemonitord. En, als afgeleide daarvan, hoe toezicht kan worden gehouden op het effect van professionalisering. Uit de gesprekken komt allereerst naar voren dat de teamleden elkaar scherp houden. Binnen de teams worden de collega's **professioneel aangesproken**: wat vinden we dat er moet gebeuren? Diverse scholen investeren dan ook in een feedbackcultuur. In het voeren van de professionele dialoog tussen medewerker en leidinggevende mag nog meer aandacht gestoken worden.

Er zijn nog diverse andere manieren om de professionaliteit te monitoren. Zo hield Landstede een **evaluatieonderzoek** onder studenten en docenten. Uit dit onderzoek bleek onder andere dat 78% van de studenten (zeer) tevreden is over de begeleiding en coaching. Bij Helicon Opleidingen MBO Nijmegen volgen de leidinggevenden de docenten om, indien nodig, op tijd in te kunnen grijpen. Hieronder valt een **jaarlijks lesbezoek**.

Verder staat, zoals al eerder gemeld, de professionalisering in het kader van LOB als punt op de agenda bij de cyclus van POP-, functionerings- en beoordelingsgesprekken. Met behulp van input uit zelfassessment, 360 graden feedback van collega's en de beoordeling door de leidinggevende worden de gesprekken ingevuld. **Onderhoud van de professionaliteit** met betrekking LOB blijft sowieso voor alle scholen belangrijk: er zijn opfris- en verdiepingstrainingen en verder doet men mee aan het LOB-café van MBO Diensten en VO-raad en de kennisdelingssessies van het Stimuleringsplan LOB voor het mbo.

CINOP

CINOP
info@cinop.nl
www.cinop.nl

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

Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.