



Portret 1 Professionaliteit Loopbaanontwikkeling en -begeleiding bij

HELICON OPLEIDINGEN MBO NIJMEGEN

Aantal studenten:

- 725 studenten volgen een beroepsopleidende leerweg (BOL);
- 150 studenten volgen een beroepsbegeleidende leerweg (BBL)

Aantal gesprekken:

- 3

Deelnemers:

- 8 gesprekspartners, onder wie het management, teamleiders, coaches, stagebegeleiders, docenten en vakdocenten SLB

Hoe kijkt Helicon Opleidingen MBO Nijmegen naar LOB?

De school wil haar studenten optimaal opleiden door ze structuur te bieden en adequaat te begeleiden. Een succesvolle onderwijsloopbaan is volgens Helicon Opleidingen MBO Nijmegen alleen maar mogelijk als er sprake is van een **actieve houding** bij alle betrokkenen: de onderwijsinstelling zelf, ouders, studenten, maar ook bij partners als gemeenten, stage- en BPV-bedrijven, Jeugdzorg, GGZ en andere scholen.

De begeleiding van de student vindt met name plaats in het onderwijs. Deze is zoveel mogelijk afgestemd op de **ondersteuningsbehoefte** van de student. De begeleidingsstructuur start bij de werving en intake en werkt voornamelijk preventief. Voor jongeren voor wie de basisbegeleiding (1e lijn) niet toereikend is, zijn er extra begeleidingsfaciliteiten (2e en 3e lijn).

LOB is de paraplu!

In een kaderdocument beschrijft Helicon Opleidingen MBO Nijmegen hoe bij LOB alles samenkomt: 'LOB draagt bij aan het vermogen van de student om inzicht te krijgen in de eigen competenties, kwaliteiten, ambities en drijfveren en in de ontwikkeling hiervan. Een goede begeleiding helpt de student om de juiste keuzes te maken t.a.v. opleiding en toekomstig beroep. De student leert op een (systematische manier) na te denken over de vragen rond leren en loopbaan.

Hierdoor voorkomen we voortijdig schoolverlaten en bevorderen we een goede doorstroom van vmbo naar mbo naar hbo of werk. We spelen in op een veranderende arbeidsmarkt die vraagt om steeds meer breed inzetbare werknemers, die vaker wisselen van baan. In de opleidingen is ruimte voor talentontwikkeling van de student. Bij LOB wordt invulling gegeven aan de inspanningsverplichting voor de kwalificatie-eisen van Loopbaan & Burgerschap.

Waaruit bestaat Loopbaanontwikkeling en -begeleiding bij Helicon Opleidingen MBO Nijmegen?

Mentorlessen, voortgangsgesprekken en beroepspraktijkvorming

Elke student heeft een mentor of coach. Deze is LOB-begeleider van de student en het eerste aanspreekpunt voor de student en diens ouders. Tevens is hij/zij spil in alle eerstelijnszorg. Minimaal twee keer per schooljaar voert een student een individueel voortgangsgesprek met de mentor/coach over zijn gehele ontwikkeling: studievoortgang(cijfers), competentieontwikkeling en loopbaan. In het eerste gesprek in het eerste jaar gaat het over de kennismaking en de oriënterende stages die de student wil volgen. Het tweede gesprek gaat meer over resultaten en negen generieke competenties. De ontwikkeling hiervan wordt ondermeer zichtbaar gemaakt in een **competentiescan** die de student, de coach en de stagebegeleider(s) online invullen. De gesprekken worden verder vastgelegd in een volgsysteem.

De generieke competenties verschuiven steeds meer naar loopbaancompetenties. Het gesprek is in de vorm van een **reflectieve dialoog**: de student reflecteert op praktijkuitdagingen in de BPV. De school onderstreept de gedachte dat de reflectieve dialoog het verwerven van loopbaancompetenties stimuleert.

De mentorlessen staan gedurende de gehele opleiding voor een uur op het rooster. De student bereidt zich voor op klassenactiviteiten en



de individuele voortgangsgesprekken, reflecteert op BPV en werkt aan het portfolio. De voortgangsgesprekken worden in dit uur gepland. Dit zorgt voor de nodige problemen: er is ruimte- en tijdgebrek. Docenten missen diepgang in de gesprekken, omdat niet alles gezegd kan worden in 10-15 minuten. De reflectieve dialoog zou hier wenselijk zijn, maar helaas niet altijd haalbaar. Een dergelijk gesprek is vanzelfsprekender tijdens een bezoek aan de BPV-plek. In de bovenbouw is de inhoud van de mentorlessen en coachgesprekken wat specifiek en wordt er hoofdzakelijk gesproken over onder andere **de proeven van bekwaamheid** en de **reflectie op de BPV**. In de bovenbouw worden ook de **vervolgmogelijkheden** na diplomering besproken.

SLB- en Burgerschapsactiviteiten

Sinds 2013 wordt SLB als een **apart vak** (1 lesuur per week) samen met de Burgerschaps-competenties gegeven. De twee docenten die het SLB-leerplan ontwikkelen en de SLB-lessen verzorgen, zorgden voor een **kwaliteitsimpuls**. Per leerjaar en niveau van opleiding zijn de hoofdthema's met onderwerpen op een rij gezet. Bijna al het lesmateriaal is aangepast, zodat SLB **aansluit op het lesprogramma** van de diverse clusters. Ook andersom is gekeken wanneer de studenten welke stof bij de coaches krijgen en wanneer wat dan het beste kan aansluiten bij de SLB-lessen.

Domein overstijgend programma Ondernemen

In een van de laatste onderdelen van hun opleiding zetten studenten een **studentenonderneming** op. 'Studenten maken advertenties van zichzelf, profileren zich, laten zien wat ze kunnen bieden zodat er in hun onderneming matches gemaakt kunnen worden', aldus een van de deelnemers aan de gesprekken.

Hoe kleurt LOB het personeels- en professionaliseringsbeleid?

Loopbaanontwikkeling is zowel voor studenten als voor docenten opgepakt. De basisgedachte daarbij is dat je een studentenloopbaan beter kunt ondersteunen als je zelf ook bewust je eigen loopbaan kunt vormgeven en sturen. Bij de **sollicitatiegesprekken** voor nieuwe docenten is gericht aandacht voor de loopbaan, onder meer door loopbaanvragen als 'Waar zit je passie?', 'Waar zit je meeste energie?', 'Waarom zou je een bijdrage willen leveren?' te stellen en hierop door te vragen. Naast de werving en selectie staat in het personeelsbeleid ook de loopbaan van zittende docenten centraal. Ook binnen de nieuwe koers met als motto 'Rust, Ruimte en Richting' speelt de ondersteuning van de loopbaan van personeel een belangrijke rol. Met leidinggevenden zijn afspraken gemaakt om tijdens de **functio-**

neringsgesprekken (F-gesprek) de eigen loopbaan van de docent te bespreken. Allereerst zijn er '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 F-gesprek reflecteert de docent op zijn functioneren en formuleert hij leerdoelen en loopbaanwensen. De functioneringsgesprekken zijn meer ontwikkelings- dan beoordelingsgericht. Leidinggevenden volgen hun docenten om, indien nodig, op tijd te kunnen ingrijpen. Een keer per jaar brengt de leidinggevende een **lesbezoek**. Tevens worden docenten uitgenodigd om mee te denken over het verbreden van opleidingen of het opzetten van nieuwe opleidingen.

Docenten onderschrijven gedeeltelijk de gevolgen van de hernieuwde aanpak. Zij beseffen steeds meer dat **proactiviteit en profilering** (eigen kwaliteiten en ambities duidelijk maken) lonen. Je kunt zo immers gevraagd worden voor bepaalde projecten. Tevens geven ze aan dat het leuk kan zijn om naast lesgevendende taken ook met bijvoorbeeld kwaliteitszorg, stagecoördinatie of een soort decanenrol aan de slag te kunnen gaan.

Wat verwacht Helicon Opleidingen MBO Nijmegen van haar LOB-professionals?

Alle professionals...

... moeten beschikken over **innovatief vermogen**, initiatief kunnen nemen, veranderingen kunnen aangaan en tegelijkertijd zich ook kunnen voegen. Verder zijn **bevlogenheid, betrokkenheid** en **passie** voor het vak essentieel. De professionals zijn **breed inzetbaar** en kunnen een **combinatie aan specialisaties** inbrengen. Zij kunnen **schakelen** tussen hun vaklessen, SLB- en coachlessen, BPV en andere LOB-activiteiten, goed **organiseren** en **plannen**. Verder zijn ze **klantgericht** en **werken nauw samen** met collega's. Daarbij hoort ook **feedback geven en ontvangen** en **proactief handelen**.

De LOB professionals, cq coaches en begeleiders in de eerste lijn...

... beschikken bovendien over **communicatieve vaardigheden** (o.a. goede gesprekken kunnen voeren, luisteren, samenvatten, doorvragen, rust en ruimte hebben om studenten zelf hun verhaal te laten vertellen). Zij hebben **oog en oor voor de omgeving van de student** en **goed inzicht in de beroepspraktijk**. Ook zijn ze in staat gegevens **systematisch en ordelijk te administreren**. Daarnaast zijn ze **bekwaam op hun eigen vakgebied**. Een van de gesprekspartners verwoordt het zo: '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.'

Drie jaar geleden is er een **train-the-trainer-traject** loopbaangesprekken voeren' verzorgd. Deelnemers hieraan hebben vervolgens aan twee teams een interne training van anderhalve dag gegeven. Het jaar daarop is het vmbo erbij gekomen, waardoor nu **docenten mbo en vmbo gezamenlijk** de training volgen. **Onderhoud van de professionaliteit** met betrekking LOB blijft belangrijk: er zijn opfris- en verdiepings-trainingen en verder doet men mee aan het LOB-café van MBO Diensten en VO-raad en de kennisdelingsessies van het Stimuleringsplan LOB voor het mbo.

Effecten van de training in de praktijk zijn **moeilijk meetbaar**. Er wordt nog niet structureel gewerkt met studentenevaluaties van docenten en hun lessen en begeleiding. Dat zit wel in de planning. Daarnaast is er behoefte aan handvatten voor de gesprekken met studenten. Een stagiaire was op het moment van de gesprekkenreeks bezig met reflectietools.

Waar lopen de professionals tegen aan en wat zijn hun wensen?

De inhoud van LOB

Helicon Opleidingen MBO Nijmegen wil graag dat LOB als een paraplu functioneert en geïntegreerd is binnen het gehele onderwijsprogramma. Hiervoor moeten nog wel enkele hobbels geslecht worden. Zo vindt men dat de **loopbaanleerlijn nog scherper** mag: er is nog geen heldere afstemming tussen coach, SLB en andere vakken. Op dit vlak zijn al wel stappen ondernomen, maar kennelijk niet genoeg. Verder wordt binnen de loopbaanleerlijn de **aandacht voor voorlichting** met betrekking tot studies en vervolgstudies gemist. Ook is niet helder of LOB wordt meegenomen in de werkgroep 'verkorten en intensiveren', die in het kader van Focus op Vakmanschap ingesteld is om het curriculum te herzien. Bij het vak SLB speelt het dilemma rond de kwalificatie-eisen L&B, die een onlosmakelijk onderdeel van het kwalificatiedossier zijn. Zo vraagt de Inspectie alleen om inspanningsverplichting, terwijl de school strenger wil zijn en LOB wil beoordelen met cijfers of rapportage.

De **wensen** wat betreft de inhoud van LOB zijn dan ook allereerst een verdere integratie van de loopbaancompetenties in het gehele onderwijs en een goed afgestemde loopbaanleerlijn van instroom tot uit-

stroom. Bij deze laatste is het belangrijk dat er ook bij een eventuele switch en doorstroom naar andere opleidingen/vervolgonderwijs sprake is van informatievoorziening en begeleiding. Verder mag het digitale portfolio verder en beter ontwikkeld worden, zodat studenten er trots op kunnen zijn en het kunnen inzetten bij coachgesprekken, stages en sollicitaties.

Rol, taken en facilitering

Over de rol en de bijbehorende taken van alle medewerkers die een bijdrage leveren aan LOB bestaat **onduidelijkheid**. SLB-docenten worstelen met hun rol in de ondersteuning van studenten. In hun lessen maken ze veel mee van de ontwikkeling van studenten. Daarom willen zij meer tijd en vrijheid om studenten te helpen bij problemen, in plaats van ze direct door te verwijzen naar de coach. Ook hebben coaches en stagebegeleiders **te weinig tijd** voor stagebezoeken en voortgangsgesprek over het digitale portfolio 'Het is nog niet helder hoe precies de doorverwijzing en de **afstemming** moeten zijn tussen coach en andere docenten, inclusief SLB-docent', vertelde een van de deelnemers aan de gesprekken. 'Wat en hoe gaat dat proces?'

De **wensen** zijn het verhelderen van een ieders verantwoordelijkheid met betrekking tot LOB, specifieke aandacht daarbij voor de communicatie en afstemming tussen coaches en SLB-vakdocenten en een heldere procesbeschrijving bij doorverwijzen. Tot slot wenst iedereen meer tijd, veel meer tijd!

Relatie met het bedrijfsleven

Juist aan de hand van praktijkervaringen kan een student reflecteren op zijn kwaliteiten, mogelijkheden, zijn passie, et cetera. De relatie met het bedrijfsleven mag hechter, zo is de **wens**: nog actiever op bedrijven afstappen en BPV-opdrachten zien te verwerven. Ook in het opzetten van het alumni-beleid zijn er kansen om dit meer in het teken van LOB te zetten. Denk daarbij aan het benutten van netwerkcontacten van afgestudeerden, gastlessen, meelopen, et cetera.

Het borgen van kwaliteit

Hier lopen de medewerkers tegen een aantal knelpunten aan. LOB wordt **nog niet echt instellingbreed** gedragen. Tevens ervaren de SLB-docenten dat hun vak een **imagoprobleem** heeft, vooral doordat docenten en coaches soms niet weten wat ze met SLB aanmoeten. 'Ze zien het voornamelijk als weggapen van lesstof en tijd op het rooster', aldus een van de gesprekspartners. Binnen het kader voor LOB heeft de school ervoor gekozen speciaal hiervoor getrainde



docenten de SLB-leeractiviteiten te laten begeleiden. Vooral docenten met aandacht voor en affiniteit met de 'pedagogische' taak kunnen hiervoor in aanmerking komen. Dit beleidsuitgangspunt wordt door de SLB-docenten onderschreven en als een vorm van kwaliteitsborging gezien. 'Verdelen van het vak SLB onder coaches en vakdocenten is geen optie, het vak zou te snel verwateren'. Dat de SLB-docenten tijdelijke contracten hebben, draagt wel het gevaar in zich dat de kwaliteit niet geborgd blijft.

Om de kwaliteit van LOB te borgen zijn diverse **wensen** geuit. Zo mag er meer naar buiten getreden worden met ervaringen, resultaten en LOB-activiteiten (naar het bedrijfsleven, naar ouders en naar andere vestigingen van Helicon Opleidingen). Belangrijk is ook om tussentijds te blijven reflecteren op het 'LOB-gehalte'. Verder wil men graag het draagvlak voor LOB versterken door met elkaar en van elkaar te leren.

En nu verder!

De gesprekken bij Helicon Opleidingen MBO Nijmegen werden gezien als een goede stap, een soort **thermometer** (!) hoe het gesteld is met LOB en het besef dat er **al heel veel stappen** gezet zijn en dat er nog te winnen valt. De interactie tussen de gesprekspartners zelf was al van grote waarde: even pas op de plaats maken geeft een nieuwe impuls. Hieronder staan enkele aandachtspunten die deels onderstrepen dat de school de juiste richting is ingeslagen, maar ook laten zien dat er nog veel winst te behalen valt.

Sterk is dat bij het revitaliseren van het personeel de loopbaan van docenten, begeleiders en ondersteunend personeel een belangrijke plaats heeft ingenomen. Juist de **persoonlijke aandacht** voor kwaliteiten, waarden, passie en ambitie maakt dat docenten hun kracht en inspiratie weer hervinden. Of juist beseffen dat zij geen energie meer hebben voor het vervolg van hun onderwijsloopbaan of een andere richting ambiëren.

Van belang is om met de **loopbaangerichte functioneringsgesprekken** door te gaan en uit te bouwen. Ook met teamleiders moeten dergelijke individuele gesprekken gevoerd worden. Zodat al doende een steeds betere verbinding gelegd kan worden met de loopbaangedachte erachter. Waardevol zou zijn om in deze gesprekken de vijf loopbaancompetenties aan bod te laten komen. Belangrijke vraag hierbij is: 'Hoe maak je de vertaalslag naar de loopbaanondersteuning die elke medewerker aan studenten biedt?'. Een idee daarbij kan zijn om elke medewerker in een **Persoonlijk OntwikkelPlan** afspraken te laten maken

over een of twee **LOB-gerichte acties** in zijn lessen of begeleiding.

Ook in een **teamontwikkelplan** kan de vernieuwde aandacht voor LOB een plaats krijgen. Bij de vaststelling van het teamplan moet in ieder geval **voldoende ruimte zijn voor interactie**, voor uitwisseling van wat een ieder gaat doen, alleen of in samenspraak met een collega. Belangrijk is om hierbij een collega te betrekken die al verder gevorderd is met het invullen van LOB, in groepsprogramma's of tijdens individuele loopbaangesprekken op school of in de praktijk.

Het **met en van elkaar leren** (en **professionaliseren**) kan op diverse niveaus versterkt worden, zowel binnen en tussen de opleidingsteams, tussen de teamleiders als tussen alle scholen van Helicon Opleidingen. Belangrijk hierbij is om dit leren concreet te maken. Het moet helder zijn dat het om dilemma's rond LOB (in de programmering, de BPV, de begeleiding) gaat, die in gezamenlijkheid opgelost moeten worden. Het **delen van handige LOB-instrumenten** (reflectietools bijvoorbeeld) en **-successen** (geslaagde interacties, mooie lessen) helpen daarbij. Delen van successen mag ook buiten de school – richting ouders, het bedrijfsleven – gebeuren.

Bij Helicon Opleidingen MBO Nijmegen zou **coaching-on-the-job** bij het verzorgen van loopbaangerichte thema's binnen de lessen, beroepspraktijkvorming en/of het voeren van loopbaangesprekken waardevol kunnen zijn. Coaching kan gedaan worden door ervaren loopbaanbegeleiders of de getrainde medewerkers via het Stimuleringsplan LOB.

De **doorlopende loopbaanleerlijn** – van instroom, intake, plaatsing, eventueel switch, voortgang, keuzeprogramma's, beroepspraktijkvorming, tot voorbereiding op uitstroom op arbeidsmarkt of vervolgopleiding – kan nog versterkt worden. Hiaten in de loopbaanleerlijn moeten gedicht worden, waarbij Helicon Opleidingen MBO Nijmegen moet kijken hoe de leerlijn zo goed mogelijk **aan kan sluiten bij de andere vernieuwingsoperaties** in het kader van Focus op Vakmanschap.

Het is verder essentieel dat het **helder is wat een ieders rol** (en bijbehorende **taken**) is met betrekking tot LOB. Wat kan de directie doen om het loopbaanproces van studenten te ondersteunen? En wat de teamleiders, de vakdocenten, de SLB-docenten, de coaches/mentoren en BPV-begeleiders? Hierbij kan de inzet van een tweede lijn LOB-functionaris helpen. Het is in ieder geval wenselijk dat iemand van het management **LOB in de portefeuille** heeft en daar



mee het LOB-beleid verder ontwikkelt, draagvlak onderhoudt en de teamleiders aanstuurt in het uitvoeren van professioneel LOB.

Last but not least is het essentieel om ook in het kader van LBO de **banden met het bedrijfsleven** stevig aan te halen. Het ideaalscenario is dat ook begeleiders van het bedrijf reflectieve loopbaangesprekken leren voeren, eventueel in samenspraak met BPV-begeleiders. Je kunt dan naast een dialoog ook een trialoog houden, waarbij alle partijen – student, school én bedrijf – met elkaar in gesprek gaan over ondermeer de kwaliteiten, passies en mogelijkheden van de student. Ook met het **vmbo** is een hechte relatie als het gaat om LOB waardevol. Helicon Opleidingen MBO Nijmegen heeft al goede ervaringen in de keten opgedaan met de combinatietraining vmbo-mbo. Dit kan beslist als good practice dienen voor andere mbo-instellingen...

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.