



Portret 4 Professionaliteit Loopbaanontwikkeling en -begeleiding bij

SUMMA LABORATORIUM

Aantal studenten:

- 300 studenten

Aantal gesprekken:

- 5

Deelnemers:

- 9 gesprekspartners, onder wie een manager onderwijs, loopbaanbegeleiders, intake, zorgcoaches, docenten (vakdocenten en docenten Burgerschap), adviseur van de Studentenservice, teamvoorzitter, onderwijskundig adviseur.

Hoe kijkt Summa Laboratorium naar LOB?

'Groeien naar wie je bent door het beste uit jezelf te halen.' Ziedaar het motto dat Summa Laboratorium hanteert met betrekking tot loopbaanontwikkeling. In het in 2013 ontwikkelde **visiedocument** staat de rol van loopbaanontwikkeling en -begeleiding als volgt omschreven: 'LOB stelt studenten in staat om hun talenten te ontdekken, te ontwikkelen en in te zetten op zodanige wijze dat zij een passend beeld vormen van hun (on)mogelijkheden voor de (regionale) arbeidsmarkt of eventuele vervolgopleiding.' Het visiedocument combineert de drie kernwaarden van de overkoepelende onderwijsinstelling – professionaliteit, toewijding en verantwoordelijkheid – en de **vijf elementen van loopbaanontwikkeling** die in de landelijke kwalificatie-eisen beschreven zijn: 'ontdek je talent' (capaciteitenreflectie), 'ontdek je passie' (motievenreflectie), 'ontdek je werkplek' (werkexploratie), 'zelf aan zet' (loopbaansturing) en 'in gesprek met' (netwerken). De kwalificatie-eisen zijn op school-/opleidingsniveau vertaald in een **consistent en coherent loopbaanprogramma**.

Om LOB tot volledige bloei te laten komen is een **krachtige, loopbaangerichte leeromgeving** nodig waarbij sprake is van **praktijkgerichtheid** (ervaringen opdoen in levensechte praktijkopdrachten en -situaties), **dialoog** (de student krijgt de kans om zijn ervaringen

van persoonlijke zin en maatschappelijke betekenis te voorzien), **leren kiezen** (woorden geven aan ervaringen), **samenwerking en participatie** van alle betrokkenen die belang hebben bij een optimale loopbaan van studenten (de studenten zelf, docenten, loopbaanbegeleiders, het bedrijfsleven én de ouders) en de mogelijkheid om een **netwerk** op te bouwen voor loopbaandoelenden.

Binnen het management wordt de ROC-brede visie geheel gedragen, maar in de teams van Summa Laboratorium is deze **nog niet geland**. 'We kijken af van de terminologie. LOB is een nieuwe term voor ons', aldus een van de gesprekspartners. 'Wij noemen het Loopbaanbegeleiding en BPV-begeleiding, maar we voeren wel degelijk een loopbaanprogramma uit.' De zorgcoaches kennen het document Loopbaan en Burgerschap, want daarin staan alle competenties die de studenten moeten ontwikkelen en waarin loopbaanbegeleiders een belangrijke rol vervullen. De tweede lijn, een teamleider en loopbaanbegeleiders in de eerste lijn kennen de visie niet en geven hun **eigen invulling**.

Waaruit bestaat Loopbaanontwikkeling en -begeleiding bij Summa Laboratorium?

Vooraf informeren, intake en plaatsing (instroomfase)

Summa Laboratorium beschikt over een centraal **Infopunt** waar je terecht kunt met vragen over studiemogelijkheden en vervolgopleidingen na je mbo-opleiding. Het Infopunt is er voor iedereen: (toekomstige) studenten, ouders/verzorgers en bedrijven/instellingen. Binnen de **intakeprocedure van school voor beroepsonderwijs 3** wordt de AMN-test gebruikt. Deze profielschets geeft een goed beeld van de aankomende student. Als een student lager dan gemiddeld scoort, vindt er een gesprek plaats tussen de zorgcoach en de ouders. 'We hoeven niet iedereen aan te nemen. Als een opleiding niet past, dan kunnen we **afwijzen op basis van competenties**. Vervolgens zoeken we met de student verder', aldus een intaker.



De verlengde intake (onderbouw)

Aan het begin van het eerste leerjaar start de eerste kerntaak van de kwalificatie-eisen van Loopbaan en Burgerschap. Het programma van de verlengde intake bevat het loopbaangedeelte en is **losgekoppeld van de kerntaken van Burgerschap**. Het hoort bij begeleiding. Het programma van de verlengde intake staat de eerste 15 weken op het rooster voor 1 uur per week. Onder het motto 'Haal het beste uit jezelf!' werken de studenten met behulp van **heldere opdrachten** in een dictaat aan kennismaking met het rooster, ouderavond en portfolio. Vervolgens **onderzoeken** ze hun **beroepsbeeld** en **opleidingsbeeld** en bereiden ze een ouderavond voor, waarin ze een presentatie geven over beroep en opleiding. Ook werken ze via opdrachten aan hun **zelfbeeld** en **motivatie**. Aan het begin en aan het eind van het programma is er een individueel gesprek met de loopbaanbegeleider. 'We zijn trots op de verlengde intake, de kwaliteit van het programma is hoog', vertelt een van de gesprekspartners. 'Je hebt vrij snel door of de student op de juiste plek zit. Als een student toch niet op de goede plek zit, heb je minder verlies aan tijd en is een snelle actie tot heroriëntatie en switch mogelijk.'

Ouderavonden (onderbouw)

In de onderbouw zijn er elk jaar drie ouderavonden. Studenten moeten tijdens de verlengde intake op een van deze avonden een presentatie over hun opleiding geven. Studenten zitten ook bij de oudergesprekken. 'We praten **mét ouders** en **niet alleen tégen hen en hun kinderen**', aldus een van de gespreksdeelnemers. De eerste ouderavond begint plenair; daarna is er een apart gesprek met de loopbaanbegeleider.

Individuele gesprekken (onderbouw)

Individuele gesprekken staan voor een uur op het rooster en vinden plaats na elk lesblok (waarin een integrale beroepsopdracht centraal staat). Er zijn elk jaar 7 blokken van 5 weken. Loopbaanbegeleiding bestaat voornamelijk uit het **begeleiden van de voortgang** van de student en uit **ondersteuning bij herstelwerkzaamheden**. De loopbaanbegeleider heeft tussen de 20 en de 30 studenten onder zijn hoede, waarvan maximaal 16 studenten in het eerste jaar. 'Individuele gesprekken worden pas in het 2e jaar **echte loopbaangesprekken**. Het zit ook wel in het 1e jaar, maar in mindere mate, omdat daar andere dingen aan bod komen, bijvoorbeeld of de student op zijn plaats en op het juiste niveau zit en hoe de voortgang is. In de eerste helft van het 2e jaar wordt pas over de **uitstroomrichting** nagedacht en gesproken', aldus een loopbaanbegeleider.

Programma loopbaanprogramma na verlengde intake en in het tweede leerjaar (onderbouw)

In deel 2 van het dictaat van leerjaar 1 werken studenten aan het reflecteren op het afgelopen lesblok, maken een reflectieverslag, een plan van aanpak voor herstelwerkzaamheden en het stellen van persoonlijke leerdoelen. In deel 3 maken ze verder kennis met **competenties**, krijgen uitleg en opdrachten over wat competenties zijn en hoe het kwalificatiedossier eruit ziet met kerntaken en werkprocessen. Het dictaat in het 2e jaar is kleiner en voornamelijk gebaseerd op **reflectie en verbeterpunten** ter voorbereiding van het loopbaangesprek.

Van loopbaanbegeleider naar loopbaan-/stagebegeleider (bovenbouw)

LOB staat in de bovenbouw niet meer apart op het rooster. Er vindt een **overdracht** plaats tussen de loopbaanbegeleider van leerjaar 1 en 2 naar vakdocenten van het bovenbouwteam, dat voornamelijk theorie-, praktijklessen en stage in de afstudeerrichting verzorgt. Een loopbaan-/stagebegeleider krijgt in het 3e jaar 6 uur per student voor een stagebezoek en in het 4e jaar 12 uur per student voor drie stagebezoeken en terugkomdagen in klassenverband. In het eerste half jaar van het 3e leerjaar wordt er gekeken waar de student zich bevindt; de tweede helft gaan ze op stage. Ook het gehele 4e jaar bestaat uit stage en terugkomdagen. Vandaar dat de loopbaan-/stagebegeleiders **mee-groeien**. Belangrijke **taken** van deze begeleiders zijn: het geven van stagevoorlichting, voortgang bewaken, het verloop naar de proeve van bekwaamheid monitoren en – aan het eind van het vierde jaar – studenten begeleiden naar een eventuele vervolgstudie.

Verdere LOB-activiteiten

In het vak Nederlands wordt aandacht besteed aan het **solliciteren**. In leerjaar 3, als er geen Nederlands meer is, komt er iemand van het uitzendbureau een ochtend vertellen en opdrachten geven over het zoeken naar werk en solliciteren. Verder is LOB **ingebed in de zorg-structuur** en kunnen studenten met een loopbaan- of zorgvraag in het ZAT-team (Zorg en Advies-team) van de locatie besproken worden. Summa Laboratorium trekt veel autistische jongeren. Zij krijgen extra ondersteuning van loopbaanbegeleiders en zorgcoaches. Bovendien is er centraal een **Studentenservice, een tweede lijn voorziening** voor studenten **die extra hulp** nodig hebben bij hun studie of behoefte hebben aan (her)oriëntatie. Deze service komt pas in beeld als duidelijk is dat een student de verkeerde opleidingskeuze heeft gemaakt of het niet gaat redden binnen de opleiding. De visie is dat Summa Laboratorium 'geen zorginstelling, maar een **opleidingsinstelling** is', zoals een van de gespreksdeelnemers het verwoordt. 'Verschillende



cursussen op sociaal emotioneel gebied zijn hierdoor verdwenen, zoals faalangstreductie, motivatietraining en omgaan met boosheid. Deze cursussen zijn nu extern te volgen bij maatschappelijk werk en de GGZ. Jammer, want daarmee hielden we wel studenten binnen.'

Hoe kleurt LOB het personeels- en professionaliseringsbeleid?

Summa Laboratorium stelt de loopbaanbegeleiders in staat professionaliteit te blijven ontwikkelen door een **actueel aanbod van professionaliseringsmogelijkheden**. Dit aanbod is gebaseerd op resultaten van recent wetenschappelijk onderzoek omtrent LOB en het effectief leren van docenten en studenten. De meeste loopbaanbegeleiders van Summa Laboratorium hebben **scholing** gehad in **gesprekstechnieken** en **hun coachende rol**. Er heeft nog geen scholing plaatsgevonden gebaseerd op de inzichten uit het LOB-visiedocument uit 2013, met het daarbij behorende 'LOB-idioom' (uniforme terminologie). 'Je moet kiezen of je mensen laat scholen of werken', stelt een van de gesprekspartners. 'Er zijn op dit ogenblik thema's die belangrijker zijn: voortgangs- of ontwikkelingsgericht toetsen en examinering. Leren versus selecteren.'

Daarnaast zijn bij Summa Laboratorium twaalf personen intern geschoold door een **train-the-trainer** over autisme. Dit niet alleen voor de rol als loopbaanbegeleider, maar ook om in de gewone lessen te gebruiken. In het team van de bovenbouw, zijn de loopbaan-/stagebegeleiders **ervaren krachten** binnen de school of het bedrijfsleven. Met het team is er **geen professionaliseringsplan over LOB**. 'Ieder is continu bezig met leren. Het staat alleen niet dusdanig genoteerd', stelt een van de gespreksdeelnemers. Teamleden kunnen wel **cursussen aanvragen** als zij daar behoefte aan hebben. Het bovenbouwteam heeft twee cursussen gehad om de **gesprekstechnieken** onder de knie te krijgen. Nu heeft het bovenbouwteam voor het speerpunt 'het verwerven van stageadressen' een training gevolgd. '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.' Er zijn ook tegengeluiden: 'Om als docent de eigen loopbaan goed gestalte te geven, moet je wel heel erg je best doen', aldus een ander. 'Eigen loopbaanbeleid staat niet erg voorop. Er wordt niet zoveel rekening meer gehouden met wat je wilt.'

Wat verwacht Summa Laboratorium van de LOB-professionals?

Alle loopbaanbegeleiders...

... moeten naast **commitment op de visie van LOB** en de landelijke kwalificatie-eisen Loopbaan en Burgerschap, ook het bijbehorende **'LOB-idioom'** hanteren. De loopbaanbegeleiders zijn niet alleen **onderwijsbekwaam** als docent, maar beschikken ook over een **empathisch vermogen**. Zij hebben **kennis en inzicht** in relevante (vervolg) opleidingen en een **goed beeld van het bedrijfsleven**. Verder zijn het **duizendpoten**, die **structuur** kunnen bieden en duidelijk zijn in hun afspraken. Ze kennen hun eigen grenzen (tijdig doorverwijzen), **signaleren** goed en tijdig en kunnen de kracht en zwakte van de studenten goed benoemen. De loopbaanbegeleiders zijn bekwam én geschoold in het voeren van **dialogische/trialogische loopbaan-gesprekken** met studenten. Zij **reflecteren structureel** op hun handelingsrepertoire en bouwen daardoor voortdurend aan een **verdieping** en **verbreding** van dit repertoire. **Samenwerking** met collega's gebeurt **oplossingsgericht** en in een **open sfeer**.

'Sommige collega's hebben deze competenties van nature ontwikkeld, sommige kunnen het gewoonweg niet', stelt een van de gesprekspartners. 'Als collega's deze competenties niet in hun bagage hebben, hoeven ze geen loopbaanbegeleider te worden. Binnen ons aannamebeleid komt de taak van loopbaanbegeleider wel altijd aan de orde. Als er alleen maar sollicitanten reageren die heel goed zijn in hun vak, maar niet beschikken over loopbaanbegeleiderscompetenties, dan wordt de kandidaat toch aangesteld.'

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

Samenwerking met het vmbo en de intake

Summa Laboratorium maakt momenteel de overstap naar een **digitale intake** die Summa Laboratorium organisatiebreed invoert. Dat is een lastig proces. Het probleem van de student ligt vaak al bij het vmbo. Daar heerst een **verkeerd beeld van de beroepen** (en de daarbij behorende competenties) waarvoor Summa Laboratorium opleidt. Zo komen studenten op de verkeerde plek terecht. Verder hoeft een vso niet meer te melden dat het om een student met een **rugzakje** gaat. 'De vmbo-scholen zijn de studenten echt aan het verkopen', vertelt een van de deelnemers aan de gesprekken. 'Zij zeggen dat er niets aan begeleiding nodig is en vervolgens blijkt na aanname dat er van alles aan de hand is. Jammer, want in veel gevallen ben je dan te laat met je begeleiding'. De wens is om de **samenwerking met het vmbo te verbeteren**, zodat vmbo'ers zich een betere voorstelling van werk en opleiding kunnen maken. Pas dan is een loopbaangerichte intake mogelijk.



Inhoud van de loopbaanleerlijn

LOB staat niet op de eerste plaats. Er zijn **andere prioriteiten**. Dit kan pas veranderen als er **duidelijkheid** is over LOB, oftewel in de woorden van een van de gespreksdeelnemers: 'We willen meer weten vanuit de formele lijn, wat de verwachtingen zijn over de inhoud van LOB'. LOB moet ook meer gaan leven bij de studenten. 'Na elke vijfde week komen zij op gesprek, maar verder zijn ze alleen bezig met het onderwijs en niet met hun verdere loopbaan', vertelt een van de gespreksdeelnemers. Er zijn nog enkele andere zaken die anders kunnen. Zo kiezen de studenten na anderhalf jaar een richting, terwijl de splitsing van de groepssamenstelling pas na twee jaar plaatsvindt.

Rol, taken en verwijzingsproces

Er is behoefte aan **duidelijke taakomschrijvingen**. 'Sommige dingen die bij een loopbaanbegeleider neergelegd worden, horen eigenlijk bij de vakdocent', stelt een van de gespreksdeelnemers. Door de onduidelijkheid is het moeilijk goede afspraken te maken (en na te komen). Ook weet men niet wanneer doorverwezen kan worden naar de 2e lijn. Er moet meer **communicatie** over en weer komen. En dan het liefst in hetzelfde 'LOB'-idoom.

En verder...

... is de **werkdruk** hoog en de **tijd** gering: er komt veel op de begeleiders af en er wordt veel van hen verwacht. Kleinere klassen zouden prettig zijn. Tevens is er de wens om mensen tegen zichzelf te beschermen. Teveel werken is een valkuil voor de docent.

... is er een **betere selectie** van loopbaangeleiders nodig. Het **aannamebeleid** zou aangepast moeten worden. Vooraf moet een prioriteit worden gekozen: zoeken we een vakdocent en/of een loopbaanbegeleider? Docenten die het loopbaanbegeleiderschap ambiëren, moeten hiervoor de juiste **scholing** krijgen. Dat kan in de vorm van een training maar juist het **van en met elkaar leren** wordt gewaardeerd. LOB zou eigenlijk ook een **onderdeel** moeten zijn **van de lerarenopleidingen**.

... verdient het **visiedocument** van Summa Laboratorium brede verspreiding. De meeste loopbaanbegeleiders van Summa Laboratorium kennen dit document en het L&B-document niet voldoende. Er dient **draagvlak** te komen voor de instellingbrede LOB-visie. 'Het is belangrijk dat eerste en tweede lijn bij elkaar komen', stelt een van de gespreksdeelnemers. 'Dan kun je het er samen over hebben en kan het gaan landen en leven in de school zelf.' Ook binnen de teams moet er nog

het **nodige werk** verzet worden om de visie te laten landen, te bespreken en in te zetten om de gewenste vernieuwing van LOB vorm te geven.

En nu verder!

Tijdens de gesprekken bij Summa Laboratorium leerden collega's van elkaar en deden zij nieuwe ontdekkingen. Frustraties werden geuit, maar voor iedereen is duidelijk dat LOB van waarde is, zowel in de eigen loopbaan, als in die van studenten. Deze school zet sterk in op begeleiding en ouderbetrokkenheid. Merkbaar is dat de teams dicht bij hun studenten staan en hen intensief ondersteunen. Zaak nu om door te zetten wat al goed gaat en de aanwezige hobbels te slechten.

Allereerst is het belangrijk dat de **LOB-visie** van Summa Laboratorium ook bij Summa Laboratorium draagvlak krijgt. De elementen van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving werden niet aangestipt, terwijl het vermoeden wordt uitgesproken dat die wel aanwezig is. Het zal waardevol zijn om – gezamenlijk – succesvolle LOB-activiteiten als de verlengde intake te bekijken vanuit die LOB-visie en het daarin gebezigde **LOB-idoom**. Deze succesvolle activiteiten dienen als **stimulans** voor nieuwe activiteiten. Zaak dus om best practices met elkaar **te delen**. Daarnaast is het belangrijk om LOB aan te laten sluiten bij het herontwerpen van de opleidingen in het kader van **Focus op Vakmanschap**. Zo kan een **doorlopende LOB-leerlijn** ontstaan, waaruit een uniforme terminologie, visie en urgentie spreken.

Een ander aandachtspunt is het **loopbaanreflectiegesprek**. Het is in het kader van LOB zeer waardevol de student te laten reflecteren op ervaringen en de verbinding te laten leggen met eigen kwaliteiten, motieven, waarden. Hij kan zo onderzoeken wat dat betekent voor de te nemen stappen in zijn loopbaanontwikkeling. Op dit moment wordt het initiatief om een dergelijk gesprek te voeren vooral aan de student overgelaten. Het zou mooi zijn, als er twee langere loopbaanreflectiegesprekken per jaar gehouden kunnen worden, met daarnaast voor de onderbouw ook kortere voortgangsgesprekken na elk lesblok. Hiervoor moet dan wel **ruimte** worden gemaakt; dergelijke gesprekken vragen veel tijd en aandacht. Maar het loont, want het zorgt voor meer **bewustwording** van onder meer de eigen capaciteiten en passies en **stimuleert de eigen loopbaansturing**. Van extra waarde zou zijn als deze manier van gesprekken voeren ook met de praktijkopleiders van de stageplaatsen gevoerd zou kunnen worden, de zogenoemde **trialoog**.

Ook wat betreft **professionalisering** liggen er kansen. Er is een stevige



leercultuur, waarbij men met en van elkaar leert. Deze cultuur kan benut én versterkt worden als teams hun doelen formuleren en met elkaar afspreken wat ze in een bepaalde periode willen ontwikkelen of verbeteren en wat voor professionaliseringsactiviteiten dan gewenst zijn. Zoals een student met een POP moet gaan werken, kan een team sterker worden door met een **TeamOntwikkelPlan** te gaan werken. Daarnaast kunnen ook individuele professionaliseringswensen ingebracht worden. Voor het **management** is aan te bevelen om **zelf loopbaan-reflectiegesprekken** met docenten in de gesprekscyclus op te nemen. In dat gesprek kunnen dan ook de **loopbaancompetenties van docenten** aandacht krijgen. Zo ervaart eenieder de waarde van deze benadering en kan op een vanzelfsprekende wijze de door Summa Laboratorium omarmde LOB-visie handen en voeten krijgen.



CINOP
info@cinop.nl
www.cinop.nl

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

Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.