



17 maart 2021

Uitgave van de Leido Academy, het thema-netwerk voor LevenLang Leren

LOB'byen voor een structurele doorlopende begeleiding – idee...

Kamerbrief over LOB...

Aandacht voor doorlopende leerlijnen...

Expertise delen en gebruiken...

Maar: Er moet meer structuur komen in het gehele stelsel, eigen LOB-centra voor instellingen, professionele aansturing...

Een paar gedachten...

Acties bepleit bij de nieuwe minister(s)...

Gestemd, zelf, per post, iemand gemachtigd? Spannend wat er straks gaat gebeuren met de plannen die ons zijn voorgeschoteld, vooral als het gaat om het onderwijs. 'Scholing' lijkt in al z'n vormen te worden gezien als de wonderolie, het smeermiddel en de grote oplosser voor veel problemen waar we nu allemaal, binnen en buiten ons land, tegenaan gaan lopen. Het zal dus goed uitkijken zijn welke partij de minister(s) voor OCW mag gaan aanstellen en welk draagvlak er verder is voor het uitrollen van allerlei scenario's die in de afgelopen maanden naar buiten zijn gebracht – en dat ook nog maar even los te zien van het 'nationale herstelplan' dat er mogelijk zal komen.

Zorgen voor de examens in 2022

Even een tussen-opmerking. In de annex hebben we een bericht opgenomen dat afgelopen maandag in de Wiskunde-brief stond, waarin een docent wiskunde en tevens mentor (dus ook een LOB'er) ingaat op de gevolgen van de pandemie voor zijn leerlingen – dus in de voor-examenklas. Daarbij geeft hij aan te hopen dat de nieuwe regering snel met plannen komt voor de vormgeving van het eindexamen in 2022, gelet op de grote onzekerheid die er is en nog zal ontstaan bij veel leerlingen. Een oproep dus aan de nieuwe minister(s).

In afwachting van die plannen zoomen we in dit nummer in op een onderwerp dat eind februari in een brief aan de Tweede Kamer weer eens in de schijnwerpers werd geplaatst nl. 'Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)', in alle vormen van onderwijs binnen ons stelsel. Het gaat om een behoorlijk cruciaal element bij het invullen van doorlopende leerlijnen, het koppelen van onderwijssoorten en het verticaal en soms via een horizontale aanpak invullen van een 'stapelroute'.

Overigens wordt in het 'normale' strategische en politieke taalgebruik stapelen gezien als een constructie waarbij na elkaar, al dan niet met een (korte) onderbreking, opleidingen worden gevolgd waarbij eigenlijk in formele zin een 'kortere' route mogelijk is. Daarbij wordt tevens eigenlijk alleen maar gedacht aan een leerlijn die eindigt in het hoger onderwijs, en dan vaak met het behalen van een universitaire graad. Via het vwo is daarbij normaal en via vmbo, mbo, hbo en dan naar een wo-master is dat niet... en dan heeft men het over stapelen als het gaat om discussies over het 'maken van een onnodige omweg'.

Spoiler alert

Aan het eind van deze nieuwsbrief stellen we voor om te gaan onderzoeken welke mogelijkheden er zijn om straks de nieuwe minister verdere structuur rond LOB aan te brengen – naast hetgeen al in de Kamerbrief staat. Daarbij gaat het in ieder geval om:

- Budgetten voor schoolgebonden LOB-bureaus, voor elke instelling
- Verdere professionalisering LOB'ers, met functies, scholing en een register
- Versterking positie voor LOB'ers, ook rond cruciale doorlopende leerlijnen (vmbo-mbo / mbo-Ad...)

Voor alle duidelijkheid ook alvast: bij een goede invulling van LOB gaat het er niet om sturend op te treden, met vormen die een dwingend karakter kennen. Het is een vorm van het bieden van

gerichte en persoonlijk ingevulde ondersteuning, om iemand duidelijk te kunnen maken wat zijn of haar mogelijkheden zijn – uiteraard zodanig ingevuld dat de betrokkene als ‘lerende’ kan begrijpen wat daarvan de consequenties zijn. Verdere stappen in een ‘leertraject’ worden daarbij zo goed mogelijk afgestemd met alle anderen die ook weten wat de passende mogelijkheden zijn. Daarbij speelt vaak een rol de wijze waarop het volgende deel van dat traject meteen ook weer is op te vatten als voorbereidend op wat daarna weer opdoemt.

1 Structurele LOB-inbedding in alle sectoren: personen en budgetten – echt goed regelen

Bij de Kamerbrief over LOB past naar onze mening ook een beschouwing over de inbedding ervan door goed te kijken naar degenen die het onderliggende proces binnen een opleiding dienen vorm te geven. Het is uitstekend om een (landelijk) kader te hebben met aanzetten voor de vormgeving. Maar het blijft uiteindelijk mensenwerk, het inzetten van experts die weten hoe ‘de lerende’ een goede ‘keuze’ vangt en dus binnen die kaders (en vaak ook noodzakelijkerwijs er buiten) hun functie moeten en kunnen invullen. Daar komen we dus aan het eind specifiek op terug.

Expertisepunt

Er is de landelijke website Expertisepunt LOB (<https://www.expertisepuntlob.nl/>), met regionale kringen, die met steun van de overheid een schat aan informatie geeft over de wijze waarop LOB kan worden ingevuld, in de diverse sectoren en uiteraard ook over de grenzen ervan heen.

Er is nadrukkelijk aandacht voor regionale ontwikkelingen, met coördinatoren die zorgen voor een aansturing van mogelijke processen. Er zijn toolkits te vinden, voorbeelden van opdrachten die zijn te gebruiken bij activiteiten binnen LOB. Maar je vindt er ook verwijzingen naar subsidieregelingen, bronnen voor nadere informatie, mogelijkheden om bepaalde activiteiten gefinancierd te krijgen. Tevens worden er veel bijeenkomsten (webinars op dit moment, uiteraard) georganiseerd, over uiteenlopende onderwerpen, voor alle betrokkenen binnen de onderwijssectoren – en er zijn onderhand veel functies daarvoor.

Rapporten

Er is – en dat is erg toe te juichen - een deel van de website waarop een heleboel rapporten zijn te vinden als het gaat om onderzoek dat is gedaan naar begeleiding, nationaal maar ook elders in de wereld. Kortom, een uitstekende website om eens goed te gaan grasduinen in wat er zoal speelt, als u betrokken bent bij de begeleiding in de LOB-context.

Netwerken

Daaronder hangen vervolgens weer specifieke netwerken, gericht op zaken die niet overal spelen maar wel passen bij de LOB voor bepaalde doelgroepen. Elke betrokken organisatie kent ook weer eigen netwerken, om te kunnen kijken wat er te doen is op het ‘micro-niveau’ binnen de instellingen, mede op basis van de wet- en regelgeving en de afspraken die in het verlengde daarvan zijn te maken over opleidingen en instellingen heen.

Structureel verbinden

Het betekent dat er binnen ons onderwijsstelsel een complexe LOB-structuur bestaat, kijkende wat er in het land wordt gedaan en moet worden uitgevoerd – en dan juist vooral regionaal en lokaal. Het Expertisepunt is in dat opzicht een mooie en effectieve ‘verbinder’ en het is derhalve goed dat met de betreffende Kamerbrief verdere aanzetten worden gegeven om daarvan gebruik te maken.

Toch verbeteringen nodig, zegt de overheid

Wel valt tussen de regels door te lezen dat er verbeteringen nodig zijn – of aanpassingen, om het positiever te formuleren. We lopen daarom een aantal zaken uit die brief langs, en komen vervolgens met een paar suggesties, gebaseerd op de ervaringen die ook binnen onze organisatie zijn opgedaan, voor het verankeren van de inzet van LOB’ers en de benodigde budgetten – net even anders dan nu gebeurt.

2 Kamerbrief en stukken eruit onder de loep gelegd

De Kamerbrief bevat allerlei beschouwingen, plannen en voornemens, gericht op alle sectoren van ons onderwijsstelsel¹, maar we nemen daaruit alleen maar – om het in deze fase overzichtelijk te houden, maar ze zijn representatief voor onze aanbevelingen - de passages die te maken hebben

¹ Zie voor de Kamerbrief: <http://www.leidoacademy.nl/nieuwsbrieven-stukken/>

met de aansluiting op het hbo en de algemene aspecten, voor zover relevant. Daarbij worden wat kanttekeningen geplaatst, om ook een aantal zaken in een zeker perspectief te zetten.

Later dit jaar, als alles weer enigszins normaal is en er ook weer fysieke bijeenkomsten mogelijk zijn, zullen we met mededelingen komen over de Tweedaagse van de Beroepskolom die dus niet kon worden verwezenlijkt. Maar het bekende vat is er met allerlei thema's die absoluut niet zullen verzuren...

2.1 Loopbaancompetenties

Het is allereerst zonder meer interessant om te zien wat in de Kamerbrief wordt gezegd over LOB, en dan overigens wel vooral gericht op het vmbo en mbo, gelet op de wettelijke eisen die voor die onderwijssectoren zijn opgesteld – dus waaraan binnen het programma aandacht moet worden besteed, met inzet van alle docenten, mentoren en allerlei andere loopbaanbegeleiders.

Loopbaancompetenties

Iedereen onderkent het belang van goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding (hierna LOB): hierdoor leren jongeren zich voor te bereiden op hun toekomst en zelf loopbaankeuzes te maken. Daartoe is het essentieel dat jongeren inzicht krijgen in zichzelf en passende studie- en beroepsmogelijkheden.

De competenties die hiervoor nodig zijn worden dikwijls beschreven aan de hand van de 5 loopbaancompetenties:²

1. Kwaliteitenreflectie: wat kan ik, welke kwaliteiten heb ik?
2. Motievenreflectie: wie ben ik, wat wil ik, wat drijft mij?
3. Werkexploratie: welk soort werk past bij mij/welke opleidingen?
4. Loopbaansturing: planning/hoe bereik ik mijn doelen?
5. Netwerken: wie kan me daarbij helpen?

De eerste vier loopbaancompetenties gaan vooral uit van de leerling, de student, dus de lerende binnen ons stelsel, om ervoor te zorgen dat hij of zij zich gewaar wordt van de huidige situatie en de gevolgen van de keuzes die voor de zeer korte en wat langere termijn worden gemaakt. De persoon moet zich bewust worden van eventuele consequenties, maar daarbij moet altijd rekening worden gehouden met het 'vermogen' om zelf-verzamelde informatie en alles wat wordt aangereikt te kunnen wegen. Dat is vreselijk lastig omdat er tevens erg veel en vaak complexe omgevingsfactoren meespelen. Die kunnen zorgen voor het toch maar stellen van andere prioriteiten en dat kan weer onzekerheid met zich meebrengen.

Netwerken als kiezende is nodig

Daarom is de vijfde competentie zo verschrikkelijk cruciaal, en tevens van wezenlijk belang. Zoals het hier staat geformuleerd is dat de lerende zelf moet bezien welke bronnen in het netwerk zijn te raadplegen, voor wat en met welk doel. Prima, maar van jongeren en alle anderen die zich gaan begeven in ons 'stelsel met leerlijnen' kan niet altijd worden verwacht dat bij elke vraag en ieder probleem helder is bij je terecht kunt – om een geldig antwoord te krijgen en op basis daarvan besluiten te nemen.

Het zal derhalve goed zijn als er een soort 'standaard' is – en nu verder kan worden uitgebouwd - voor het optuigen van netwerken waarvan een lerende gebruik kan maken, binnen de dagelijkse praktijk maar ook als de vraagstukken toch wat ingewikkelder blijken te zijn. Dat daarbij de invulling van de menselijke 'schil' van dergelijke netwerken cruciaal is, is helder. We komen er verderop met een aantal suggesties op terug, met de rol van die functionarissen en een structureel budget.

2.2 Prioriteiten voor de verdere verbetering van LOB volgens OCW

OCW – de overheid eigenlijk, met meerdere ministeries die een duit in de LOB-zak moeten en mogen doen – geeft in de brief aan dat bij het verder optuigen van de LOB-structuur een aantal prioriteiten moet worden gesteld. Met de gevolgen van de pandemie, het weer opstarten van het systeem om tot de normaal geachte situatie te kunnen komen, mag best worden gesteld dat bij het

² De vijf loopbaancompetenties zijn opgenomen in de wettelijke eisen van vmbo en mbo. Meijers, F, Kuijpers, M. en Bakker, J. (2006), Over leerloopbanen en loopbaanleren in het (v)mbo. Kuijpers, M. (2005). Breng beweging in je loopbaan - vijf loopbaancompetenties voor waardevol werk.

verder vormgeven van de prioriteiten moet worden gekeken naar mogelijke veranderingen binnen het stelsel en 'de omgeving' die mogelijk permanent zijn.

Zo wordt er op dit moment veel aandacht besteed aan het mbo en het werkveld, dus aan de arbeidsmarkt waarvoor veel mbo'ers worden opgeleid. Er zijn sectoren waarin nu weinig werk is en tevens sprake is van een grote 'stage-armoede' (plekken en begeleiding), maar waarbij nu al wordt voorspeld dat bij het opkrabbelen van de economie weer gewoon veel afgestudeerden nodig zijn. Maar die zijn nu ook al ergens aan de slag gegaan, via om- en bijscholing, en in die sectoren zijn de werkgevers daar zeer blij mee.

Dus ja, hoe gaan de werkenden zich straks gedragen en wat te doen met de jongeren die nu voor het mbo kiezen. Bij die laatste groep is bij allerlei sectoren sprake van tot wel 50% minder aanmeldingen, op dit moment. Ergo, een lastige klus voor de studiebegeleiders in het vmbo en andere sectoren van waaruit een doorloop naar het mbo mogelijk is...

Agenda's voor LOB aanpassen en aanvullen

De partners van de kwaliteitsagenda LOB VO, het LAKS, de VvSL, NVS-NVL en de VO-raad, hebben gezamenlijk geconcludeerd dat er in de afgelopen jaren flinke vooruitgang is geboekt in de verankering van LOB in het vo, maar dat er ook scholen zijn die nog stappen te zetten hebben op dit gebied. Er is daarom afgesproken om de kwaliteitsagenda LOB VO te verlengen, in elk geval tot en met 2022. Om scholen te ondersteunen, wordt de kwaliteitsagenda aangevuld met enkele concrete instrumenten.

Over de ambitieagenda LOB mbo zijn de MBO Raad en JOB nog in gesprek. Eerder is al gesproken over meer aandacht voor maatwerk coaching, voor alumni-verhalen en voor informatie over vervolgopleidingen en arbeidsmarkt.

Wij zullen uw Kamer over de agenda's op een later moment informeren.

De gebruikte formulering kent voor het voortgezet onderwijs een politiek strategische insteek, met 'vooruitgang geboekt', maar 'er zijn nog stappen te zetten'. Er moet een 'update van de agenda's' komen, met instrumenten die 'concreet' zijn. Hoe dit dient te worden gezien, is erg lastig... Gaat het om bruikbaarheid, om helderheid, om effectiviteit, om controleerbaarheid... of om harde afspraken tussen de overheid, de scholen en meteen ook maar de inspectie?

Voor het mbo is er ook een agenda, maar dan rond ambities. Intrigerend is het noemen van het inzetten van 'alumni-verhalen'³. Die kunnen prima worden gekoppeld aan het geven van relevante informatie over het doorgaan naar een volgend niveau, het hbo (Ad en Bachelor) dan wel het zoeken van een plek op de arbeidsmarkt of zelf aan de slag gaan.

Jammer dat de structuur nog verbeteringen nodig heeft...

Het is, dit lezende, toch wel jammer dat anno 2021 er nog steeds moet worden gesproken over allerlei agenda's die de basis voor aanpassingen moeten vormen – en op elkaar dienen te worden afgestemd. Met alle ervaringen die de afgelopen decennia zijn opgedaan zou je verwachten dat het geraamte staat als een huis, voor de begeleiding binnen het stelsel met het oog op doorlopende leerwegen en de deuren die na het behalen van een diploma opengaan richting het werkveld. Daar moet vervolgens dan zeker aan worden gewerkt – en zeker, het Expertisepunt LOB heeft al veel in dat huis, om ermee aan de slag te gaan.

Aandachtspunten

Op basis van de ervaringen van de afgelopen jaren, zien we dat er veel goed gaat. Zoals gezegd zijn er ook nog een aantal aandachtspunten. Samen met het onderwijsveld willen we de komende jaren met name nog sterker inzetten op onderstaande thema's:

- LOB in het curriculum, professionalisering en borging
- Bijdragen aan het verder verbeteren van de overgangen
- Versterken van de arbeidsmarktvoorlichting en gelijke kansen op de arbeidsmarkt.

³ Deze week is gebleken dat examenleerlingen van het havo en vwo gebruik kunnen maken van netwerken met studenten die zich als 'student-aan-school' laten inschakelen voor het helpen bij de voorbereiding op het landelijk examen. Het ligt voor de hand dat daarbij ook wel aan de orde zal komen wat een goede keuze is...

Analyse

Ook hierbij weer die brug tussen 'goed' en 'beter'. Het zal zonder meer nodig zijn om de bouwstenen van zo'n brug scherp in beeld te brengen: Wat gaat gewoon goed en waarom, en wat moet een update krijgen en waarom – en dan vervolgens met een scherpe omschrijving van de middelen die daaraan moeten en kunnen bijdragen. Als die analyse achterwege blijft, zal het een kwestie blijven van in het duister tasten, zonder zicht te hebben op de effecten – en die misschien wel contraproductief kunnen zijn.

Er gebeurt in praktische zin ontzettend veel in de regio's, in de samenwerkingsverbanden tussen scholen en bij het invullen van scenario's die op een flexibele wijze bijdragen aan de systemen die LOB een werkbare vorm kunnen geven. Dus graag een plan van aanpak, met een horizon tot 2030, met tussenstappen en een goed functionerend organisatie die waar nodig kan bijdragen aan de juiste bijstellingen. Er zijn voldoende experts in ons land, met creatieve en tevens realistische gedachten op dit soort punten, en die best een tijd willen meedenken⁴.

2.3 Bijdragen aan het verder verbeteren van de overgangen

Binnen elke sector moet het mogelijk zijn om een structuur voor LOB in stand te houden waarmee goede en werkbare afspraken te maken zijn tussen alle betrokkenen. Maar het draait vooral ook om het afstemmen van die structuren over de sectoren heen – met het oog op de invulling van de overgangen, naar een volgende opleiding en een hoger niveau. Daarbij hoeft niet altijd te worden gedacht aan het hebben van direct doorlopende leerwegen. Het mag ook gaan om stappen zetten met tussentijds wat anders gaan doen, soms ook nog wel een beter scenario, om goed na te denken over wat de beste voortzetting is met het gebruik van onderwijs, scholing en training.

Voorkomen uitval, switch en vertraging

Met LOB wordt bijgedragen aan het verder verbeteren van de overgangen tussen de verschillende onderwijssectoren. Leerlingen en studenten kunnen door goede LOB bewuster keuzes maken, wat uitval, switch en studievertraging kan voorkomen.

Beschikbare informatie ontsluiten voor de jongeren, ouders en anderen die betrokken zijn bij hun keuzeproces is daarbij belangrijk.

Het klinkt ambitieus, en mogelijk ook wel 'te'. LOB is een instrument in een groter geheel, om keuzes te maken op basis van allerlei signalen die worden afgegeven, zodat de lerende de beste optie kan omzetten in een gerichte actie. Maar er is dan altijd veel meer aan de hand, binnen de opleiding die wordt gevolgd en in de schakel erna waarmee de leerling wordt geconfronteerd. Dat betekent dat de betrokkene moet kunnen reflecteren op die voorzetting, zichzelf voortdurend toetsend door de hoge verwachtingen naast de concrete 'uitkomsten' te leggen.

De uitkomsten van zo'n analyse moeten kunnen worden besproken binnen de LOB-structuur in de volgende fase, om te bezien wat in voorkomend geval tot bijstelling van de eerdere verwachtingen kan leiden – en daarvan de consequenties te aanvaarden, zo snel mogelijk.

Het gaat dus om een complex proces, met LOB zonder meer als een kernactiviteit voor de lerende. Terecht dat ook de benodigde informatie kan worden gedeeld met de 'mee-denkers' van die persoon, zoals de ouders. Maar... laten we eerst goed met elkaar vaststellen welke informatie essentieel is voor het maken van keuzes, en wat de juiste kanalen daarvoor zijn.

Samenwerking en kennis delen

De invoering van Sterk Beroepsonderwijs versterkt een doorlopende LOB leerlijn, de regionale samenwerking tussen scholen op LOB is geïntensiveerd en de KiesMBO portal wordt al goed gebruikt volgens SBB.

Handreikingen voor betere doorstroom vo-mbo-hbo zijn ontwikkeld door het Expertisepunt LOB alsook een gespreksstarter om doorstroomcijfers en kwalitatieve informatie onderdeel te laten zijn van evaluatie van LOB-beleid. Ook ander ontwikkeld instrumentarium wordt in kennisdelingsbijeenkomsten breed gedeeld.

⁴ Veel rapporten worden opgesteld door onderzoekers, met diverse scenario-studies. Ze leggen dan wel hun oren te luisteren bij het 'werkveld', maar ook vaak gaat het dan om input van mensen die meer op het meso-niveau binnen onze onderwijsstelsel hun ervaringen opdoen.

Zoals toegezegd in het wetgevingsoverleg Sterk beroepsonderwijs loopt een verdiepende analyse op oriënterende programma's in het mbo. Hiervoor zijn reeds meerdere gesprekken met de betreffende scholen aangegaan. De analyse zal in het voorjaar worden aangeboden.

Het blijft toch ingewikkeld klinken, het vormgeven een bepaald beleid met inschakeling van veel partijen en organisaties – en daaraan te koppelen plannen. Het lijkt erop dat elke zin in dit stukje een volledig eigen analyse nodig heeft, gelet op de formulering die wordt gehanteerd. Zoals reeds aangegeven is, een tijd geleden, met het Expertisepunt LOB een prima stap gezet in de goede richting d.w.z. het daarmee hebben van een centrale organisatie om met elkaar te praten over doorlopende leerlijnen, gedeelde verantwoordelijkheden, zoeken naar sectoroverstijgende scenario's, opstellen van informatie- en kennisbronnen en voortdurend met elkaar in overleg zijn om mee te gaan in de dynamiek die ons onderwijs nu eenmaal kenmerkt.

Het is overigens jammer dat het wetenschappelijk onderwijs (nog) niet in formele zin een partner is in het Expertisepunt LOB, dus dat de VSNU een eigen aanpak kent. Leerlingen van het vwo hebben de keuze uit hbo en wo, havisten kunnen via de hbo-propedeuse naar een wo-bacheloropleiding, mbo'ers kunnen stapelen via het hbo en zo zijn er nog wel wat meer 'kronkelende' leerwegen in beeld te brengen.

Het is dus voorstelbaar dat in 2022 in een volgende fase van deze aanpak de universiteiten volmondig aanhaken, zoals de volgende paragraaf eigenlijk ook wel aangeeft – als het gaat om redenen om mee te gaan doen...

2.4 Hoger onderwijs

Het hoger onderwijs biedt (vaak in samenwerking met het vo en mbo) een uitgebreid aanbod van studiekeuzeactiviteiten (inclusief studiekeuze-check) aan. Veel ho-instellingen zetten in op een eerste 100 dagenbeleid om de overgang naar de hogeschool of universiteit te versoepelen.

Uit de extra financiële impuls voor het Expertisepunt LOB is daarnaast eind 2020 gestart met twee pilots met hbo-scholen die een verbeteringslag willen maken in de samenwerking met de aanlevende scholen door inzet van alumni in de voorbereiding van aankomende studenten en de eerste 100 dagen. Daarbij wordt ook verkend hoe doorstroomkeuzedelen beter in te bedden in een doorlopend LOB-programma.

Prima zaken die hierbij worden genoemd. Het structureel inzetten van studenten met ervaring bij LOB in de vooropleidingen, het gebruiken van de keuzedelen die er zijn ter voorbereiding op het hbo en het steviger analyseren van de verwachtingen en de ervaringen die zich voordoen in de eerste maanden van de studie – allemaal zaken die zo snel mogelijk moeten leiden tot een breed (gedragen) landelijk overleg om te bezien wat er bruikbaar is. Dat kan dus daarvoor een 'format' opleveren, met het bundelen van de krachten die nodig zijn om boven-sectoraal afspraken met elkaar te kunnen maken.

In de beleidsreactie n.a.v. de Beleidsmonitor ho⁵ zijn een aantal maatregelen genoemd ter verbetering van de overgangen, waaronder extra middelen voor regionale samenwerking vo-mbo-ho scholen, de studentlabs en het convenant doorstroom mbo-hbo. Een vervolgonderzoek wordt gedaan naar de minimale cijfers en hoofdoorzaken van de voortijdige schooluitval en switch.

In een vorige nieuwsbrief hebben we die beleidsreactie al mede onder de loep genomen. Het is nu van groot belang om te bezien wat het vermelde vervolgonderzoek gaat opleveren – hoewel met de huidige gevolgen van de pandemie mogelijk toch wat 'verstoring' kan gaan optreden bij het goed analyseren van de waarnemingen⁶. Dat kan onzekerheid met zich meebrengen, en dan is het breed bespreken van de uitkomsten van het onderzoeken te bespreken.

⁵ A. van den Broek, J. Warps, J. Cuppen, T. Termorshuizen & J. Lodewick (red.), (2020), 'Monitor beleidsmaatregelen 2019-2020', *Onderzoek in opdracht van het Ministerie van OCW, directie HO&S*.

⁶ Vorige week werd in de media gesproken over de 'arbeidsmarktvoorspellingen' (UWV, ROA, CPB...) en wat de waarde daarvan is als er wordt gekeken naar de rapporten uit 2019. Men is het er wel over eens dat die rapporten niet moeten worden weggegooid, met alle onzekerheden. Gaan 'zwabberen' als het gaat om ontwikkelingen in allerlei sectoren, maakt het maken van keuzes nog een stuk lastiger.

3 LOB'ers en een paar aanbevelingen voor de komende discussies...

Bovenstaande analyse laat zien, aan de hand van de Kamerbrief en het raadplegen van andere bronnen, dat in de afgelopen jaren een goede basis is gelegd voor de structuur die nodig is om de LOB een plek te geven in ons onderwijsstelsel. Dat is de grote winst, vergeleken met hoe in de decennia daarvoor moest worden 'gevochten' voor de wijze waarop binnen instellingen en in (regionale) samenwerkingsverbanden de betrokken functionarissen hun werk dienden te doen.

Er werd al jarenlang gesteld dat een structurele aanpak rond LOB, dus het zorgen voor mogelijkheden voor alle lerenden binnen de sectoren van ons stelsel om de meest optimale keuzes te kunnen maken, kan bijdragen aan het verminderen van onnodig lange leerwegen en het vergroten van het succes bij het volgen van onderwijs (en scholing en ook training, kijkend naar het 'levenlang ontwikkelen'). Ook wordt gelukkig meer en meer inzichtelijk gemaakt wat de consequenties van bepaalde keuzes zijn, binnen de kaders die er zijn en met inbreng van de wetenschap 'van nu' over de realiteit 'van straks'. Anders gezegd, de onderwijsaanbieders en -instellingen nemen vaker de verantwoordelijkheid voor het snel en doorlopend monitoren van de gevolgen van hetgeen allerlei groepen instromende lerenden voor zichzelf de beste voorzetting vinden, om in gezamenlijkheid zo nodig te kunnen bijsturen.

3.1 Uitbouwen structuur

Hetgeen in de vorige paragrafen is aangegeven moet dus worden gekoesterd en vervolgens uitgebouwd. De tijd is er rijp voor, niet alleen vanwege het weer op gang helpen van het onderwijsstelsel en het bezien wat 'we hebben kunnen leren' van de aanpassingen in het verzorgen van opleidingen vanwege de pandemie. Dan gaat het niet alleen om het online onderwijs met grote verschillen in consequenties in de onderwijssectoren, maar ook om het gebruik van studieadviezen in het mbo, hbo en wo, het voorwaardelijk kunnen doorstromen, het gebruik van centrale examens en het verder flexibiliseren van trajecten die nauw aan elkaar zijn dan wel kunnen worden verbonden – dus met de focus op 'keten-denken'.

De nieuwe minister mag de plannen die al zijn aangekondigd, op de rails gaan zetten. Er zal een soort nationaal programma komen, met veel meedenkende experts – maar waarbij de mensen van de werkvloer ook nadrukkelijk een plek dienen te krijgen. Het zal hard werken worden, misschien wel door onorthodoxe scenario's te hanteren en praktisch uitgewerkt voor te stellen. Niet om alles meteen overhoop te gooien... maar om in een vloeiend proces aanpassingen te gebruiken voor verbeteringen...

3.2 Een paar voorstellen dus

Hier een aantal voorstellen. Nog niet uitgewerkt, want daarmee mag best worden gewacht tot na het aantreden van de nieuwe regering en de opstart van de discussies rond de 'vernieuwingen' binnen het onderwijsstelsel. Dus kort door de bocht, om alle lezers te prikkelen als het gaat om de eigen situatie (want het publiek is zeer divers).

1. Budgetten voor LOB geormerkt

Zorg voor een geormerkt deel van het budget voor elke onderwijssector (zeg 2%) dat aantoonbaar wordt besteed aan een LOB-bureau binnen elke instelling en de vormgeving van daarvoor relevante netwerken over de grenzen van instellingen en sectoren heen. Het geld moet zodanig beschikbaar zijn dat elke instelling een minimaal benodigde bezetting van het bureau structureel in stand kan houden.

2. Functiebeschrijvingen en register

Er dienen functiebeschrijvingen en daarbij behorende beroepsprofielen te komen van functionarissen die binnen de structurele vormgeving van LOB een cruciale en relevante rol spelen. Deze functies worden in een landelijk register opgenomen, samen met degenen die een dergelijke functie vervullen en formeel als zodanig werkzaam zijn in de organisatie van een onderwijsinstelling. Daartoe behoren ook degenen die over de instellingen en sectoren heen een functie uitoefenen, nadrukkelijk in te vullen voor de 'kwetsbare' doorlopende leerlijnen.

3. Scholing en bekwaamheid

Elke functionaris dient op basis van het beroepsprofiel en de functiebeschrijving een daarbij passende scholing te hebben gevolgd. Tevens is er de verplichting om periodiek mee te doen aan bijscholingsactiviteiten, bijeenkomsten van de groep waarbij de functionaris behoort en overleggen rond activiteiten met andere functionarissen.

Alles klinkt ongetwijfeld nu nog abstract, maar het zijn elementen van een goed functionerend LOB-systeem dwars door alle sectoren van het onderwijsstelsel heen. Het hoe, wat en wie... en allerlei randvoorwaarden: nader te bepalen. Voor die functies ligt er al een mooie aanzet (zie hieronder).

Verder zijn er landen die ons bij dit alles reeds zijn voorgegaan (al is het de vraag of net zoals in Finland dit type functionarissen simpelweg een specifieke Master dienen te hebben voltooid). Dus, we hoeven niet van scratch te beginnen... en LOB-wielen zijn al voldoende uitgevonden...

3.3 Nog wat aanvullende punten

Nog even een paar stukjes ter illustratie of om mee te geven bij het verder gaan nadenken over deze drie aanbevelingen.

3.3.1 Functies bij LOB

Veel van de zaken die in de Kamerbrief worden aangedragen, hebben te maken met de vormgeving van LOB, de benodigde structuur en allerlei andere elementen van de inrichting van processen die nodig zijn om binnen een instelling de lerenden te kunnen helpen. Maar het gaat – zoals hierboven gemeld - om 'mensenwerk', dus om degenen die worden ingeschakeld als 'LOB'ers', de loopbaanbegeleiders. Met betrekking tot deze groep staat de volgende passage in het document:

Uit de Kamerbrief: professionalisering

Op verzoek van OCW heeft Euroguidance een breed gedragen 'Raamwerk voor Loopbaanbegeleiding voor jongeren' ontwikkeld, samen met het onderwijsveld, arbeidsmarkt en experts.⁷ Dit raamwerk benoemt rollen en gewenste deskundigheid van de verschillende soorten loopbaanbegeleiders in het onderwijs (docenten, mentoren, studieloopbaanbegeleiders, decanen, coördinatoren en andere loopbaanspecialisten). Het raamwerk wordt enerzijds gebruikt door het Expertisepunt LOB als leidraad bij de professionalisering in combinatie met een overzicht van opleidingen en trainingen voor LOB'ers. Anderzijds kan dit raamwerk een nuttig instrument zijn voor vo-scholen en mbo-scholen voor de deskundigheidsbevordering van LOB'ers.

In dialoog met onderwijsveld en experts wordt gekeken welke mogelijkheden er zijn om de verschillende soorten LOB'ers beter toe te rusten en welke rol de lerarenopleidingen daarbij kunnen spelen.

Voorts heeft het JOB een 'checklist lob' opgesteld voor de studentenraden zodat zij actief mee kunnen denken over kwaliteitsverbetering van LOB. Verder is een bijzondere Leerstoel 'Leeromgeving en loopbaanleren' ingericht met hulp van sponsors voor wetenschappelijke verdieping.

3.3.2 Expertisepunt LOB

Op de website van het Expertisepunt LOB wordt een interessant stukje gewijd aan een competentie die behoort bij degene die in een onderwijsinstelling of aanverwante organisatie kan worden gezien als de 'leader of the pack'. Een uitstekende voorzet dus om functieprofielen voor dergelijke LOB'ers een structuur te geven, samen met wat er meer op die website en bij andere bronnen (denk aan de NVS-NVL, de vereniging waartoe de schooldecanen in het voortgezet onderwijs en mbo behoren, het Landelijk Overleg Studentendecanen-hbo en het Landelijk Beraad Studentendecanen-wo).

Leiderschap in de organisatie

Cruciaal voor de kwaliteit van LOB is leiderschap in de organisatie om het thema goed uit te dragen en er draagvlak voor te creëren. Een beleidsplan en werkplannen kunnen nog zo goed zijn opgesteld, succes in de uitvoering komt er pas als mensen op alle lagen in de organisatie hun rol goed oppakken en ten uitvoer brengen. Gesprekken die in dit kader periodiek gevoerd worden in de school kunnen gaan over:

- initieert en faciliteert schoolleiding/-directie het LOB-beleid en dragen ze dit actief uit?
- initieert en faciliteert team-/afdelingsleiding de uitvoering van LOB-beleid en dragen ze het LOB-beleid actief uit?
- is het alle medewerkers duidelijk wie het LOB-programma coördineert en wie zorgdraagt dat LOB voldoende onder aandacht blijft?
- zijn alle onderwijsteams betrokken bij de ontwikkeling en/of uitvoering van LOB-activiteiten?
- zijn alle medewerkers (onderwijzend en niet-onderwijzend) en leerlingen/studentenraad betrokken bij de visie, het beleid en de kwaliteitsborging van LOB?

⁷ Euroguidance (2017), 'Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren'. Zie voor het stuk onze website.

Annex

Bron: Wiskunde E-brief 14 maart 2021

Bericht van het front

Ik ben fulltime actief als docent wiskunde in de bovenbouw van het havo en het vwo. Als zodanig heb ik daar samen met mijn leerlingen de coronacrisis ten volle mee moeten maken. Nu we voorzichtig naar het einde van die crisis lijken te kabbelen, wordt het tijd om de wonden te likken, de schade op te maken en nieuwe toekomstplannen te maken.

De schade is groot. Voor mij is het geen nieuws maar het blijkt nu maar weer eens duidelijk dat mijn collega's en ik niet voor niets in levende lijve voor de klas staan. De meeste adolescenten blijken niet in staat te zijn om zich met slechts een minimum aan levensechte begeleiding door het curriculum te worstelen en om voldoende vaardigheden te verwerven.

Achterstand

De resultaten van de wiskunde schoolexamens zijn onrustbarend. Uiteraard heb ik, net als mijn collega's, de normeringen tot aan de grenzen van mijn geweten opgerekend. Maar dan nog blijkt er uit de cijfers duidelijk dat veel leerlingen een enorme achterstand hebben opgelopen. Ik merk het aan mijn wiskunderesultaten en ik hoor het van veel collega's. Ik ben daarom erg blij met de maatregelen die het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) in de persoon van demissionair minister Arie Slob heeft afgekondigd om leerlingen voor het Centraal Examen van 2021 nog een eerlijke kans te geven. Maar ik houd mijn hart vast.

Wanhoop

Voor de toekomst van mijn leerlingen in de voorexamenklassen houd ik misschien nog wel meer mijn hart vast. Misschien is de schade daar wel het grootst. Mijn leerlingen beseffen dat terdege. Als mentor van 5 vwo heb ik al veel wanhopige leerlingen moeten troosten. Leerlingen die mij met een betrand gezicht vertellen dat ze thuis gek werden en zichzelf ondanks intensieve digitale begeleiding nauwelijks aan het werk hebben kunnen zetten. Leerlingen die bang zijn om te 'blijven zitten' maar er net zo vaak aan twijfelen of, als zij al worden bevorderd, het examen in 2022 voor hen überhaupt wel haalbaar is.

Ja maar het zijn toch bijna jong volwassenen? Ze mogen verdorie al bijna stemmen. Ze hebben toch alle kansen en mogelijkheden gehad om geen achterstanden op te lopen? Dergelijke geluiden hoor ik vaak, helaas soms ook van collega's binnen het onderwijsveld. Die collega's probeer ik steeds weer duidelijk te maken dat leerlingen binnen het voortgezet onderwijs nog steeds kinderen zijn en dat wij als docenten binnen dat onderwijs ook een heel belangrijke opvoedende en begeleidende taak hebben. Juist die kinderen hebben, terwijl wij maar zeer ten dele invulling hebben kunnen geven aan onze opvoedende en begeleidende taak, een ellendige crisis doorgemaakt. Collega's die het onderwijs in hun hart hebben gesloten, weten dat mededogen hier daarom op zijn plaats is.

Onzekerheid

Ik vind het ellendig dat ik mijn mentorleerlingen uit 5 vwo op dit moment geen duidelijkheid kan bieden. In het vertrouwen dat er zeker voor het examen van 2022 nog wel wat maatregelen zullen worden afgekondigd, spreek ik mijn leerlingen wat moed in. Maar komen die maatregelen wel? En wat zijn dan die maatregelen? Wat gaat de nieuwe minister, zo die tegen die tijd al is benoemd, voor actie ondernemen om mijn mentorleerlingen voor het examen van 2022 een eerlijke kans te geven? En, belangrijk, moeten we nog wel maandenlang op die nieuwe minister wachten?

De naweeën van de coronacrisis zullen naar mijn inschatting nog zeker een tweetal schooljaren aanhouden. Leerlingen en docenten hebben duidelijkheid nodig om ook de lange termijn problemen van corona met vertrouwen het hoofd te kunnen bieden. Het lijkt mij daarom noodzakelijk dat OCW nu ook supersnel maatregelen afkondigt voor de examens van 2022 en 2023.

Ook voor een demissionair kabinet blijft gelden: regeren is vooruitzien. Ik hoop oprecht dat Arie Slob deze oproep tot zich neemt.