



Talenten van leraren ontdekken en inzetten



Wat kun je doen om je team in beweging te krijgen? Hoe vergroot je het bewustzijn over loopbaanstappen? Hoe voer je effectieve loopbaangesprekken? Welke loopbaancompetenties omarmt het onderwijs? Bijzonder hoogleraar Marinka Kuijpers

verzorgt op 13 en 23 april voor leidinggevendenden in het primair en voortgezet onderwijs een Masterclass Loopbaangesprekken bij de AVS, waarin zij haar wetenschappelijke kennis combineert met de praktische toepassing van de door haar ontwikkelde loopbaancompetenties. Ook leert ze dit gedachtegoed door te vertalen naar de eigen school(organisatie). TEKST WINNIE LAFEBER

“Zorg ervoor dat leraren zelf gaan nadenken over hun talenten en hoe ze deze kunnen inzetten voor hun eigen organisatie(doelen). Creëer een cultuur waarin schoolleiders en medewerkers zich bewust zijn van welke veranderingen er voor henzelf en de organisatie nodig zijn. Bespreek de invloed van leraren op hun eigen loopbaan.” Dit zijn volgens Marinka Kuijpers, al 15 jaar loopbaan-deskundige en trainer van ruim 1.000 loopbaanbegeleiders en schoolleiders op vmbo’s en roc’s, enkele essentiële uitgangspunten bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding (lob). Kuijpers weet van wanten als bijzonder hoogleraar Leeromgeving en Leerloopbanen in het (v)mbo aan de Open Universiteit, lector Pedagogiek van de beroepsvorming aan de Haagse Hogeschool en onderzoeker/directeur bij Carpe-CarrièrePerspectief en Loopbaangroep. Ze deed (in 1999-2003) promotieonderzoek naar loopbaancompetenties van werknemers. Dit wekte de interesse vanuit het onderwijs – hoe je leerlingen kunt activeren om zich voor te bereiden op hun loopbaan – wat ertoe geleid heeft dat haar loopbaancompetenties onder andere zijn opgenomen in het lob-examenprogramma van de vmbo-beroepsgerichte leerweg.

Onderzoekende houding

Voor haar promotie onderzocht ze welke loopbaancompetenties bijdragen aan succesvol proactief loopbaangedrag. Na uitgebreid literatuuronderzoek en onderzoek in de praktijk (bij scholen en andere organisaties) is Kuijpers uitgekomen op vijf loopbaancompetenties die bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van werknemers: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. “In de (trainings)praktijk is dit een handvat gebleken voor het voeren van goede loopbaangesprekken. De competentie ‘werkexploratie’, een onderzoekende houding aannemen, wordt bijvoorbeeld steeds vaker gevraagd van leraren. Maar ook de andere competenties zijn steeds belangrijker voor werken in het onderwijs. Het sluit bovendien aan bij de cultuurverandering die in sommige onderwijsorganisaties nodig is.”

Verantwoordelijkheid

Voor die cultuurverandering zijn zowel schoolleiders als leraren verantwoordelijk. “Ik hoor sommige schoolleiders zeggen dat leraren zich niet willen ontwikkelen en leraren roepen dat ze geen tijd hebben om na te denken over hun loopbaan. Maar de arbeidsmarkt verandert, het werk wordt complexer en dat vraagt een andere manier van werken waarin steeds vaker een beroep wordt gedaan op (zelfsturing in) leren. Daarom is het belangrijk loopbaangesprekken te voeren over de passie en talenten van de werknemer en hoe die aansluiten bij de doelen van de organisatie. De schoolleider heeft hierin een voorbeeld en bespreekt welke veranderingen mogelijk zijn, hoe je projecten anders kunt aanpakken, et cetera. De schoolleider draagt niet de kant-en-klare antwoorden en de oplossingen aan, maar stelt de (goede) vragen en laat problemen onderzoeken. Uit onderzoek blijkt dat de schoolleider een essentiële rol heeft bij cultuurverandering.” Daar ligt volgens Kuijpers dan ook een grote kans.

Autonomie en werkplezier

Veel (vo-)scholen passen inmiddels het gedachtegoed van Kuijpers toe in de begeleiding van leerlingen. Die ervaring is ook goed toepasbaar op loopbaangesprekken die schoolleiders met leraren voeren. “De uitgangspunten zijn hetzelfde, hoewel er op microniveau natuurlijk verschillen zijn. In loopbaangesprekken met leraren moet de schoolleider aandacht hebben voor wat iemand ‘wil leren’, niet wat hij of zij ‘moet doen’. Laat leraren nadenken over ervaringen die indruk maken en wat dat zegt over hun talenten en motieven.



Foto: Hans Roggen

Veel leraren durven zich daarover niet te uiten of zijn zich er niet bewust van. Ze denken pas na over hun loopbaan als het water ze aan de lippen staat, bijvoorbeeld als de baan niet meer bevalt of als ze een burn-out hebben. Het leven wordt veel leuker als je eerder bedenkt waar je kansen liggen.” Kuijpers wijst hierbij op het belang van autonomie en werkplezier, wat ook minder ziekteverzuim veroorzaakt.

Reflecteren en activeren

De Masterclass Loopbaanleren is met name bedoeld voor schoolleiders die de kwaliteiten van hun medewerkers en eigenaarschap in persoonlijke ontwikkeling belangrijk vinden en een stap willen zetten in de gespreksvoering hierover. Deelnemers leren met behulp van oefeningen welke gerichte vragen ze kunnen stellen en hoe ze talenten kunnen ontdekken en inzetten voor de organisatie. Kuijpers: “Daarbij behandelen we ook de praktische toepassing van de loopbaancompetenties. Belangrijk is het ‘reflecteren’ en ‘activeren’. Met reflecteren zet je leraren aan het denken over hun eigen loopbaan, met ‘activeren’ kunnen schoolleiders leraren stimuleren tot actie. Hierbij gaat het om leren netwerken, werkexploratie en loopbaansturing.” Ook de eigen loopbaan van schoolleiders komt aan bod, net als good practices.

‘LERAREN ZIJN GEMOTIVEERDER ALS DE DIALOOG OVER HUN LOOPBAAN MET DE SCHOOLLEIDER HEEFT PLAATSGEVONDEN’

Netwerken

Kuijpers constateert dat loopbaanontwikkeling in het onderwijs steeds vaker in het schoolprogramma staat en dat ook de politiek professionalisering hoog op de agenda zet. “In het onderwijs is, zeker in vergelijking met het bedrijfsleven, weinig aandacht voor netwerken, wat toch een belangrijk element is voor loopbaansucces. Ik hoor regelmatig dat schoolleiders loopbaanontwikkeling een belangrijke plaats willen geven in hun onderwijs. Toch weten ze vaak niet wat het precies inhoudt. Het komt ook voor dat leidinggevenden alleen aandacht hebben voor wat nodig is voor de organisatie en weinig oog hebben voor talentontwikkeling.” Illustratief is de tegeltjeswijsheid die Kuijpers aanhaalt: Manager tegen HRM: “Stel je voor dat ze zich allemaal gaan ontwikkelen en ze vertrekken?” Waarop HRM antwoordt: “Stel je voor dat je het niet doet, en ze blijven?” |

Doelgroep: leidinggevenden po en vo

Data: 13 april of 23 april 2015

Meer informatie en inschrijven: www.av5.nl/cel/masterclass-loopbaangesprekken