

LOOPBAANORIËNTATIE EN -BEGELEIDING

Posted on 15 oktober 2012



Leren kiezen, een onmisbare competentie

Auteur(s) Hester Smulders, Expertisecentrum Beroepsonderwijs

Oneerbiedig gezegd heeft het beroepsonderwijs wel wat weg van de menukaart van de Chinees: een enorm aanbod aan opleidingen en specialisaties. Maak er maar eens een keuze uit als jongere! Een beetje hulp is bepaald geen overbodige luxe. En het kan bovendien uitval en andere narigheid voorkomen. Vandaar de groeiende aandacht op scholen voor 'loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)'.

Wat wil je later worden? Als kleuter is die vraag nog wel spontaan te beantwoorden. Maar wanneer je ze echt moet maken wordt het een stuk lastiger. Een keuze voor een (beroeps)opleiding impliceert in zekere zin een keuze voor een beroep. Sommige jongeren hebben daar geen moeite mee. Ze weten precies wat ze willen en waarom. Maar de meesten vinden het moeilijk. Hun kennis van beroepen is tamelijk beperkt, maar ook wat ze zelf leuk en interessant vinden.

Uit onderzoek blijkt dat jongeren zich bij de keuze voor een opleiding vooral laten leiden door hun rapportcijfers (Neuvel, 2005). Dat kan goed uitpakken, maar vaak ook niet. Een groot deel van de uitval in het mbo is te herleiden tot verkeerde studiekeuzes. Dat is slecht voor de jongere zelf, de school en de maatschappij.

Keuzes maken – vóór, tijdens en na de opleiding

Met het (verantwoord) kiezen van een opleiding ben je er overigens niet. Een opleiding leidt niet als vanzelf tot een bepaald beroep. Daarin zijn keuzes te maken. De arbeidsmarkt is dynamisch en loopbanen onvoorspelbaar. Life-time employment heeft plaatsgemaakt voor life-time employability. Van individuen wordt verwacht dat zij zelfsturend zijn in het vinden en behouden van werk. Anders gezegd: je hebt 'loopbaancompetenties' nodig (of moeten verwerven) om je loopbaan voortdurend bij te sturen en opnieuw vorm te geven.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

De juiste, passende keuzes (leren) maken én jezelf bij te sturen is het doel van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Tijdens de 'onderwijsloopbaan', maar ook daarna: bij het vinden en behouden van werk. 'Zelfsturend' zijn, daar draait het om. Zowel tijdens de onderwijs- als beroepsloopbaan.

Informereren en matchen: beperkte benaderingen

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is betrekkelijk nieuw en nog volop in ontwikkeling. Aanvankelijk domineerde de informatie- en de matchingsgedachte. De jongere wordt voorzien van informatie over opleidingen en arbeidsmarkt, vormt zich een beeld van eigen voorkeuren en mogelijkheden en maakt vervolgens een passende keuze. De ervaring leert dat hierbij kanttekeningen te plaatsen zijn, die bovendien door onderzoek worden ondersteund.

Zo blijkt de menselijke rationaliteit maar heel betrekkelijk. Mensen zijn vaak niet in staat alternatieven af te wegen en daaruit de beste keuze te maken (Den Boer, 2009). Zeker adolescenten hebben nog niet de vermogens om complexe langetermijnbeslissingen te nemen (Luken, 2006). Maar dat is nog niet alles. Het type informatie dat de jongere krijgt, gaat grotendeels langs en over hem heen. Beroepen, de arbeidsmarkt, het werkende leven: het heeft allemaal nog weinig betekenis. De jongere kan dat soort informatie niet of nauwelijks koppelen aan opgedane ervaringen. Geen wonder dat arbeidsmarktoverwegingen dan ook maar een geringe rol spelen bij het maken van een keuze.

Ook de matchingsbenadering heeft zijn beperkingen. Er lijkt niets mis mee: zoeken naar een beroep/opleiding die past bij wat de jongere van nature in huis heeft. Maar inmiddels is bekend dat de geschiktheid voor een beroep niet zomaar is te koppelen

aan een vaste set van persoonlijke eigenschappen. Beroepsgeschiktheid is geen statische kwaliteit, hij ontwikkelt zich gaandeweg als reactie op de eisen die de werkomgeving stelt. Daar komt nog bij dat beroepen sterk aan verandering onderhevig zijn. Onze samenleving vraagt om meer flexibiliteit dan vroeger. Met andere woorden: het gaat niet meer om één keuzemoment, een eenmalige beslissing. Realistischer is om de keuze voor een beroep op te vatten als dynamisch proces.

Op zoek naar een arbeidsidentiteit

Gegeven de beperkingen van informatie en matching: wat hebben jongeren dan wél nodig om zijn (onderwijs)loopbaan vorm te geven? Van groot belang blijkt een arbeidsidentiteit. Hiermee wordt een set van doelen, interesses en talenten bedoeld waarover een individu beschikt, die hem richting geven in het vormgeven van zijn loopbaan. Essentieel is kennis over jezelf in relatie tot werk. Dat geeft je de mogelijkheid om zelfsturend te zijn. Tijdens je opleiding en later in je werkende leven.

Hoe ontwikkelt zo'n arbeidsidentiteit zich? Noodzakelijk zijn ervaringen in werk, zo blijkt uit onderzoek. Ervaring opdoen in werk, in stages en praktijkopdrachten helpt de jongere een beeld te vormen van wie hij is en wat voor hemzelf in werk van belang is (Meijers e. a., 2010). Een leerproces is het. Al werkend/lerend krijg je helder wat voor soort mens je bent en wat voor soort werk en werkomgeving bij je passen.

Verschillende auteurs spreken van werkexploratie. Die werkexploratie, constateren zij, leidt tot een toename in zelfkennis en bewustzijn van geschikte school- en beroepskeuzes (Meijers e.a. 2010). Maar exploratie alleen is niet voldoende. Waardevol wordt het pas als je over jezelf gaat nadenken. Wat betekent dit werk voor mij? Wat doet het met me? Dat lukt het best op momenten dat het tegenzit, als je met een werksituatie niet uit de voeten kunt. Een dergelijke ervaring gaat vaak gepaard met emotie. Gevoelens die duidelijk maken dat de ervaring onbewust van belang is. Zo kan een jongere bepaalde gebeurtenissen in de beroepspraktijkvorming spannend vinden, vervelend, saai of juist leuk. Op basis van die emotie zal hij bereid en in staat zijn om over zijn zelfbeeld na te denken (Den Boer, 2012).

Dialogoel als waardevol hulpmiddel

Nog een ander punt is essentieel bij het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit: de dialoog met een ander (Meijers, 2010). De dialoog blijkt een centrale rol te spelen om emoties te verkennen én betekenis te geven. In een dialoog met een ander leer je op een andere manier naar jezelf te kijken (eigen waarden en normen ter discussie te

stellen) en van perspectief te wisselen (jezelf als het ware opnieuw uit te vinden). Iets wat alleen veel minder makkelijk lukt.

Een dialoog voorkomt bovendien 'vluchtgedrag'. Mensen zijn geneigd om omstandigheden die onzekerheid oproepen, te vermijden. Terwijl situaties die onzeker maken juist vragen om reflectief gedrag.

Op basis van exploratie en dialoog kan een individu zich ook gaan verbinden aan een bepaalde rol: hij committeert zich. Dat is mooi, maar moet vooral niet te haastig gebeuren! Sommige jongeren weten al heel vroeg weten wat ze willen. Maar op basis waarvan? Mogelijk door slechts beperkte ervaring en een beperkt zelfbeeld. Zoals een leerling vertelt: 'Mijn mentor zei dat ze me bouwkunde ziet doen en daarom ben ik bouwkunde gaan doen' (Neuvel, 2008).

Vijf (verplichte) loopbaancompetenties

Keuzes maken houdt niet op met het behalen van een diploma. Ook als werknemer zul je steeds voor beslissingen komen te staan en zul je je loopbaan opnieuw richting moeten geven. Daar zijn competenties voor nodig, die je liefst op jonge leeftijd, tijdens je opleiding, ontwikkelt. Algemene competenties, onafhankelijk van beroep of functie.

Op basis van onderzoek onder volwassenen laten zich vijf van zulke competenties onderscheiden (Kuipers, 2003). In bewerkte vorm zijn deze opgenomen in het document Loopbaan & Burgerschap. Dat maakt ze tot verplichte stof bij loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling in het mbo.

Het gaat om het volgende vijftal:

- capaciteitenreflectie;
- motievenreflectie;
- werkexploratie;
- loopbaansturing;
- netwerken.

Klik [hier](#) voor een beschrijving van deze loopbaancompetenties.

Het abstractieniveau is tamelijk hoog en zelfs voor volwassen beroepsbeoefenaren geen eenvoudige opgave. Reden voor Luken (2010) om vraagtekens te plaatsen bij de haalbaarheid van deze competenties bij jongeren. Maar dat neemt niet weg dat je er als school – en als docent – al een begin mee kan maken.

Een loopbaangerichte leeromgeving

Wat betekenen die loopbaancompetenties voor de inrichting van het onderwijs? Hoe geef je er vorm en inhoud aan? Meijers et al (2010) reiken een praktisch handvat aan. Een loopbaangerichte leeromgeving, stellen zij, moet voldoen aan drie voorwaarden: praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht. Dat houdt het volgende in:

1. Praktijkgericht

Studenten moeten zich een realistisch beeld kunnen vormen van werk. Daarom is het van belang onderwijsprogramma's praktijkgericht of met realistische praktijkproblemen in te richten. Uit onderzoek blijkt dat het van belang is verschillende werkervaringen op te doen. Dat bevordert de ontwikkeling van het zelfbeeld, een beroepsbeeld en loopbaanplanning. Ambities, interesses en kwaliteiten van de leerling vormen daarbij het uitgangspunt.

2. Dialogisch

Voor ontwikkeling van loopbaancompetenties is vooral de loopbaandialoog van doorslaggevend belang. Centraal in zo'n dialoog staan de ervaringen die de student in de praktijk heeft opgedaan. Ervaringen in de vorm van zowel successen als teleurstellingen. Waarbij recente belevenissen steeds worden gerelateerd aan eerdere ervaringen. Een gesprekspartner is nodig om vragen te stellen. En om, als het nodig is, dóór te vragen.

Ervaringen worden zo gebruikt om zicht te krijgen op de eigen kwaliteiten (waar ben ik goed in?) en op waarden (wat vind ik belangrijk?). Waarden uiten zich vaak in leefregels; uitgangspunten waar je naar handelt. Bijvoorbeeld 'wees zelfstandig in je beslissingen' of 'voeg je in wat gebruikelijk is', 'laat je leiden door nieuwe mogelijkheden', etc. In een loopbaangesprek worden deze persoonlijke leefregels besproken en in verband gebracht met leefregels die gelden in verschillende werksituaties (Meijers et al, 2010).

3. Vraaggestuurd

Een loopbaangesprek is gericht op de toekomst. Een jongere staat stil bij wat hij over zichzelf heeft geleerd en welke leerdoelen hieruit volgen. Door ervaringen in werk en in de dialoog krijgt hij steeds wat beter zicht op een beroepsperspectief. Je mag aannemen dat op die manier steeds weer nieuwe vragen ontstaan. Welke kant uit wil ik mij ontwikkelen? Door welke specifieke vraagstukken word ik geraakt? Waar wil ik op doorgaan?

Hier ligt een kans voor het onderwijs, vinden Meijers e.a.(2010). Door het curriculum een

vraaggericht karakter te geven. Dat wil zeggen: een leeromgeving waarin studenten mogelijkheden krijgen om keuzes te maken in het leerproces. Reflectie is dan geen doel op zich maar een middel om sturing te geven aan de leerloopbaan.

Verantwoordingsdocument en toetsing

Met het nieuwe document Loopbaan en Burgerschap is aandacht voor loopbaancompetenties in het mbo geborgd. Vanaf 1 september 2012 moet een student aan de voorwaarden voor loopbaan en burgerschap hebben voldaan. De inspectie vraagt om een verantwoordingsdocument, waarin de school de inspanningen op dit vlak vastlegt.

Toetsing van loopbaancompetenties mag op verschillende manieren plaatsvinden: de school kan kiezen voor schriftelijke toetsen, aanwezigheidsplicht bij bepaalde lessen, verplichte deelname aan bepaalde activiteiten, het maken van opdrachten, werkstukken of het houden van presentaties.

Er mogen dus zeker eisen worden gesteld aan de prestaties van de studenten op dit vlak. Van een resultaatverplichting is echter geen sprake. Dat kan ook nauwelijks. Immers, hoe zou je moeten vaststellen of een student de loopbaancompetenties in voldoende mate beheerst? En wat is 'voldoende' in dit verband?

Leerpunten voor de docent

Verschillende onderzoekers benadrukken met name de dialoog als een belangrijk onderdeel van loopbaanbegeleiding. Docenten laten hier nog kansen laten liggen, aldus Mittendorff (2010). Zij gebruiken instrumenten als portfolio en persoonlijke ontwikkelingsplannen om inzicht te krijgen in de voortgang van een student, om zelfsturing te bevorderen en te begeleiden bij reflectie op de eigen identiteit en toekomstige ambities. Dit gebeurt vaak zonder dat een dialoog plaatsvindt. Daardoor ervaren studenten deze instrumenten als irrelevant en maken er om die reden niet echt gebruik van.

Docenten blijken nog weinig ervaring te hebben met het voeren van een loopbaandialoog (Mittendorff, 2010). Als er al gesprekken worden gevoerd, spreken ze meer tegen dan met de student. Deze laatste komt maar een beperkt deel van de tijd aan het woord. Dat kan anders, dat kan beter. Een belangrijke voorwaarde voor het voeren van een loopbaangesprek is vertrouwen over en weer (Mittendorff, 2010). Een gesprek waarbij docenten doorvragen op ervaringen zodat studenten tot inzicht komen in eigen competenties, overtuigingen, identiteit en betrokkenheid (Den Boer,

2012). Ruimte dus om een open gesprek te voeren, waarin antwoorden niet goed of fout zijn en bijvoorbeeld informatie wordt aangereikt over verschillende alternatieven (Meijers et al, 2010). Kortom, nog volop werk aan de winkel!

Enkele deskundigen

Peter den Boer, lector keuzeprocessen ROC West- Brabant.

Marinka Kuipers, hoogleraar Leeromgeving en leerloopbanen in het (v)mbo, LOOK, Open Universiteit; lector Pedagogiek van de beroepsvorming aan de Haagse Hogeschool

Frans Meijers, Lector Pedagogiek van de Beroepsvorming Haagse Hogeschool/Meijers Onderzoek & Advies

Bronnen

Bekijk alle bronnen

- Den Boer, P. (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing. Can it be done?* Intreerede in het kader van het lectoraat Keuzeprocessen bij ROC West Brabant. ROC West Brabant.
- Den Boer, P., & Stukker, E. (2012). *Leren kiezen voor je loopbaan. Onderzoek naar de herinrichting van het keuzeproces voor beroep en opleiding in West-Brabant*. Etten-Leur: ROC West-Brabant.
- Kuijpers, M. A. C. T. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties'*. Enschede: Twente University Press.
- Luken, T. (2006). *Het dwaalspoor van de goede keuze. Naar een effectiever model van (studie)loopbaanontwikkeling*. Fontys Hogescholen: Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.
- Luken, T. (2011). *Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij*. Discussiestuk. Amsterdam: Luken Loopbaanconsult.
- Mittendorff, K. (2010). *Career conversations in senior secondary vocational education*. Proefschrift. Eindhoven: TU/e, Eindhoven School of Education.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010). *Leren kiezen/kiezen leren*. Een literatuurstudie. 's-Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Neuvel, J., & Van Esch, W. (2005). *De doorstroom van vmbo naar mbo. Een onderzoek naar de doorstroomregeling en de relatie tussen het beroepsperspectief en de beroepsopleiding in het mbo*. 's-Hertogenbosch:

CINOP.

- Neuvel, J., & Van Esch, W. (2008). *Vmbo Carrousel. Bewustere loopbaankeuzes door bedrijfsbezoeken*. Aanvullend literatuuronderzoek. 's-Hertogenbosch:

CINOP.