

5 succesfactoren voor LOB in het mbo

Citation for published version (APA):

Kuijpers, M. (2017). 5 succesfactoren voor LOB in het mbo. *Profielactueel*, 26(6), 17-22.

Document status and date:

Published: 01/09/2017

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Document license:

CC BY-SA

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 09 Sep. 2021

5 succesfactoren voor LOB in het mbo

Als onderzoeker, trainer, bestuurder en moeder van twee kinderen zie ik - wat we allemaal merken - dat de arbeidsmarkt verandert. Beroepen verdwijnen, werk verandert en vaste banen komen minder voor. Jongeren moeten leren omgaan met onzekerheid in hun loopbaan. Ook onze samenleving verandert. Werk wordt niet alleen gezien als een bron van inkomen, maar ook als een manier van zingeving in het leven. Jongeren moeten in hun keuzes leren balanceren tussen eigen kwaliteiten en motieven (waar ze vaak nog achter moeten komen) en de veranderende arbeidsmarkt (die ze nog moeten leren kennen).

Marinka Kuijpers

Een nieuwe opdracht voor het onderwijs

Het onderwijs bereidt jongeren voor op het werken op de arbeidsmarkt en leven in de maatschappij. Door de veranderingen krijgt het onderwijs een nieuwe opdracht: jongeren voorbereiden op globalisering, flexibilisering, technologisering en zingeving in werk. Om het onderwijs loopbaangericht vorm te geven, zijn in het mbo loopbaancompetenties opgenomen in de kwalificatie-eisen van studenten. In het vmbo vind je ze terug in het examenprogramma van leerlingen.

Maar hoe zorgen we ervoor dat het onderwijs zo wordt ingericht, dat het leiden en begeleiden door docenten bijdraagt aan het maken van keuzes? Het vraagt een nieuw perspectief op de doelen van onderwijs en een andere aanpak om jongeren te leren kiezen in plaats van ze te laten kiezen.

Hoe maken jongeren keuzes?

Keuzes worden veelal gemaakt op basis van voorkeuren en ervaringen (Kuijpers & van Dinteren, 2016). Als we bedenken wat we willen doen, reageren we vaak automatisch en vóórat we door hebben dat er iets te beredeneren is. Kahneman (2011) noemt dit systeem 1. Systeem 2 werkt juist langzaam en vraagt de nodige inspanning, bijvoorbeeld wanneer we reflecteren op ervaringen en bewuste keuzes maken. Door reflectie vindt een schakeling plaats tussen beide systemen.

Bij loopbaankeuzes betekent dit vaak dat jongeren keuzes maken op basis van associaties bij beelden die ze hebben van

LOB is geen structuur- maar een cultuurverandering

werk en opleiding. Deze beelden hebben ze opgedaan in hun directe omgeving: beroepen en opleidingen die ze kennen van mensen in hun omgeving of die ze hebben gezien op internet of tv. Het lijkt hen leuk, maar ze reflecteren meestal niet op wat ze daaraan leuk vinden. Laat staan dat ze onderzoeken hoe het beroep of de opleiding er werkelijk uitziet in verschillende omgevingen. Daarvoor is het nodig om systeem 2 in te zetten.

Loopbaankeuzes en het belang van reflectie

Om invloed te hebben op loopbaankeuzes, zijn loopbaancompetenties belangrijk. In kwaliteiten- en motievenreflectie worden systeem 1 en 2 met elkaar verbonden. Emoties en gedachten bij een ervaring die voortkomen uit automatische,

‘Studenten laten kiezen betekent niet dat ze ook leren kiezen’

onbewuste associaties, worden gebruikt om betekenis te geven aan de ervaring en bewust te worden van patronen in emoties en gedrag. Zo krijg je beeld wat passie oproept, wat steeds goed gaat, maar ook disfunctionele gedachten die je belemmeren om stappen te zetten.

De uitkomst van de reflectie geeft richting aan het formuleren van een vervolgstap om de loopbaan verder te ontwikkelen. Deze actie kan weer ervaringen opleveren ‘die ertoe doen’, waarop gereflecteerd kan worden. Het dus van belang om deze cyclus van ervaren, reflectie, actie/ervaring, steeds te ondersteunen. Reflectie verbindt ervaringen aan keuzes in leren en werk. Om loopbaanontwikkeling (in de zin van leren kiezen in >>

plaats van laten kiezen) van jongeren mogelijk te maken, is loopbaanbegeleiding noodzakelijk. Begeleiding helpt bij het onderzoeken van de eigen denkpatronen, het oefenen van reflectie en het verbinden aan loopbaanacties.

Jongeren begeleiden bij keuzes noemen we in het onderwijs LOB (loopbaanoriëntatie en -begeleiding), SLB (studieloopbaanbegeleiding) of SLC (studieloopbaancoaching). Dit komt vaak voor in de vorm van informatie of advies (monoloog). Echter, loopbaanbegeleiding om jongeren te leren kiezen moet plaatsvinden middels een dialoog en bovendien zijn ingebed in een praktijk- en vraaggericht curriculum. Jongeren moeten kunnen ervaren, kiezen, en kunnen praten over hun ervaringen en keuzes.

De vijf succesfactoren bij LOB-implementatie

In 2016 schreef ik samen met twee experts een artikel over de valkuilen van het invoeren van LOB in scholen (Kuijpers, Kerkhoffs en Kirsten, 2016). Ik zal op basis hiervan enkele succesfactoren bespreken die van toepassing kunnen zijn in het mbo.

Succesfactor 1: Duidelijkheid over het 'daarom' van LOB

De eerste uitdaging is om te formuleren wat onder LOB wordt verstaan en wat LOB moet opleveren: het 'daarom' vaststellen. In het onderwijs gebruiken we al jaren de woorden 'talent', 'kwaliteiten', 'passie' en 'drijfveren'. Iedereen heeft dus wel een idee bij de competenties 'kwaliteitenreflectie' en 'motievenreflectie'. In veel begeleidingsgesprekken en opdrachten in LOB-methodes wordt gevraagd naar talenten en motieven. Daarmee gaat men ervan uit dat de student dat al weet, in plaats van dat ze leren hoe ze dat kunnen ontdekken. Werken met deze loopbaancompetenties betekent juist het proces om tot dat antwoord te komen, niet enkel het vragen ernaar.

Datzelfde geldt voor loopbaansturing. De vraag is wat je als school wilt doen om de student (te leren) eigenaar te zijn van zijn loopbaan. Zelfstandig leeractiviteiten laten uitvoeren, is niet hetzelfde als leren om zelf invloed uit te oefenen op je leren. De uitdaging is dus om te formuleren wat LOB moet opleveren: wat studenten kunnen leren op het gebied van loopbaanontwikkeling en wat ervoor nodig is in het onderwijs om dat mogelijk te maken.

Succesfactor 2: Integreer LOB in het onderwijs als continu leerproces

Vanuit het onderwijsperspectief zou het wellicht logisch zijn om een nieuwe opdracht voor het onderwijs onder te brengen in een vak met specifieke lessen en een methode. De vraag is of je een loopbaan leert ontwikkelen zoals je de kennis of vaardigheden van een vak ontwikkelt. En dat is gelijk de tweede uitdaging. Loopbanen ontwikkelen zich niet naast het leren en



werken, maar door ervaringen in leren en werken. Bij loopbaanontwikkeling is het daarom van belang om de ervaringen, die jongeren opdoen binnen en buiten school, te gebruiken om een zelfbeeld te leren ontwikkelen. Dit zelfbeeld geeft richting aan vervolgstappen. Om deze verbinding te maken en studenten te stimuleren om loopbaanacties te ondernemen, is begeleiding nodig. Zo kunnen ze zichzelf ontwikkelen en zich profileren op de gebieden waar hun kwaliteiten en motieven liggen.

Succesfactor 3: Leer de student kiezen door reflectie op ervaringen en keuzes

Stages bieden kansen om ervaringen op te doen. Om betekenis te geven aan ervaringen is meer nodig. De student moet dan de vraag beantwoorden 'Wat zegt deze ervaring over mij in relatie tot werk?'. Keuzes in vakken en minors bieden studenten de kans om te leren kiezen, en om door het maken van verschillende keuzes te experimenteren en zich te profileren.



Dat we studenten laten kiezen, betekent echter nog niet dat ze ook leren kiezen. Daarvoor zijn begeleidingsgesprekken nodig en moeten alle activiteiten met elkaar verbonden zijn.

**Als de student moet
leren nadenken, praten, keuzes
maken en stappen nemen, is
het van belang dat de student
aan het woord is**

Wanneer het voor een student of een betrokken begeleider niet duidelijk is wat de loopbaanactiviteit moet opleveren of hoe de opbrengst gebruikt kan worden voor een vervolgstap, zal deze

weinig bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van de student. Belangrijk is dat studenten hun ontwikkeling met betrekking tot zelfbeeld, werkbeeld, prestatiebewijzen en netwerken registreren, zodat ze een relevant cv samenstellen voor bijvoorbeeld een stagegesprek, project of sollicitatiegesprek.

Succesfactor 4: Voer effectieve loopbaangesprekken

De vierde uitdaging is om begeleidingsgesprekken (ook) loopbaangericht vorm te geven, in dialoog i.p.v. monoloog. Begeleidingsgesprekken gaan in veel scholen over studieresultaten en problemen die studenten thuis of op school ervaren. Studenten horen of vertellen tijdens deze gesprekken alleen wat ze al weten. Ze krijgen hierbij geen nieuwe inzichten of handvatten om hun loopbaancompetenties te ontwikkelen. Uit onderzoek blijkt dat de docent het grootste deel van deze begeleidingsgesprekken aan het woord is. Als de student moet leren nadenken, praten, keuzes maken en stappen nemen, is het van belang dat de student aan het woord is. Studenten moeten dit soms nog leren. Dat vraagt om docenten die in staat zijn concrete, begrijpbare en behapbare vragen aan studenten te stellen, en vervolgstappen – zowel haalbaar als uitdagend – met de student te bespreken.

Succesfactor 5: Bied begeleiders handvatten om LOB te implementeren

De vijfde uitdaging is om begeleiders voldoende handvatten te bieden zodat ze verantwoordelijkheid kunnen nemen om LOB te implementeren, op een manier waarbij studenten leren kiezen voor hun toekomst. Dit betekent dat de dialoog gevoerd moet worden, op verschillende niveaus, over het 'daarom' van LOB en dat professionalisering nodig kan zijn voor het 'hoe' van LOB.

LOB is geen structuur- maar een cultuurverandering.

De auteur is bijzonder hoogleraar 'Leeromgeving en leerloopbanen in het (v)mbo' aan de Open Universiteit en grondlegger van de loopbaancompetenties. Daarnaast is zij directeur van Loopbaangroep. Loopbaangroep heeft tot nu toe in 80 scholen bijgedragen aan het ontwikkelen van een loopbaangerichte leeromgeving in de vorm van workshops over het 'hoe' van LOB en trainingen over het voeren van effectieve loopbaangesprekken

Om meer hierover te lezen, raadpleeg:

Kahneman, D. (2011). *Thinking fast, thinking slow*. London: Penguin.

Kuijpers, M., Kerkhoffs, J., Kirsten, I. (2016). *Tien valkuilen en mogelijkheden bij invoering van LOB in het onderwijs*.

Bij de Les 4(12) 6-11.

Kuijpers, M. & Van Dinteren, R. (2016). *Loopbaankeuzes en de invloed van het brein*. Loopbaanvisie (10) 70-75.