



# 5 motto's van loopbaanleren

**Scholen zijn op grote schaal bezig om loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB) vorm te geven. Maar om studenten te leren zélf de regie te nemen over hun loopbaan, is meer nodig dan loopbaanbegeleiding. Veel docenten zijn getraind in het voeren van loopbaangesprekken. Toch zien we bij Loopbaangroep regelmatig dat LOB niet geborgd wordt in het curriculum. Meer tijd, een hogere prioriteit en professionalisering zijn daarom gewenst. In dit artikel beschrijf ik 5 motto's voor loopbaangericht leren. In deel twee van deze reeks gaat het over 5 motto's van loopbaangericht opleiden. Het laatste deel betreft loopbaangericht professionaliseren.**

Prof. dr. Marinka Kuijpers

## Motieven voor LOB

Scholen geven om verschillende motieven vorm aan LOB, bijvoorbeeld:

- Om problemen te voorkomen, zoals verkeerde keuzes en beperkte leermotivatie van studenten;
- Om uitdagingen aan te gaan, zoals het voorbereiden op flexibiliteit en een leven lang ontwikkelen op een dynamische arbeidsmarkt;
- In verband met verplichtingen van loopbaancompetenties in het examenprogramma of de kwalificatie-eisen.

Het 'waarom' heeft consequenties voor de vorm en inhoud van LOB. De vraag is wat de investeringen van de school moeten opleveren voor de studenten. Mijns inziens is dat we studenten anders zouden moeten voorbereiden op werk dan 30 jaar

**Bij loopbaanreflectie gaat  
om wat studenten wel kunnen en  
wat ze willen leren**

geleden. Als de maatschappij verandert en mensen zich daarvoor moeten blijven ontwikkelen, betekent dit dat het onderwijs een nieuwe opdracht krijgt: jongeren leren hoe ze hun eigen loopbaan kunnen ontwikkelen.

## Loopbaangericht leren

Studenten moeten straks in staat zijn om werk te krijgen én veranderend werk te behouden. Het gaat dus niet om het laten maken van een eenmalige keuze voor de rest van het leven, maar om handvatten te geven om een leven lang keuzes te kunnen maken. Loopbaancompetenties kunnen worden ingezet om richting te geven aan de eigen loopbaan van de student. Hoewel een loopbaan door veel factoren wordt bepaald, kunnen studenten door goede keuzes te maken en de



## Deel 1: op weg naar een loopbaangerichte leeromgeving

juiste stappen te zetten wel degelijk invloed hebben op hun eigen loopbaan. Ze kunnen bepalen of werk er voor hen toe doet, en of zij er toe doen in werk. Het gaat om zingeving voor de student zelf en van betekenis zijn voor anderen in het werk.

### MOTTO 1

**LOB is niet zorgen dat studenten weten wat ze kunnen, maar hen leren hoe ze dat kunt ontdekken en benutten**

Het is voor docenten niet alleen zaak om studenten te laten kiezen voor een vervolgopleiding of beroep. We hebben in het onderwijs ook de taak om studenten te leren kiezen. Als studenten eenmaal voor een opleiding hebben gekozen, betekent dat nog niet dat ze geleerd hebben hoe ze in hun verdere loopbaan keuzes kunnen maken, hoe ze hun kwaliteiten en motieven in verschillende situaties kunnen ontdekken, hoe ze deze voor de toekomst kunnen ontwikkelen en in de huidige situatie te benutten. Dat moeten ze leren: loopbaanleren.

### MOTTO 2

**Loopbaanleren kunnen studenten doen met hun:**

- **Hart:** door bijzondere ervaringen te herkennen
- **Hoofd:** door hier betekenis aan te geven
- **Voeten:** door stappen te zetten in eigen loopbaan

Het uiteindelijke doel van loopbaanleren is invloed hebben op eigen loopbaansucces. Niet per se in de zin van een hoge

functie, maar kunnen werken en leren op basis van eigen kwaliteiten en motieven. Het proces bij loopbaanleren betekent ervaringen opdoen, hierop kunnen reflecteren en vervolgens concrete loopbaanstappen zetten. Vooral ervaringen die emotie oproepen zijn interessant. Waar wordt iemand blij van, waar is iemand trots op, of wat frustrereert iemand? Die ervaringen vertellen namelijk het meest over waar studenten goed in kunnen worden, wat zij belangrijk vinden of in welke situatie zij zich belangrijk voelen: kwaliteiten- en motievenreflectie.

Vervolgens kunnen studenten worden gestimuleerd keuzes of stappen te maken in hun leren of werk.

Jongeren zijn onzeker over hun keuzes. Omdat werk in de toekomst sterk verandert, kan de zekerheid niet zonder meer worden gehaald uit de kennis over een beroep. Die zekerheid kunnen jongeren wél halen uit wat ze weten over zichzelf: wat ze kunnen, wat ze belangrijk vinden en waar ze nieuwsgierig naar zijn. Dit geeft zelfvertrouwen. Ook door zelf actie te kunnen nemen in hun loopbaan en niet afhankelijk te zijn van wat anderen zeggen over wat ze moeten doen.

### MOTTO 3

- **Loopbaanreflectie is een persoonsreflectie en geen taakreflectie;**
- **Loopbaansturing is zelfregie zonder het alleen te hoeven doen.**

Studenten vinden het vaak nog lastig om te reflecteren. De vraag zou dan ook niet moeten zijn: 'kunnen ze het?' maar 'hoe kunnen ze het leren?'. In het onderwijs wordt al veel gereflecteerd, maar niet per se over de loopbaan. Het gaat vaak over wat studenten nog niet weten of kunnen en wat ze nog moeten leren. Dat is nodig om een vak te leren, een taak uit te oefenen. Echter, bij loopbaanreflectie gaat om wat studenten wel kunnen en wat ze willen leren, waar ze nieuwsgierig naar zijn. Dit geeft richting in de keuzes die ze maken. Om studenten keuzes te leren maken, hebben ze begeleiding nodig uit hun omgeving. Het is van belang dat loopbaancoaches vragen

stellen i.p.v. antwoorden geven, studenten laten onderzoeken en uitproberen i.p.v. opdrachten geven en vertellen hoe het zit.

## Loopbaanontwikkeling is ook risico's nemen

### MOTTO 4

#### Onderzoek kansen in werk

- Laat studenten verdiepen in werk dat hen interesseert;
- Laat studenten hun beeld verbreden naar werk dat ze nog niet kennen maar wel past bij hun interesses.

'Onze keuzes maken ons tot wie we zijn' is een uitspraak die nogal wat druk legt op jongeren om goede keuzes te maken. Maar jongeren zijn nog helemaal niet zo goed in het maken van keuzes. Ze maken ze vaak zonder zicht te hebben op hun eigen kwaliteiten en motieven en hebben niet altijd een goed beeld van wat een beroep inhoudt. Jongeren kiezen vooral op basis van wat ze zien in hun directe omgeving, wat hun ouders of andere familieleden doen, welke hobby ze uitoefenen of wat ze zien op tv of YouTube. Hoe het betreffende beroep en de opleiding die daarbij hoort er daadwerkelijk uit zien, kan vaak beter worden onderzocht. Ook of de interessante aspecten van dit beroep mogelijk ook voorkomen in andere beroepen waar misschien wel meer werk in is of dat beter past bij de kwaliteiten van de student. Werkexploratie is van belang om een gevoeligheid te ontwikkelen voor waarden in werk, en een gevoel te ontwikkelen welk werk past bij persoonlijke waarden.

### MOTTO 5

#### Vergroot kansen op waarde(n)vol werk

- Stimuleer studenten dingen te doen die ze nog niet durven of kunnen, maar wel moeite voor willen doen;
- Leer hen netwerken.

Loopbaanontwikkeling is ook risico's nemen. Dingen doen die iemand nog niet kan is nodig voor ontwikkeling, anders doet iemand vooral de dingen die hij al kan en leert minder. Het kan gaan om dingen leren waar studenten nieuwsgierig naar zijn, uitproberen of iets bij hen past, organiseren en laten zien wat zij kunnen waarbij ze hun kansen vergroten: loopbaansturing. Het helpt studenten als loopbaancoaches hen stappen leren nemen die zowel haalbaar (niet te moeilijk) en uitdagend (niet te makkelijk) zijn. Door te ervaren dat studenten zelf invloed kunnen uitoefenen en succes kunnen boeken, leren de student regie te nemen in de studie.

Om een loopbaan vorm te geven, niet alleen nu maar ook eenmaal op een veranderende arbeidsmarkt, is het van belang

dat studenten leren hoe ze anderen erbij kunnen betrekken. Door netwerken kunnen ze kansen in leren en werk vergroten. Bij netwerken gaat het niet alleen om wie de studenten kennen, maar ook om hoe, waar en wanneer ze een netwerkcontact kunnen benaderen. De studenten moeten leren om een vraag te formuleren voordat het contact plaatsvindt en nadenken over de tegenprestatie die zij kunnen leveren. Ook het onderhouden van netwerkcontacten, na bijvoorbeeld een interview of stage, kan de loopbaankansen in de toekomst vergroten. De begeleiding van loopbaancoaches, vakdocenten, beroepsbeoefenaren en het privé-netwerk speelt hierin een belangrijke rol.

### Loopbaangerichte leeromgeving

Loopbaanontwikkeling wordt steeds belangrijker nu de arbeidsmarkt zo veranderlijk is. Alles wat iemand leert over zichzelf, kan hij meenemen in de keuzes die hij maakt. Alles wat iemand doet, vaak juist als het lastig of eng is, leert diegene om stappen te zetten in het leven. Als docent kun je het zelfbeeld, zelfvertrouwen en zelfregie van studenten bevorderen.

## Door netwerken kunnen studenten kansen in leren en werk vergroten

Echter, er is meer voor nodig om loopbaangericht op te leiden. Managers spelen een cruciale rol in de omslag van diploma- naar loopbaangericht opleiden. En als het gaat om het vormgeven van een loopbaangerichte organisatie, dan geldt alles wat hiervoor genoemd is niet alleen voor studenten maar ook voor docenten, en alles wat geschreven is over docenten ook voor managers. Over het vormgeven van loopbaangericht opleiden en een loopbaangerichte organisatie lees je in deel 2.

De auteur is hoogleraar 'Leeromgeving en leerloopbanen in het (v)mbo' aan de Open Universiteit, grondlegger van de loopbaancompetenties en directeur van Loopbaangroep. Loopbaangroep heeft inmiddels ruim 100 scholen geholpen om loopbaangericht en toekomstbestendig onderwijs te bieden. Met advies, training en tools.

### LOB in het mbo

Wat is nodig om een loopbaangerichte leeromgeving te realiseren? In drie artikelen geeft Prof. dr. Marinka Kuijpers handvatten om de dialoog op gang te brengen over het hoe en waarom van LOB in het middelbaar onderwijs. Dit is deel 1.