

# Loopbaangericht opleiden

## Een cultuurverandering?

De vraag 'Wat wil je later worden?' geeft tegenwoordig niet dat ene antwoord waar je vervolgens in de LOB naar toe kunt werken. In de dynamische en complexe arbeidsmarkt is een eenmalige keuze voor een beroep(sopleiding) niet voldoende om een passende baan te kunnen krijgen en behouden. Na je eerste keuze moet je keuzes blijven maken. Onderwijs heeft als doelstelling jongeren voor te bereiden op de arbeidsmarkt en heeft nu dus ook de taak om leerlingen te 'leren kiezen'. In dit artikel gaat Marinka Kuijpers in op de vragen hoe deze verandering zich verhoudt tot 'de leerling centraal' en de cultuur waarmee we leerlingen helpen met 'keuzes maken'.

Marinka Kuijpers, 2017

### Leren kiezen

Op de arbeidsmarkt draait het tegenwoordig niet alléén maar om vakmanschap; er is leren na school. Het opleiden van jongeren tot vakbekwame beroepsbeoefenaars gaat hand in hand met het opleiden tot werkenden die zich blijven ontwikkelen. Daarvoor is het van belang dat jongeren leren ontdekken waar ze goed in zijn of willen worden en waar en hoe ze hun kwaliteiten en motieven kunnen inzetten.

Voor het onderwijs betekent dit dat het niet langer voldoende is om jongeren een keuze te laten maken voor een stage, profiel of vervolgopleiding. Ze moeten keuzes leren maken, zodat ze voorbereid zijn op een complexe en dynamische arbeidsmarkt. Dit kunnen ze niet direct uit zichzelf. Hiervoor hebben ze, net als bij andere 'leerstof', begeleiding nodig.

In Nederland wordt loopbaanbegeleiding in het onderwijs vooral gebaseerd op de matchingsbena-

dering. Bij een goede keuze zouden kenmerken van werkenden (in spe) moeten aansluiten bij de eisen van het beoogde werk. Begeleiders zouden dan betrouwbare informatie moeten geven over zowel de persoon als over de eisen in werk, zodat jongeren een bewuste keuze kunnen maken. In scholen vinden we de matchingsbenadering terug in het gebruik van bijvoorbeeld beroepskeuze- en kwaliteitentesten. Het 'passen en meten' lijkt niet aan te sluiten bij de huidige niet-stabiele omgeving. De chaostheorie gaat ervan uit dat mensen voortdurend met niet-lineaire veranderingen te maken hebben waardoor plannen op langere termijn weinig zin heeft. Omdat loopbanen minder voorspelbaar zijn op de huidige 'chaotische arbeidsmarkt', zou loopbaanbegeleiding niet langer gericht moeten zijn op het maken van een goede keuze. Het is van belang dat mensen gedurende hun loopbaan 'loopbaan capaciteit' opbouwen. Het vermogen keuzes te maken om werk te krijgen en houden dat bij je past. Loopbaanbegeleiding moet zich dan ook richten op het ontwikkelen van loopbaancompetenties om 'loopbaan capaciteit' te ontwikkelen.

### Loopbaangesprekken leren voeren

Marinka Kuijpers geeft namens de Loopbaangroep twee trainingen over het voeren van loopbaangesprekken, exclusief voor de NVS-NVL. Voor de Basistraining hoeft u slechts ook basiskennis te hebben van LOB en loopbaangesprekken. Tijdens de Vervolgtraining ga je veel dieper op de materie in. Daarvoor is dus ook al behoorlijke expertise nodig. Nieuwsgierig geworden? Kijk op [nvs-nvl.nl/academie](http://nvs-nvl.nl/academie), waar beide trainingen worden aangeboden.

### De leerling centraal

Welke school heeft het niet in het beleid staan: 'de leerling centraal'. Maar wat betekent dat? Kunnen leerlingen leren wat, wanneer, hoe en met wie ze willen leren? Dat niet, maar wat dan wel? In het onderwijs is voorslagnog vooral het rooster, de bestaande vakinhoud, -methodes en instrumenten, en expertise van docenten leidend voor wat leerlin-



Marinka Kuijpers

## ‘Welke school heeft het ‘de leerling centraal’ niet in het beleid staan?’

gen kunnen leren. Als we leerlingen willen leren om keuzes te maken, is het van belang dat leerlingen in het onderwijs keuzes kunnen maken en dat reflectie op deze keuzes plaatsvindt om nieuwe keuzes te kunnen maken voor (leer)ervaringen. Vraaggerichtheid, op basis van kwaliteiten en motieven van leerlingen, in plaats van onderwijsaanbod, zou een belangrijker rol moeten spelen in loopbaangericht onderwijs.

### Leren kiezen in de praktijk

Ervaren en keuzes maken door leerlingen kan in de praktijk in verschillende fases. In elk van die fases zie je alle vijf de loopbaancompetenties terug. De competenties die je gebruikt bij het ‘leren kiezen’. De fasen kunnen er als volgt uit zien:

**Oriënteren:** Jongeren maken in verschillende korte periodes (1-5 dagen) kennis met diverse soorten werk. Daarin stellen ze vragen als ‘Wat vind ik leuk en belangrijk? Wat kan ik en waar kan ik goed in worden?’ Leerlingen maken een keuze voor een prak-

tijkervaring op basis van waar ze nieuwsgierig naar zijn (verdiepen van werkbeeld) of wat nieuw voor hen is, maar wat dan wel bij kwaliteiten en motieven (verbreiden) past. Tijdens de loopbaangesprekken worden motieven en kwaliteiten van leerlingen ontdekt en vastgelegd. Deze zijn uitgangspunt voor leren op school en ervaringen in de praktijk.

**Experimenteren:** Jongeren kiezen voor een of twee organisaties waarin ze gedurende een langere periode (2 tot 6 weken) specifiek vaardigheden en attitudes kunnen leren, uitproberen en laten zien. De keuze voor de organisaties is gebaseerd op de ervaringen in de oriëntatiefase. Tijdens de loopbaangesprekken worden motieven en kwaliteiten van leerlingen besproken, die richting geven aan wat leerlingen in en buiten school willen leren, oefenen, uitproberen en organiseren om de kansen te vergroten op een werkplek/stageplaats die zij ambiëren.

**Profileren:** Jongeren gaan solliciteren aan de hand van hun ontdekte kwaliteiten en motieven voor een werkplek waar ze kunnen laten zien wat ze kunnen. Daar verzamelen ze prestatiebewijzen. Leerlingen kunnen voor een stage worden aangenomen, maar ook voor een proefperiode, waarna leerling en werkgever besluiten of de leerling na zijn opleiding daar blijft werken (voor een bbl-opleiding of na het mbo/hbo). Tijdens de loopbaangesprekken worden prestatiebewijzen (CV/portfolio) besproken. Om leerlingen in de praktijk te stimuleren in het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties is goede begeleiding nodig.

### Loopbaanleren kan overal

Niet alleen ervaringen in de praktijk zijn van belang, maar ook die in de school en in de privésituatie. Loopbaanontwikkeling vindt niet plaats naast het leren op school, maar door het leren en ervaren in school, de praktijk en privésituaties. Elke les, voor vak dan ook, kan bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van leerlingen. Elke indrukwekkende ervaring, elke mogelijkheid om iets uit te proberen, elk verhaal over of ervaring met werk op school, thuis of in de beroepspraktijk, kan bijdragen aan het ontdekken, ontwikkelen of benutten van kwaliteiten en motieven van leerlingen. Docenten moeten daar hun onderwijs en begeleiding op inrichten, ouders moeten worden betrokken. Loopbaanbegeleiding doe je als mentor samen met vakdocenten en praktijkbegeleiders.

### Een cultuur die keuzes stimuleert

Uitgaan van de loopbaanontwikkeling van leerlingen vraagt om keuzes. Dit brengt dilemma’s met zich mee. Mensen in het onderwijs, van leerling tot minister, worden afgerekend op cijfers. Belangrijk is

dan om te doen wat je al weet en kan om een goed cijfer te halen. Maar als je wilt ontwikkelen moet je juist iets doen wat je nog niet kunt, maar waar je wel nieuwsgierig naar bent. Het risico om slechte cijfers te halen staat vaak de ontwikkeling in de weg. Loopbaangericht opleiden is niet eenvoudig te realiseren en vergt meer dan loopbaanlessen of instrumenten. Als je als school wilt inzetten op het leren kiezen in plaats van het laten kiezen van leerlingen, dan vraagt dat een duidelijke visie op LOB, waarover tussen alle niveaus in de organisatie de dialoog wordt gevoerd en op alle niveaus in de organisatie vanuit gemeenschappelijke uitgangspunten wordt gewerkt. Uitgangspunten die bijdragen aan een doorlopende groei van de loopbaan capaciteit van de leerling, over de grenzen van opleidingen en opleidingsjaren, werk en privé heen.

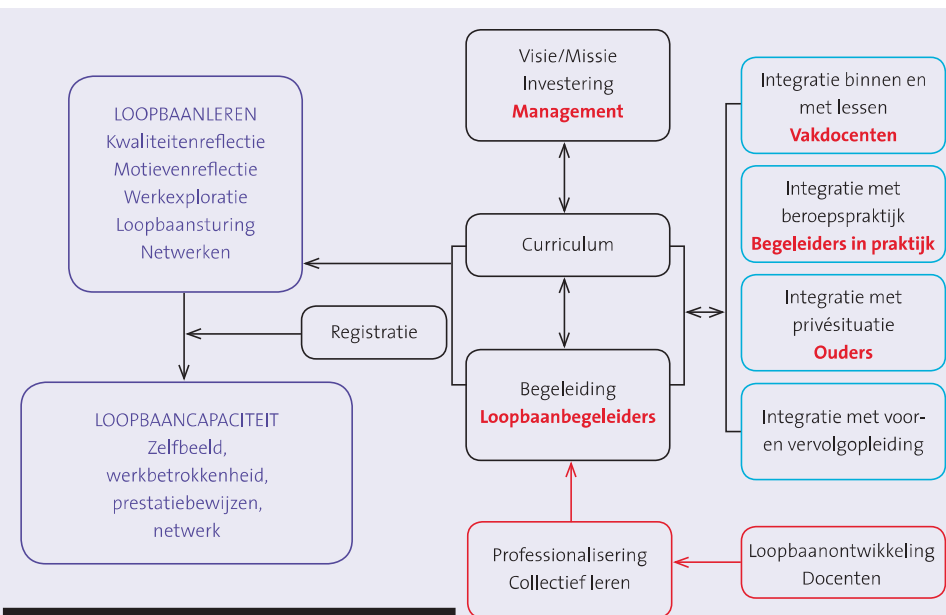
### Aspecten van loopbaangericht opleiden

Samenvattend zijn de aspecten van loopbaangericht opleiden die van belang kunnen zijn, weergegeven in het figuur hieronder. Om loopbaan capaciteit te vergroten, zetten leerlingen loopbaancompetenties in. Het is daarbij van belang om het proces van loopbaanontwikkeling voor de jongeren zichtbaar te maken met een loopbaandossier. Loopbaancompetenties worden ontwikkeld in een praktijk- en vraaggericht curriculum met dialogische loopbaanbegeleiding (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011; Kuijpers & Meijers, 2012a). Daarin wordt een terugkerend

## ‘Het risico om slechte cijfers te halen staat vaak de ontwikkeling in de weg’

cyclisch proces op gang gebracht van ervaren, reflectie en keuzes. Het is cruciaal dat de vormgeving en uitvoering van loopbaangericht onderwijs aansluit op een duidelijke visie op loopbaanontwikkeling en dat alle relevante actoren hierin worden betrokken. Het betreft vakdocenten (niet-loopbaanbegeleiders), ouders, praktijkbegeleiders op stageplaatsen, en docenten in voor- en vervolgopleiding.

Om niet alleen een structuurverandering (inrichten van lessen en stages) te realiseren, maar ook een cultuurverandering te bewerkstelligen waarin uitgegaan wordt van kwaliteiten, motieven, werkbetrokkenheid, zelfsturing en netwerken van mensen, is het van belang dat de focus niet alleen gericht is op de leeromgeving van de jongeren, maar ook op de werkomgeving van docenten die eveneens loopbaangericht kan worden vormgegeven. Kortom: het gaat niet alleen om LOB, maar om loopbaangericht leren door leerlingen en docenten, en loopbaangericht opleiden in een netwerk van actoren.



Figuur: Aspecten van loopbaangericht leren en onderwijs