

Een weg naar toekomstbestendig onderwijs

Scholen zijn op grote schaal bezig om loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB) vorm te geven. In de vorige bijdrage zijn 5 motto's van loopbaanleren beschreven die als uitgangspunten kunnen dienen voor de begeleiding van studenten. Echter, om jongeren zélf de regie te leren nemen over hun loopbaan, is meer nodig dan loopbaanbegeleiding. Veel docenten zijn getraind in het voeren van loopbaangesprekken, maar toch komt het nog regelmatig voor dat LOB niet geborgd wordt in het curriculum. Voor toekomstbestendig opleiden, is verandering van het curriculum nodig in samenhang en samenwerking.

prof. Dr. Marinka Kuijpers

Loopbaangericht opleiden

'LOB als rode draad door het curriculum' is in veel scholen de inzet van de veranderingen in het onderwijs. Maar wat betekent dat en wat is daar voor nodig? LOB wordt veelal ingezet zoals we dat in het onderwijs gewend zijn: met een methode, specifieke lessen in het rooster en docent die dit 'vak' geeft. Echter, als je nadenkt over hoe een loopbaan zich ontwikkelt, is dat vooral doordat we leren van de uitermate positieve en negatieve ervaringen, keuzes en gesprekken die we hierover hebben. De vraag is of een methode en een mentoruur wel de meest geschikte vorm is om loopbaanleren mogelijk te maken.

Maar voor dat we ingaan op het 'hoe' van LOB, moeten we ons eerst afvragen met welk doel we het doen. Wat moet LOB bewerkstelligen? Is dit 'laten kiezen' voor een passende vervolgopleiding of is dit 'leren kiezen' ter voorbereiding op een leven lang leren op een dynamische arbeidsmarkt? De visie op LOB bepaalt de vormgeving er van.

Vijf motto's van loopbaangericht opleiden

MOTTO 1

Elk uitgangspunt in de visie op LOB geeft richting aan wat je wel en niet doet met betrekking tot:

- > begeleiding
- > curriculumontwikkeling
- > ondersteuning van betrokkenen
- > registratie van ontwikkeling
- > professionalisering van docenten

Bijna elke opleiding heeft inmiddels een visie over LOB op papier. Nog niet altijd is dit een visie die breed gedeeld en gedragen wordt. Een geschreven visie betekent niets als er geen betekenis aan wordt gegeven door de mensen die zich aan de visie moeten verbinden. Een visie geeft richting aan wat je doet, maar ook aan wat je niet doet. Een veel gehoord probleem in het onderwijs is dat er 'elke keer iets nieuws bij komt dat extra tijd kost'. Het is vaak onduidelijk hoe die vernieuwingen met elkaar, en met de opdracht van de school, te maken hebben. Wanneer je als school uitgangspunten hebt geformuleerd, zouden deze bepalend moeten zijn voor het leren en opleiden. Dit kan tot de consequentie hebben dat mensen die zich niet kunnen verbinden aan de uitgangspunten voor ander werk (moeten) kiezen. Een visie is geen aanbeveling, maar een vertrekpunt van waaruit je werkt. Vanuit dat vertrekpunt neem je beslissingen en geef je vorm aan vernieuwingen. >>

MOTTO 2

Het curriculum bestaat uit een continu cyclisch proces van ervaring-dialoog-keuze, gericht op zelfsturing op motieven en kwaliteiten in de (leer)loopbaan. Hiervoor is een praktijkgerichte, dialogische en vraaggerichte leeromgeving nodig.

Indrukwekkende ervaringen en keuzes bepalen de ontwikkeling van de loopbaan.

Door ervaringen en keuze met elkaar te verbinden in gesprek met jezelf en anderen, wordt de rode draad van je loopbaan duidelijk. De rode draad in het curriculum werkt hetzelfde. Ervaringen die studenten (mogen) opdoen zijn bepalend voor de keuzes die studenten (mogen) maken in hun leren. Een loopbaanactiviteit in het curriculum bouwt voort op een eerdere ervaring. De opbrengst hiervan wordt gebruikt voor de keuze voor een volgende activiteit. Om de verbinding te maken, is de loopbaandialoog nodig.

Om studenten een zelfbeeld in relatie tot werk, vaardigheden in zelfregie en een netwerk te leren opbouwen, is dus een cyclisch proces nodig van ervaren, dialoog en keuze voor een vervolgstap, die eveneens weer een ervaring is, enzovoort. Een stage-ervaring, zoals een conflict, leidt in een gesprek tot inzicht over wat in het werk belangrijk is voor de student (motievenreflectie). Het geeft richting waar de student onderzoek kan verrichten in ander werk (waar die waarden eveneens van belang zijn). Wanneer een student ervaart dat hij iets goed kan op stage, leidt een gesprek tot welke kwaliteit dit is en in welke situatie dit tot zijn recht komt. Dit geeft richting aan het verder ontdekken, het ontwikkelen en het profileren van deze kwaliteit. Dit leidt weer tot een ervaring, die meer richting kan geven voor een volgende stap in de loopbaan. Zo wordt de sturing op kwaliteiten en motieven in de (leer)loopbaan door studenten mogelijk gemaakt.

MOTTO 3

Loopbaanontwikkeling is een doorlopend proces (over transities heen) en loopbaanbegeleiding doe je als docenten met elkaar, en met betrokkenen*.

**zoals decanen, mentoren, vakdocenten, managers, ouders, praktijkbegeleiders en docenten van voor- en vervolgopleiding*

Het organiseren van een cyclisch proces in het curriculum is niet eenmalig en voor specifieke lessen. Het is een doorlopend proces. Studenten kunnen hun kwaliteiten en motieven overal en altijd ontwikkelen. Het cyclische proces gaat dus over transities heen. Voorbeelden van dergelijke transities zijn:

- > van leerjaar naar leerjaar
- > van les naar les, waar alle vakdocenten bij betrokken zijn
- > van privé naar school, waar ouders bij betrokken zijn
- > van school naar beroepspraktijk, waar begeleiders in de

praktijk betrokken zijn

- > van vooropleiding naar school en van school naar vervolgopleiding.

Loopbaangericht opleiden kan niet ingericht worden door decanen en mentoren alleen. Er zijn meer mensen van belang in de loopbaankeuzes van studenten. Zij moeten hierin worden betrokken op de volgende manieren:

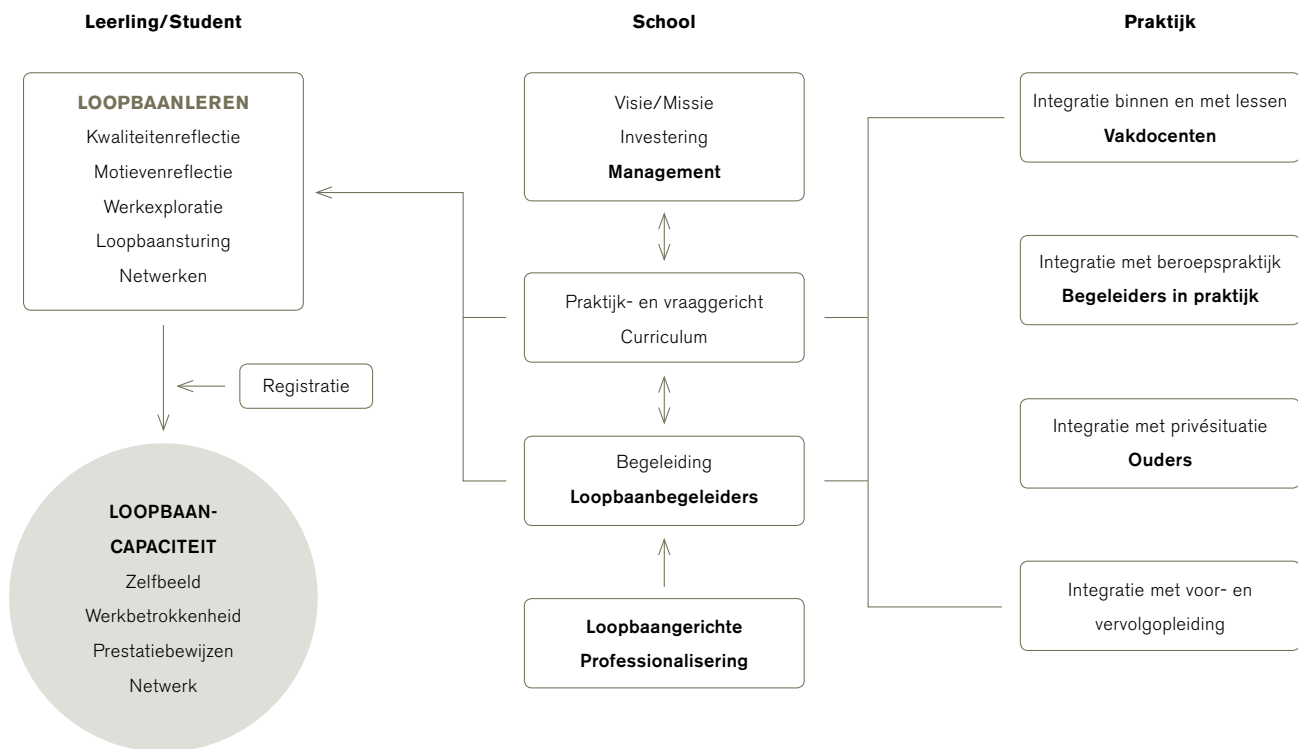
- > *Vakdocenten* bouwen in de lessen ervaringen en keuzes in, geven aandacht aan wat studenten goed kunnen en stimuleren ze tot het leren van datgene waar ze goed in willen worden.
- > *Ouders*, of belangrijke anderen in de privé situatie, voeren gesprekken met studenten over ervaringen en keuzes. De uitkomsten hiervan worden gebruikt bij het loopbaanproces op school.
- > De transitie van school naar *praktijk* en andersom, bijvoorbeeld bij een stage, is doorlopend als de voorbereiding, uitvoering en reflectie gezamenlijk door school en bedrijf wordt vormgegeven.
- > Ook de overgang vanuit de *vooropleiding* en naar de *vervolgopleiding*, moet doorlopend zijn voor de student. Dit kan door kleine interventies, zoals gebruik maken van het loopbaandossier. Nog effectiever zijn ingrijpende interventies. Een voorbeeld is om studenten een deel van het laatste jaar te laten kiezen voor -en reflecteren op- onderdelen die ze in de vervolgopleidingen volgen of op de arbeidsmarkt uitvoeren.

MOTTO 4

De uitkomsten van elke cyclus voor de loopbaanontwikkeling zijn zichtbaar in het loopbaandossier, zoals activiteiten en inzichten m.b.t. de loopbaancompetenties.

Het loopbaandossier is een middel om de loopbaanontwikkeling zichtbaar en mogelijk te maken.

Het loopbaandossier draagt bij het vormgeven van een doorlopend loopbaanproces van studenten. Het geeft de mogelijkheid om ervaringen en keuzes in de verschillende delen van hun leven samen te brengen. Echter, het loopbaandossier lijkt op veel scholen te worden ingezet als op zichzelf staand doel om aan de kwalificatie-eisen te voldoen. Zowel studenten als docenten krijgen daarmee een extra taak, zonder dat er wezenlijk iets verandert in het voorbereiden van studenten op een dynamische arbeidsmarkt. Het loopbaandossier kan alleen maar zinvol zijn als het gebruikt wordt als middel voor studenten om keuzes te maken en om de ontwikkeling in hun zelf- en werkbeeld, prestatiebewijzen en cv zichtbaar te maken. Bij keuzes gaat het niet alleen om een keuze voor vervolgopleiding of arbeidsplaats, maar ook om keuzes die ze kunnen maken in de lessen, interviews met beroepsbe-



oefenaars, bijbaantjes, stages etc. Studenten leren keuzes maken als ze gebruik leren maken van wat ze weten over zichzelf en werk, en de ervaringen die ze opdoen te gebruiken om meer te leren over zichzelf en werk.

MOTTO 5

Het loopbaangericht opleiden van studenten, vergt *loopbaangericht werken en professionaliseren door docenten en managers*.

Loopbaangericht opleiden is opleiden voor de toekomst die nog niet geheel duidelijk is. Dit vergt een nieuwe rol van docenten en managers. Om verandering in rollen te realiseren, is het van belang dat mensen zich competent voelen voor hun rol. Dat is niet perse het geval bij loopbaanbegeleiding. In het onderwijs wordt vooral de monoloog over het vak gevoerd, terwijl de begeleiding bij loopbaancompetenties juist een dialoog over de ervaringen en keuzes van studenten vergt. Voor deze begeleidende rol heeft niet iedereen de benodigde kwaliteiten. Wat kan iemand, vanuit persoonlijke kwaliteiten en motieven, bijdragen aan de vernieuwing? Voer daar het gesprek over. Het moet duidelijk zijn welke stappen eenieder neemt om de (vernieuwde) doelen van het onderwijs te realiseren. Nu is het in scholen eerder gebruikelijk om te laten zien wat je wél kunt dan wat je niet kunt. Toch is dat laatste wel nodig om iets nieuws te leren. Samen leren wordt bevorderd als iedereen deelt wat hij niet kan, maar wel wil leren.

Om loopbaangericht opleiden mogelijk te maken, is het van belang dat docenten en managers reflecteren op kwaliteiten en motieven, ontwikkelingen in werk onderzoeken, stappen zetten in de persoonlijke ontwikkeling en in netwerken leren: loopbaangericht werken en professionaliseren dus.

Tot slot

Loopbaanleren leer je als student niet zo maar. Dit vergt een verandering van visie, organisatie en begeleiding in het onderwijs. Om binnen de opleiding in gesprek te kunnen gaan over de uitgangspunten waar het opleidingsteam naar wil streven, zijn deze motto's van loopbaangericht opleiden een leidraad. De vraag die tegelijkertijd beantwoord moet worden, is wat de organisatie en de teamleden er voor over hebben om dit te bereiken. Innoveren betekent inspireren en investeren. ■

Prof. Dr. Marinka Kuijpers is oprichter/directeur en expert van Loopbaangroep. Marinka is sinds 1 april 2012 werkzaam als bijzonder hoogleraar 'Leeromgeving en Leerloopbanen in het (V)MBO' aan de Open Universiteit. Zij werkt vanaf maart 2007 als lector 'Pedagogiek van de beroepsvorming' aan de Haagse Hogeschool.

In dit artikel worden 5 motto's beschreven voor loopbaangericht opleiden. Het laatste artikel betreft loopbaangericht professionaliseren.