

Samen leerlingen begeleiden

NVSNVL

Decanen ■ Mentoren ■ Leerlingbegeleiders ■ Zorgcoördinatoren

BIJ DE LES / ARTIKELEN /

10 valkuilen én mogelijkheden bij de implementatie van LOB

*door Marinka Kuijpers, Jacqueline Kerkhoffs en Inge Kirsten*

Vanaf augustus 2016 wordt loopbaanleren onderdeel van de beroepsgerichte examenprogramma's van het vmbo. Dit geeft kansen om het onderwijs zo in te richten dat leerlingen meer loopbaangericht worden voorbereid op de arbeidsmarkt van de toekomst. Maar er zijn ook valkuilen. Het risico van een dergelijke innovatieslag is dat na een tijdje wordt geconstateerd dat het 'niet werkt'. Niet omdat het niet kán werken, maar omdat het nooit werkzaam is gemaakt. In dit artikel beschrijven Marinka Kuijpers, Jacqueline Kerkhoffs en Inge Kirsten 10 valkuilen bij de invoering van LOB in het onderwijs.

1. Je blijft doen wat je al deed

'Dit doen wij allang, het is een kwestie van andere woorden gebruiken' is een gehoorde uitspraak van docenten en managers. In het onderwijs is de afgelopen jaren veel veranderd. Docenten zouden 'verander-moe' zijn. Heel begrijpelijk dat je, als er veel is bijgekomen, nieuwe investeringen probeert te beperken. Bovendien blijkt uit verschillende onderzoeken dat mensen geneigd zijn om te blijven doen wat ze al deden en onzekerheden van nature zoveel mogelijk vermijden. Een reactie hierop kan zijn dat de loopbaanopdrachten die in de loop van de tijd zijn ontwikkeld, worden ondergebracht onder termen van de loopbaancompetenties, en dat ze worden afgetekend als ze zijn uitgevoerd. Zonder dat wordt afgevraagd wat leerlingen hier nu van leren en hoe ze de uitkomsten van de activiteiten kunnen gebruiken.

Als het onderwijs blijft zoals het was, leren leerlingen ook geen ander gedrag, oftewel 'als je doet wat je deed, krijg je wat je kreeg'. Het idee van LOB in de examenprogramma's is juist dat leerlingen proactief hun loopbaan leren vormgeven, in plaats van keuzes maken op basis van informatie, advies en opdracht- of testresultaten.

2. Je associeert vanuit je eigen ervaring wat loopbaancompetenties inhouden

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'. Echter, de vraag is hoe we leerlingen kunnen leren om ervaringen te gebruiken om meer zicht te krijgen op hun kwaliteiten en motieven. In veel opdrachten in LOB-methodes of in begeleidingsgesprekken wordt leerlingen gevraagd wat hun talenten of kwaliteiten zijn, en welk werk ze leuk vinden. Bij een dergelijke vraag ga je er vanuit dat leerlingen hier al over hebben nagedacht of gepraat. Ze antwoorden wel, maar kunnen het antwoord weinig onderbouwen en krijgen geen nieuwe inzichten door te vertellen wat ze al weten. Het gaat dus wel over kwaliteiten en motieven, maar het is geen reflectie. Soms wordt er in gesprekken en opdrachten wel een beroep gedaan op reflecteren, maar dat betreft vaak taakreflectie: of ze een bepaalde taak goed hebben uitgevoerd, wat ze nog niet kunnen en nog moeten leren. Het gaat dan niet over kwaliteiten (waar ze goed in zijn of kunnen worden) en motieven (waar ze voor staan en gaan) die richting kunnen geven bij het maken van loopbaankeuzes.

De associatie-valkuil kan ook optreden bij werkexploratie. Je kunt het herkennen bij opmerkingen als 'we vragen al wat leerlingen leuk werk vinden', 'leerlingen krijgen informatie over werk' of 'ze lopen bij ons al stage'. Deze opmerkingen hebben niet per se met werkexploratie te maken. De eerste opmerking betreft eerder motievenreflectie dan werkexploratie. De tweede zegt niets over wat leerlingen doen aan onderzoek naar werk. Bij de derde opmerking kun u zich afvragen in hoeverre leerlingen invloed hebben op wat ze gaan onderzoeken in werk en hoe zij de resultaten van het onderzoek gaan gebruiken om tot loopbaankeuzes te komen. Loopbaansturing heeft betrekking op zelfsturing. Zeggen dat leerlingen activiteiten zelfstandig moeten uitvoeren, betekent nog niet dat leerlingen leren zelf invloed uit te oefenen op hun leren.

3. Keuzevakken worden niet gebruikt om te leren kiezen

Keuzevakken bieden leerlingen de kans om te leren kiezen en om door verschillende keuzes hun loopbaanroute te bepalen. Zo zouden leerlingen niet pas bij de overgang naar een vervolgopleiding een keuze voor de toekomst hoeven te maken om dan pas te ervaren of de opleiding bij hen past en switchen of uitvallen als dit niet geval is. Leerlingen zouden middels keuzevakken kunnen leren om een bewuste keuze te maken die vooraf goed voelt. Of het is een leerervaring (in plaats van faalervaring) waarmee ze erachter

komen dat iets geen goede keuze was. Vervolgens kunnen ze opnieuw een keuze maken voor een vak dat beter past.

De valkuil is dat niet het leren kiezen van de leerling centraal staat bij het samenstellen van de keuzevakken, maar dat de bestaande onderwijsprogramma's en beschikbare docenten leidend zijn. We laten de leerlingen de keuzevakken wel kiezen, maar we leren ze niet kiezen. Wil je leerlingen leren kiezen in het kader van hun loopbaan, dan zijn begeleidingsgesprekken nodig voordat ze de keuze voor een keuzevak maken en na afronding van het keuzevak.

4. Praktijkervaringen worden niet loopbaangericht gebruikt

Steeds vaker worden ervaringen in de beroepspraktijk voor leerlingen in het vmbo georganiseerd, met als uitgangspunt dat ervaren belangrijk is in het kader van loopbaanoriëntatie. Ook de invoering van de keuzevakken geeft mogelijkheden om de praktijk meer te integreren in het curriculum. Echter, de begeleiding is vaak niet loopbaangericht; leerlingen kiezen of krijgen stageplaatsen die voorhanden zijn, niet per se wat hen helpt om te onderzoeken en te ervaren welke aspecten van werk en wat voor soort doelen en mensen bij ze passen. Ze gaan op stage zonder na te denken over wat ze willen zien, weten, uitproberen, laten zien, enz.

De valkuil is dat een stage een doel op zich is, in plaats van een middel om de loopbaan te ontwikkelen. Om de praktijkervaringen loopbaangericht vorm te geven, zijn begeleidingsgesprekken nodig voor de keuze van praktijkervaring en ná die ervaring. Deze helpen om na te gaan wat dit zegt over de kwaliteiten en motieven van de leerling, wat hij verder gaat onderzoeken in werk, welke prestatiebewijzen hij heeft verzameld en welke stappen hij gaat nemen in leren.

5. De begeleidingsgesprekken zijn studie- in plaats van loopbaangericht en een monoloog in plaats van een dialoog

Begeleidingsgesprekken gaan in veel scholen over studieresultaten en over problemen die leerlingen thuis of op school ervaren. Leerlingen horen of vertellen tijdens deze gesprekken wat ze al weten. Ze ontwikkelen geen nieuwe inzichten in de gesprekken of krijgen geen handvatten om hun loopbaancompetenties te ontwikkelen. Vooral bij leerlingen die slechte cijfers en problemen hebben, wordt gesproken over de studie, terwijl zij juist gebaat zijn bij het opbouwen van zelfvertrouwen en vertrouwen in anderen; het ontdekken van kwaliteiten en motieven en het in contact komen met 'possible selves' (mensen die een voorbeeld zijn van wat ze later zelf kunnen worden).

Uit onderzoek blijkt dat de docent het grootste deel van de tijd in de begeleidingsgesprekken aan het woord is. Een valkuil is dat de docent aan het oplossen is, in plaats van de leerling. Als de leerling moet leren nadenken, praten, keuzes maken en stappen nemen, is het van belang dat de leerling aan het woord is. Daarbij moet wel worden aangemerkt dat leerlingen dat niet altijd en direct kunnen. De meeste leerlingen zullen dit stap voor stap moeten leren. Dat vraagt dat docenten in staat zijn concrete, begrijpbare en behapbare vragen aan de leerlingen te stellen, en vervolgstappen te bespreken die voor de leerling zowel haalbaar als uitdagend zijn.

6. Activiteiten staan los van de dagelijkse praktijk; wel extra werk, geen extra leren

Loopbaanontwikkeling vindt plaats tijdens en door leren en praktijkervaringen. Niet ernaast. Het optuigen van een LOB-curriculum brengt het risico met zich mee dat de LOB-activiteiten als doel op zich worden benaderd: 'Als we de LOB-activiteiten maar goed hebben uitgewerkt', in plaats van ze te zien als een middel om tot loopbaanontwikkeling van leerlingen te komen. LOB-activiteiten worden bedacht, wat extra werk is voor leerling en docent, terwijl de leerlingen de opgedane ervaringen niet gebruiken voor de ontwikkeling van hun leerloopbaan.

Elke activiteit, waarvan het voor de leerling of de betrokken docent niet duidelijk is wat de activiteit moet opleveren of hoe ze de opbrengst gaan gebruiken voor een vervolgstap, kan worden geschrapt. Ervaringen die leerlingen emotioneel raken in het privéleven, in de klas en in de praktijk, kunnen worden ingezet om zicht te krijgen op motieven en kwaliteiten, en richting geven voor werkexploratie en loopbaansturing. Leerlingen kunnen slecht verbindingen leggen tussen activiteiten, dus docenten moeten dat begeleiden. In begeleidingsgesprekken kunnen zij verbindingen leggen tussen ervaringen en vervolgstappen van de leerling.

7. De ontwikkeling is niet zichtbaar of relevant voor de leerling

Tijdens ervaringen en gesprekken doen leerlingen inzichten op over zichzelf. Een valkuil is dat dit momentopnamen zijn, waar niet op wordt voortgebouwd. De leerling kan het een fijne ervaring of gesprek vinden, maar niet het nut zien voor loopbaankeuzes. Soms kunnen ze niet op zo'n gesprek terugvallen als ze keuzes moeten maken. Belangrijk is dat leerlingen hun ervaringen in het verkrijgen van inzichten over zichzelf en werk, prestatiebewijzen en netwerkcontacten vastleggen, zodat hun ontwikkeling voor henzelf ook zichtbaar wordt. Zo kunnen ze op basis van deze registratie een relevant cv samenstellen voor een stagegesprek, intakegesprek bij het mbo, een sollicitatiegesprek voor een bijbaan etc. Hiervoor zijn verschillende instrumenten en methoden op de markt, van papieren en digitale versies (zoals decaan.net, qompas, edu-actief) tot apps (mijn loopbaancoach). Het gebruik van een methode waarin de loopbaancompetenties worden genoemd, betekent niet als vanzelf dat de leerling op een goede manier met loopbaancompetenties werkt (zie valkuil 2).

8. Betrokkenen worden niet betrokken

Loopbaanontwikkeling vindt plaats door ervaren en gesprekken, in privéleven, in de klas en in de praktijk. Toch gebeurt het vaak dat loopbaanbegeleiding alleen aan decanen en mentoren wordt voorbehouden. Ouders, vakdocenten en begeleiders in de praktijk maken onderdeel uit van loopbaanbegeleiding van leerlingen en moeten dus ook als zodanig betrokken worden.

9. Je vraagt het onmogelijke van leerlingen en docenten

Docenten zijn van oudsher gewend om tegen leerlingen te vertellen over hun vak. Belangrijk is dan dat leerlingen leren luisteren. Voor loopbaanontwikkeling is het belangrijk dat

er met de leerling wordt gepraat over de leerling zelf. Dit vraagt ander gedrag van zowel leerlingen als docent. Het gevaar bestaat dat er te grote stappen worden verwacht, die niet haalbaar zijn voor leerlingen of docenten, waardoor ze niet in beweging komen. En beweging is nodig om verandering teweeg te brengen. Stappen die mensen nemen, moeten zowel haalbaar als uitdagend zijn. Niets doen zou geen optie mogen zijn, maar kleinere of andere stappen dan de organisatie voorstelt, kunnen tot resultaten leiden.

10. Professionalisering is niet effectief: extra werk, richting is onduidelijk en ruimte ontbreekt

Implementatie van LOB vergt professionalisering van docenten. Om professionalisering effect te laten sorteren is het van belang dat manager en docent de dialoog voeren over de richting en ruimte van de professionalisering.

	Organisatieniveau	Individueel niveau
Ruimte	Financiële, praktische en emotionele ondersteuning	Leerbereidheid en vermogen om eigen professionalisering te organiseren
Richting	Organisatiedoelen	Leer- en loopbaandoelen

Docenten moeten ruimte krijgen van de organisatie om te professionaliseren: professionalisering te volgen en toe te passen. Daarnaast is het van belang dat docenten professionaliseringsruimte nemen om te zorgen dat men leert. Professionaliseringsrichting is van belang voor het bepalen wat men leert. Professionaliseringsrichting vanuit de organisatie betreft de organisatiedoelen, op het niveau van de werkenden is deze gebaseerd op hun leer- en loopbaandoelen.

Conclusie: introductie van LOB is geen structuur-, maar een cultuurverandering

De tien valkuilen overziend, kunnen we concluderen dat het implementeren van LOB niet kan volstaan met een structuurverandering, maar dat de leercultuur moet veranderen van leren luisteren naar leren praten, nadenken en zelf sturen. Een cultuur waarin kwaliteiten, motieven en eigenaarschap van leerlingen een échte belangrijke plaats krijgen.

Prof. Dr. M. Kuijpers is bijzonder hoogleraar 'Leeromgeving en leerloopbanen in het (v)mbo' en directeur Loopbaangroep, drs. J. Kerkhoffs is directeur van Stichting Platforms vmbo en projectleider vernieuwing beroepsgerichte programma's vmbo, Inge Kirsten is voorzitter sectiebestuur vmbo-mbo NVS-NVL, decaan Buienhoutcollege en expert Loopbaangroep.

Dit artikel staat in Bij de Les van april 2016 (nummer 4, jaargang 12)



- [Agenda](#)
- [Twitter](#)
- [Tags](#)

Geen evenementen

[Bekijk volledige agenda](#)

	nvsnl De NVS-NVL neemt afscheid van directeur Harry de Jonge en verwelkomt nieuwe directeur Tessa Leonhard https://t.co/CGt3jyt8Gm juli 15 • reply • retweet • favorite
	nvsnl Ivm de zomervakantie is het bureau van de NVS-NVL gesloten en dus onbereikbaar van 15 juli-15 aug. De NVS-NVL wenst u een weldadige zomer! juli 14 • reply • retweet • favorite
	nvsnl RT @AnkeMVisser: startende #vertrouwenspersonen uit #VO en #MBO kunnen bij @nvsnl de opleiding 'VP nieuwe stijl' volgen @lvv_online https://... juli 14 • reply • retweet • favorite

[Bij de Les](#) 32 [CAO](#) 13 [Congres](#) 18 [Cursus](#) 10 [decaan](#) 71 [decaan](#) 18 [dvdz2015](#) 33 [FvOv](#) 20 [good practices](#) 7 [havo](#) 20 [Leerlingbegeleider](#) 15 [lidmaatschap](#) 7
[LOB](#) 65 [loopbaancompetenties](#) 6 [mbo](#) 49 [Mentor](#) 25 [ministerie OCW](#) 8 [onderwijs](#) 18 [ouderbetrokkenheid](#) 10 [overgang vo-ho](#) 9 [passend onderwijs](#) 33 [stimulering](#)
[lob](#) 19 [studiefinanciering](#) 17 [Studiekeuzecheck](#) 6 [vmbo](#) 23 [vo-raad](#) 25 [voortgezet onderwijs](#) 51 [vwo](#) 18 [www.lob-vo.nl](#) 20
[zorgcoördinator](#) 76

Bij De Les uitgaves

Juni 2016

April 2016

Maart 2016

Februari 2016

Januari 2016

November 2015

September 2015

Juni 2015

Mei 2015

Maart 2015

Februari 2015

Januari 2015



Abonnee worden?



Ontvang het magazine Bij de Les 8 keer per jaar.

Word vandaag nog abonnee.



LOOPBAANGESPREK

**PRAKTISCHE WAAIERS
VOOR DOCENTEN**

Leraar basisonderwijs,

OOK UNIVERSITAIRE PABO
EN SPORTKLAS



Blijf op de hoogte

Blijf op de hoogte van nieuws en actualiteiten door middel van onze nieuwsbrief.

Naam

E-mail

Contact

Bureau NVS-NVL

Mauritsstraat 100
3583 HW Utrecht
tel. 030-2543929
bureau@nvs-nvl.nl

Openingstijden bureau NVS-NVL

Maandag t/m donderdag: 09:00 tot 16:45 uur.

Neem contact met ons op

de Les



Juni 2016