



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding
Stimuleringsproject LOB in het mbo

De loopbaan als reis

Een kaart als hulp voor de loopbaanreiziger



Voorwoord

Echte aandacht voor kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren student

In onze maatschappij moeten jongeren al heel jong een keuze maken voor een studierichting. Zo vroeg zelfs dat ze soms niet precies weten wat ze later willen worden. Dit kan grote gevolgen hebben: valt de opleiding tegen, dan is de kans op uitval groot. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en het daarvoor opgestarte Stimuleringsproject LOB in het mbo stellen onderwijsinstellingen in staat studenten beter en professioneler te helpen bij het maken van keuzes. Door hen dingen over zichzelf te laten ontdekken – wie ben ik, wat kan ik? – krijgen zij essentiële bouwstenen aangereikt voor hun talentontwikkeling en toekomstige loopbaan. Het doel: echte aandacht voor de loopbaan van de individuele student laten doordringen tot in de haarvaten van het mbo.

Geen op zichzelf staand project


Jongeren hebben behoefte aan begeleiding bij het maken van de juiste opleidings- en beroepskeuzes. Dit blijkt uit diverse onderzoeken. Als zij goed inzicht hebben in hun talenten, kwaliteiten, drijfveren en mogelijkheden, kunnen zij weloverwogen keuzes maken voor een vervolgopleiding of beroep. Dit vergroot tegelijkertijd de slagingskans van diverse maatregelen uit Focus op Vakmanschap en aanvullende plannen. Denk aan voortijdig school verlaten (VSV), excellentie, de terugkeer van de menselijke maat in het mbo, samenwerking vmbo-mbo-hbo en doelmatigheid. LOB is zodoende geen op zichzelf staand vak of project, maar een wezenlijk onderdeel van het gehele onderwijsproces. Door LOB structureel te vervlechten met de dagelijkse onderwijspraktijk kunnen kansen verzilverd worden. De docent/SLB-er kan vanuit zijn pedagogische relatie met de student als geen ander coachen bij diens loopbaan. Het erop gespitst zijn of een student nog op zijn plek zit moet een tweede natuur worden. Net als steeds weer praten mét in plaats van tegen of over de student. Door deze extra aandacht krijgt de student de kans relevante loopbaancompetenties te ontwikkelen voor een levenslange succesvolle loopbaan.

Praktische instrumenten

Het Stimuleringsproject LOB in het mbo kijkt vanuit diverse perspectieven naar LOB en zoekt daarbij steeds naar praktische instrumenten om onderwijsinstellingen op passende wijze te ondersteunen bij talentontwikkeling en het loopbaanleren van hun studenten. Dit is de afgelopen periode gebeurd vanuit thematische werkgroepen en in samenwerking met relevante partners.

Kaart van de Loopbaanrealisatie

Een van de werkgroepen heeft LOB bekeken in het kader van de 'Doorstroom na het mbo'. De werkgroep (met vertegenwoordigers uit het mbo en het hbo) bouwde voort op de ontwikkelde inzichten vanuit de eerste fase van het deelproject 'Doorstroom', uitgevoerd in 2011-2012. De enabling capability-functie van LOB gericht op doorstroom was ook bij dit vervolg het vertrekpunt.



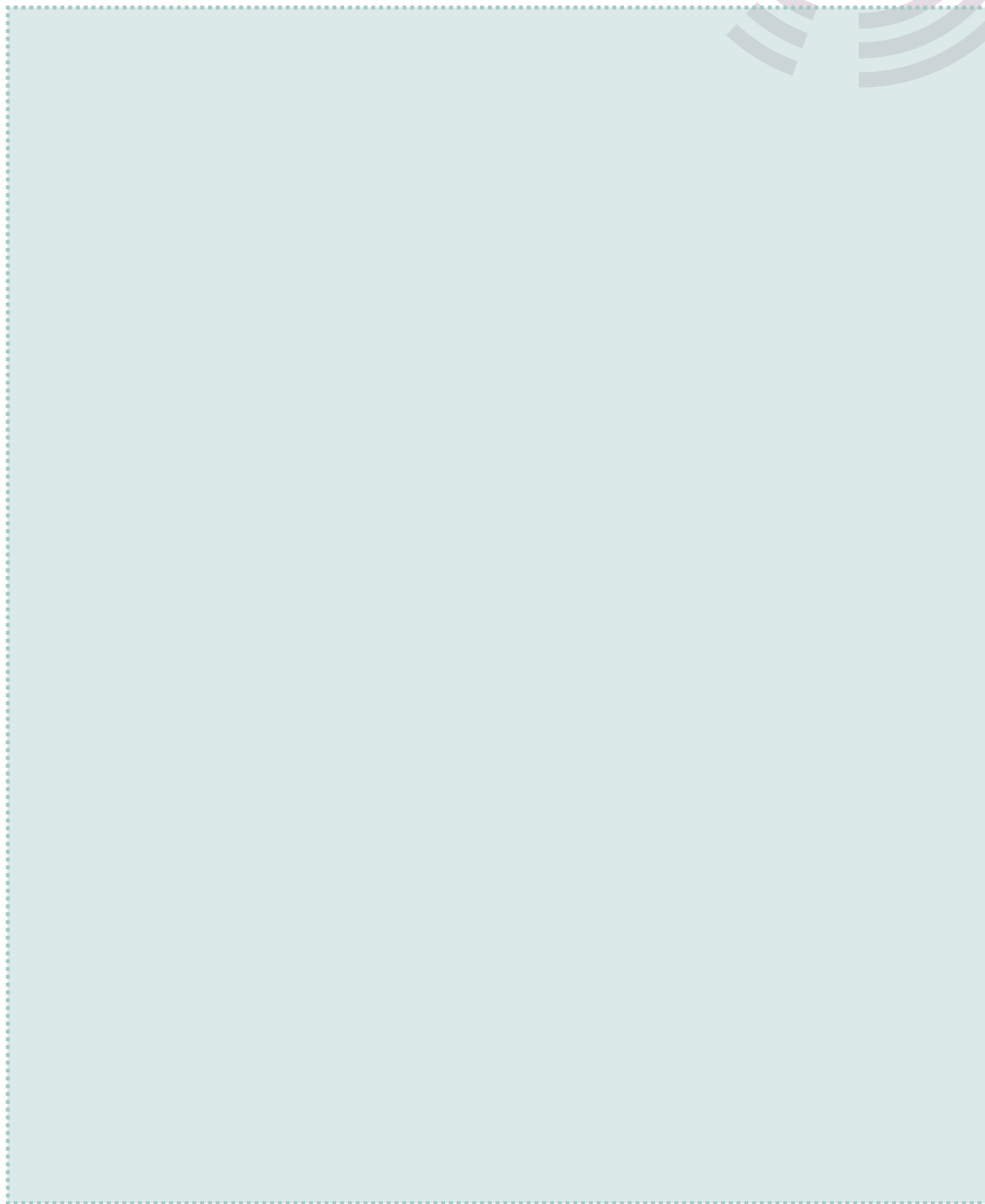
De werkgroep heeft daarbij het studentenperspectief op LOB nadrukkelijk in proberen te brengen. Deze studenten staan (steeds) voor moeilijke keuzes staan omtrent hun loopbaan – welke studie of vakken kiezen ze, wat voor werk willen ze doen? De vraag is hoe zij hun weg vinden in (voor hen) nog onbekende werelden.

De werkgroep ontwikkelde als antwoord op bovenstaande vraag een kaart. Dat is immers bij uitstek een instrument dat je helpt te oriënteren. Een kaart biedt een anker, een vaste grond op basis waarvan je gericht actie durft te ondernemen. Zodoende ontstond de ‘Kaart van de Loopbaanrealisatie’, waarvan dit het onderliggende brondocument is. Deze Kaart is een denkbeeldige cartografie die de wereld van de loopbaanrealisatie weergeeft. Hij biedt geen uitgestippelde routes. Studenten moeten op de een of andere manier zichzelf (leren) sturen. Zij moeten hun eigen nieuwsgierigheid volgen, hier en daar op weg geholpen door tips van andere reizigers, advies van reisgidsen en steun van het thuisfront.

Ik wens u en uw studenten een prachtige reis toe!

Fieny Peerboom, projectleider Stimuleringsproject LOB in het mbo

Een kaart als hulp voor de loopbaanreiziger



Inhoudsopgave



Voorwoord	2
Hoofdstuk 1: Aanleiding en achtergronden	6
Hoofdstuk 2: De Kaart van de Loopbaanrealisatie	14
Hoofdstuk 3: Gebruik van de Kaart	23
Hoofdstuk 4: Gebruikte bronnen	28
Colofon	32




Aanleiding en achtergronden

Hoofdstuk 1

De loopbaan als reis Een kaart als hulp voor de loopbaanreiziger



Doel van de doorstart



*Onderzoek kan alleen laten zien
wat heeft gewerkt, niet wat zal werken. Kennis
over het verband tussen handelingen en gevolgen
kan alleen gebruikt worden om professioneel
oplossen van problemen meer doordacht
te laten verlopen.*

(Biesta, 2013)

Het project 'Doorstart doorstroom mbo-hbo en mbo-arbeidsmarkt' beoogt de resultaten uit de eerste fase van het deelproject 'Doorstroom', uitgevoerd in 2011-2012, te verdiepen en te verbreden. Dit gebeurt met enerzijds een focus op de individuele student en op de praktische bruikbaarheid en anderzijds gebaseerd op bewezen meerwaarde. Dit betekent dat we de ervaringen uit de eerste fase hebben benut en deze hebben aangevuld en doorontwikkeld vanuit een onderbouwing uit gerealiseerde praktijken.

Perspectief van studenten

In deze tweede fase leggen we de nadruk op het perspectief van studenten: welke wensen en zorgen hebben zij en welke activiteiten ondernemen ze om hun doorstroomwensen te realiseren? En even belangrijk: welke activiteiten ondernemen begeleiders om studenten in staat te stellen hun keuzes te realiseren? Hiermee sluiten we aan op een belangrijke constatering uit de eerste fase van het project: het gaat niet alleen om het bieden van kansen, maar ook om studenten te ondersteunen (enabling) hun kansen en mogelijkheden te realiseren. Daarbij is het leren om gebruik te maken van beschikbaar 'sociaal kapitaal' een belangrijk ingrediënt voor enabling (Kijkkader LOB, 2012).

Regionale samenwerking

Een tweede constatering uit de eerste fase van het doorstroomproject was dat effectieve doorstroom van mbo-afgestudeerden naar het hbo of de arbeidsmarkt regionale samenwerking veronderstelt. Regionale samenwerking tussen scholen, mbo-instellingen en partners op de arbeidsmarkt vraagt om een ketenbenadering waarbij een vorm van regie in en van die keten belangrijk is (Schuiling, Klarus & Heine, 2010).

Op beide pijlers (de individuele student en de regionale samenwerking) bouwen we in de tweede fase voort. Met als doel om een effectieve en door betrokkenen succesvol ervaren doorstroom van studenten van het mbo naar het hbo en van mbo naar de arbeidsmarkt in kaart te brengen.

Het realiseren, respectievelijk ondersteunen bij het realiseren van de wensen en mogelijkheden van de student is het uitgangspunt van loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Specifieke aandacht voor wat de student wil en zelf vindt dat hij nodig heeft, ontbreekt echter in veel LOB-initiatieven. We willen deze lacune opvullen door in dit deelproject LOB nadrukkelijk vanuit een studentperspectief te bezien.



LOB is gericht op het ontwikkelen van competenties waarmee de student zowel in een vervolgopleiding als op de arbeidsmarkt voortdurend in staat is zijn eigen routekaart te bepalen. Hij is in staat keuzes te maken die passen bij zijn wensen van dat moment.

Enabling capability

Sen (2006) stelt dat goede keuzes maken lastig is, omdat individuen hun mogelijke opties niet kennen. Bovendien zijn individuen verbonden met hun omgeving. 'Commitments', noemt Sen dit, hetgeen grenzen stelt aan de mogelijkheden van individuen om hun capaciteiten te benutten. Verschil in omgeving, in commitments, maakt dat studenten met vergelijkbare competenties andere keuzes maken. Kansen op een succesvolle loopbaan hangen daarmee niet alleen af van goede keuzes, maar ook van de context waarin deze keuzes gemaakt worden. Daarom zal LOB zich óók moeten richten op enabling capability (Sen, 2006). Het gaat niet alleen om kansengelijkheid, maar ook om de mogelijkheid die kansen te benutten. Dit betekent dat studenten door loopbaanbegeleiders ondersteund worden hun kansen op een effectieve doorstroom te benutten (Kijkkader LOB, 2012, te downloaden op <http://bit.ly/LOBkijkkader>).

Niet alle studenten hebben echter evenveel mogelijkheden om gebruik te maken van wat de omgeving hen aan kansen biedt. Studenten in staat stellen hun mogelijkheden te realiseren is een belangrijke doelstelling van LOB. Of het nu gaat om doorstroom naar de arbeidsmarkt of om doorstroom naar een vervolgopleiding. LOB heeft dus een enabling-functie.

De enabling capability van LOB gericht op doorstroom krijgt vorm door middel van vijf dimensies:

1. kenmerken van de student
2. het sociaal kapitaal waarvan een student gebruik kan maken
3. een optimale leeromgeving
4. de samenwerking in/de regie van de regionale LOB-keten (mbo-hbo-arbeidsmarkt)
5. de conjunctuur en het politieke klimaat (Kijkkader LOB, 2012)

Deze vijf dimensies gebruiken we ook in de tweede fase van het project om de effectiviteit van LOB-activiteiten te beschrijven en te analyseren. Op deze manier geven we concreet vorm aan de doorstart van het LOB-project.

Studentperspectief centraal

Het mbo heeft een drievoudige functie:

- voorbereiding op beroepsarbeid en op het hbo (de doorstroomfunctie)
- voorbereiding op maatschappelijke participatie, c.q. burgerschap
- persoonlijke vorming

In het deelproject hebben we, naast het mbo als voortraject voor het hbo, nadrukkelijk ook aandacht voor de ontwikkeling van vakmanschap en een waardering van beroepsarbeid. Dit doen we om te benadrukken dat het mbo geen Algemeen Vormend Onderwijs is en om het imago van het mbo



als relevant en effectief traject voor een maatschappelijke carrière en persoonlijke ontwikkeling te onderstrepen.

De primaire doelstelling van deze tweede fase van het ‘Doorstroom’-project is het beantwoorden van de vraag onder welke condities en met welke architectuur een ontwerp gemaakt kan worden waardoor instrumenten, methoden en aanpakken het meest effectief en zinvol ingezet kunnen worden. Daarbij werken we vanuit een studentperspectief en gebruiken het analysekader dat ontwikkeld is in de eerste fase van dit project. Het uitgangspunt is dat er niet een enkel zaligmakend ontwerp is. De gehanteerde principes (zoals studentperspectief, enabling, sociaal kapitaal en regionale samenwerking) leiden tot meerdere ontwerpscenario’s voor effectief LOB, al naar gelang opleidingsniveau, doorstroomdoelen en regionale inbedding.

Intensieve betrokkenheid

Om te garanderen dat er geen luchtkastelen, maar in de praktijk gewortelde en werkzame ontwerpscenario’s opgeleverd worden, is intensieve betrokkenheid van LOB-experts uit de mbo-instellingen noodzakelijk. De constatering dat er geen standaardtraject bestaat dat voor alle regionale contexten valide is, leidt tot de conclusie dat het kunnen ontwerpen van doorstroomtrajecten die passen in de specifieke regionale context relevanter is dan het ontwikkelen van doorstroomconfectie. Tegelijkertijd constateren we dat het ontwerpen van onderwijs en begeleidingstrajecten specifieke eisen stelt aan de ontwerpcapaciteit van het mbo. Deze is niet vanzelfsprekend aanwezig, zo blijkt uit eerder onderzoek (Nieuwenhuis c.s., 2012). We kiezen daarom voor het werken in een ontwikkelgroep bestaande uit praktijkdeskundigheid en onderzoeksexpertise, dat wil zeggen LOB-experts uit de mbo-instellingen en onderzoekers. Door de samenwerking tussen onderzoekers en praktijkdeskundigen in een ontwikkelgroep werken we tevens aan de ontwerpcapaciteit van LOB-experts uit de mbo-instellingen die in hun regio de rol van ‘doorstroomambassadeur’ gaan vervullen.

Dimensies en interventies

Uit onderzoek blijkt dat het succes van de doorstroom van het mbo naar het hbo bepaald lijkt te worden door dimensies die zich afspelen op het niveau van de individuele student en op het niveau van de opleiding. Deze dimensies vormen als het ware het decor, de basis, voor concrete interventies die in de doorstroompraktijk aangeboden en gebruikt worden. Uit onderzoeksliteratuur blijkt dat de volgende dimensies van belang zijn:

- de mate waarin studenten in staat zijn tot zelfregulatie
- de impact van de relevante ander
- de rol van sociale netwerken, beschikbaarheid van sociaal kapitaal
- de ‘institutionele habitus’: gewoonten en gebruiken die kenmerkend zijn voor het studeren in het hbo
- de samenhang in de interventies van mbo- en hbo-opleidingen

Deze dimensies vormen de indicatoren die gehanteerd worden in de analyse van succesvolle interventies. De vraag daarbij is of het succes van de interventie te verklaren is met behulp van deze



dimensies of dat andere dimensies een belangrijke rol blijken te spelen.

Ontwikkelen van zelfregulatie

Bij zelfregulatie gaat het erom dat een student de regie heeft over zijn keuzes. Een zelfregulerende student is enerzijds in staat te bepalen wat er nodig is om een taak succesvol uit te voeren (hij plant, hij monitort en hij evalueert). Anderzijds is hij in staat te kijken naar zijn eigen competentieontwikkeling (wat leert hij waar van, waar kan hij wat leren, wat moet hij nog oefenen?). Zelfregulatie is niet een vanzelfsprekende competentie van elke student. Net als elke competentie veronderstelt zelfregulatie kennis, houding en vaardigheden. Bijvoorbeeld kennis over jezelf en mogelijke situaties die je tegenkomt. Of de vaardigheid om wensen en doelen te formuleren en mogelijke belemmeringen in jezelf of je omgeving te formuleren. Zelfregulatie veronderstelt ook een kritische en moedige houding. Kritisch op de eigen mogelijkheden, de moed om vragen te stellen over jezelf, over je omgeving en aan je begeleider (Gollwitzer, & Oettingen, 2011; Jossberger, 2011; Oettingen c.s., 2000).

Impact van de 'relevante ander'

Uit onderzoek van Kroeze blijkt dat in de begeleiding van studenten niet de formeel aangewezen begeleider de meeste impact op keuzes heeft, maar een 'relevante ander'. Dit kan een stagebegeleider zijn, maar ook een collega of een medestudent. Het gaat niet om de formele toewijzing van een begeleider, maar om een aantal persoonlijke kenmerken die samen tot een 'klik' leiden. Vanuit een formeel begeleidingsperspectief is dit niet of nauwelijks te beïnvloeden (Kroeze, 2014). Elke student of stagiaire kiest zijn eigen 'klik'.


Sociaal kapitaal: ondersteunende netwerken

Ondersteunende netwerken (sociaal kapitaal) spelen een belangrijke rol in de periode voor de overgang van mbo naar hbo, de fase waarin keuzes gemaakt en gerealiseerd moeten worden. Maar zeker ook in de (eerste fase) van de hbo-opleiding zelf. Wilcox, Winn en Fyvie-Gauld (2005) constateren dat het vinden van gelijkgestemde studiegenoten belangrijk is om uitval te voorkomen. De leef- en woonsituatie is belangrijk voor het ontwikkelen van vriendschappen die directe emotionele steun kunnen bieden en in stressvolle situaties voor opvang kunnen zorgen. Wolff (2013) concludeert dat sturing, een persoonlijke benadering en kleinschaligheid voor studenten met een niet-westerse allochtone afkomst meer kans op studiesucces biedt.

Systemen en structuren

Vorbereidende modules in het mbo, specifiek gericht op het type leeractiviteiten dat studenten te wachten staat in het hbo, hebben een positief effect op studiesucces in het hbo. Knox (2005) onderzocht het effect van een voorbereidende module waarin behalve op inhoud ook gefocust werd op de voor de studenten nieuwe didactische aanpak en leeractiviteiten en op voor hen nieuwe beoordelingsmethoden in het hoger onderwijs. Zij constateerde een positief effect, specifiek op studiesucces in het hoger onderwijs.

Thomas (2002) concludeert dat de 'institutional habitus' van de opleiding voor bepaalde studenten ertoe leidt dat zij onderpresteren in het hoger onderwijs. Een grotere instroom in het hoger onderwijs



leidt ook tot een grotere heterogeniteit in achtergronden van studenten. Met name studenten met beperkte economische mogelijkheden blijken een grotere afstand tot de institutionele gewoontes en gebruiken te ervaren, met grotere uitval als gevolg. Ook Sid Nair en Fisher (2000) onderzochten het effect van de leeromgeving op de resultaten van studenten en constateerden een positief verband tussen type leeromgeving (didactiek, groepsgrootte, didactische aanpak) en de uitval van studenten. Uit een pilotstudie van Lowe en Cook (2003) blijkt dat een belangrijk deel van de studenten de studiegewoontes uit hun vorige opleiding blijven gebruiken tot aan het einde van het eerste semester van de vervolgopleiding. Daarmee lopen studenten het risico uit te vallen, terwijl daar gezien hun competentieniveau geen reden voor zou hoeven zijn.

Uit deze onderzoeksresultaten kunnen we de conclusie trekken dat voorbereidende leeractiviteiten in het mbo en het type leeractiviteiten in het hbo dat rekening houdt met de leerhabitus die studenten meebrengen uit hun voorgaande opleiding, alle twee invloed hebben op succesvolle doorstroom.

Samenhang

Naast de bovenstaande dimensies speelt ook de afstemming tussen activiteiten gericht op succesvolle doorstroom een belangrijke rol.



In bovenstaand figuur staan enkele voorbeelden van activiteiten die zich afspelen in de doorstroomketen. De figuur bestaat uit relatief autonome 'blokken', omdat er veelal geen sprake (nog) is van geïntegreerde doorstroomactiviteiten voor mbo-hbo en mbo-arbeidsmarkt.

Doorstroom mbo-hbo én mbo-arbeidsmarkt



In deze paragraaf geven we op basis van het ROA schoolverlatersonderzoek 2009-2010 en de doorstroommonitor van ECBO de actuele doorstroomgegevens van mbo naar hbo en van mbo naar arbeidsmarkt. Uit deze cijfers blijkt dat de meeste mbo-afgestudeerden doorstromen naar de arbeidsmarkt. Per sector zijn er echter belangrijke verschillen. Het is daarom vanuit kwantitatief perspectief evident dat het project zich zowel richt op de doorstroom van mbo naar hbo, maar zeker ook op de doorstroom van mbo naar arbeidsmarkt.

Omdat doorstroom van mbo-3 naar mbo-4 een mbo-interne aangelegenheid is en de omvang van deze groep studenten in verhouding (met uitzondering van economie) beperkt is, richten we ons in het project niet op deze groep.

Tabel 1: Globale doorstroomcijfers op basis van het ROA schoolverlatersonderzoek onder de mbo-studenten op niveau 3 en 4 (schoolverlaters studiejaar 2010-2011).

	Mbo - 4	Mbo - 3
Aantal schoolverlaters	59952	40863
Doorstroom naar vervolgopleiding	51%	31%
Waarvan hbo-niveau	89%	25%

Tabel 2: Overzicht van doorstroomcijfers mbo-4 in 2010-2011 uitgesplitst naar sector

Doorstromen naar	Techniek	Economie	Zorg & Welzijn	Landbouw
Arbeidsmarkt	64%	58%	79%	62%
Vulgoopleiding	51%	59%	33%	45%
Waarvan				
Mbo - BOL	4%	6%	6%	14%
Mbo - BBL	4%	7%	3%	6%
Hbo	91%	87%	92%	79%



Tabel 3: Overzicht van doorstroomcijfers mbo-3 in 2010-2011 uitgesplitst naar sector

Doorstromen naar	Techniek	Economie	Zorg & Welzijn	Landbouw
Arbeidsmarkt	90%	71%	87%	84%
Vervolgopleiding	30%	42%	22%	28%
Waarvan				
Mbo - BOL*	29%	40%	50%	3%
Mbo - BBL	58%	21%	37%	59%
Hbo	13%	38%	13%	33%

* gaat om BOL niveau 3-4, er is geen doorstroom naar BOL niveau 1-2

Wat opvalt is dat er behoorlijke verschillen zijn, zowel tussen mbo niveau 3 en 4 als tussen de verschillende sectoren. Hoewel bij niveau 3 en 4 de meeste studenten doorstromen naar de arbeidsmarkt, ligt dit percentage bij niveau 3 duidelijk hoger. Daar staat tegenover dat juist meer studenten op niveau 4 doorstromen naar vervolgonderwijs. Dit betekent voor niveau 4 studenten veelal dat zij doorstromen naar het hbo en voor niveau 3 studenten dat zij doorstromen naar mbo niveau 4. Ook is te zien dat bij Economie de doorstroom naar vervolgonderwijs hoger ligt dan bij de overige drie sectoren.

Deze verschillen in doorstroom hebben implicaties voor LOB: studenten hebben immer maatwerk nodig bij het maken van keuzes en bij het enabled worden bij die keuzes. Het is daarom belangrijk om verschillende ontwerpscenario's te formuleren die toegespitst zijn op verschillende doelgroepen en doorstroomprocessen.



De kaart van de loopbaanrealisatie

Hoofdstuk 2

De loopbaan als reis Een kaart als hulp voor de loopbaanreiziger



Waarom een kaart?

Jongeren staan (steeds) voor moeilijke keuzes omtrent hun loopbaan – welke studie kiezen ze, wat voor werk willen ze doen?

Peter den Boer, lector keuzeprocessen in het mbo, stelt dat een individu een eigen arbeidsidentiteit moet ontwikkelen om keuzes te maken (Den Boer, 2009). Identiteit is het verhaal dat we over onszelf maken, vaak op basis van wat onze omgeving ons meegeeft (of opdringt). Identiteitsontwikkeling kunnen we ook opvatten als het ontwikkelen, het leren vertellen van een verhaal over jezelf, over wie je bent en wie je wilt worden. Het gaat om 'worden wie je bent', niet om 'blijven wie je bent'. Aan je eigen arbeidsidentiteit ontleen je de motieven om te handelen. Je ontwikkelt je eigen arbeidsidentiteit door ervaringen op te doen en daarop te reflecteren. Dit is een persoonlijke zoektocht waarin je een eigen pad moet vinden

Een pad hakken

De vraag is hoe studenten hun weg vinden in (voor hen) nog onbekende werelden. Een kaart biedt geen uitgestippelde route(s). Studenten moeten op de een of andere manier zichzelf sturen: hun eigen nieuwsgierigheid volgen, hier en daar op weg geholpen door tips van andere reizigers. LOB is in onze opvatting samen met de student een pad hakken, in een woud van de werelden Opleiden en Werken, met bijbehorende regels en systemen. Ook al gaat dat pad buiten de bestaande, formeel aangegeven routes en door iedereen betreden paden.

Structuur

Een kaart is het hulpmiddel om de reis te visualiseren. Een kaart of plattegrond is meer dan een tweedimensionale weerslag van de werkelijkheid: ze doet ook een beroep op de fantasie. We sluiten aan bij een bevinding van organisatiepsycholoog Karl Weick dat 'any old map will do!'. Weick verhaalt het voorbeeld van een Hongaarse militaire eenheid die tijdens een oefening in de Alpen een onherbergzaam gebied wordt ingestuurd. Onmiddellijk na hun vertrek barst er een sneeuwstorm los. De eenheid verdwaalt. Na drie dagen, als de leiding de hoop al heeft opgegeven, komen ze ineens terug. Op de vraag hoe ze dat geflikt hebben, vertellen ze dat ze met de storm ieder gevoel voor oriëntatie kwijt waren geraakt en doelloos rondwaalden. Ineens vond een van de soldaten een oude kaart in zijn zak. Daardoor kreeg iedereen weer hoop. Ze zochten een schuilplaats, wachtten op iets beter weer en vonden met behulp van de kaart de weg terug. De militaire leiding vroeg of ze de kaart eens mochten zien. Toen bleek dat het geen kaart van de Alpen, maar van de Pyreneeën was... Volgens Weick is de essentie dat de kaart een structuur gaf waar ze zich aan konden vasthouden en een gevoel van richting. Dit hielp ze om in de chaos een eigen orde te scheppen en op basis van die zelf gecreëerde orde over te gaan tot actie.

Wereld van de dagelijkse beroepsontwikkeling

Een kaart helpt mensen te oriënteren en biedt daarmee een anker, een vaste grond op basis waarvan mensen gericht actie (durven) ondernemen. Uit bovenstaand voorbeeld blijkt dat het niet ter zake doet of de kaart een accurate of exacte beschrijving van de omgeving geeft. De ontwikkelde kaart in dit project is een denkbeeldige cartografie die de wereld van de dagelijkse beroepsontwikkeling weergeeft. De steden en andere markeringspunten heten onder andere de Stad van de Inspirerende



Stage, de Wensboom, de Ondoordringbare Jungle, de Veilige haven en de Gedempte Geldput. Deze punten zijn geïdentificeerd aan de hand van interviews met studenten en lichten we hieronder verder toe.

Het vinden van je eigen weg: 'capability'-benadering

Zoals in het vorige hoofdstuk is aangegeven, sluiten we hierbij aan bij Sen's capability-benadering. Capability is het vermogen van een persoon om waardevolle handelingen uit te voeren of een waardevol bestaan te bereiken. Het gaat om de vraag wat die ene mens in zijn concrete situatie nodig heeft om zijn gewenste kwaliteit van leven te realiseren en zijn kwaliteiten in te zetten op de arbeidsmarkt of te ontdekken in het vervolgonderwijs.

Realiseren van kansen

LOB kan capabilities helpen realiseren of juist ongelijke kansen op het realiseren van mogelijkheden tegen gaan. LOB-activiteiten die slechts mogelijkheden aanwijzen, zoals de reguliere voorlichtingsgesprekken en brochures, laten kansen voor wat ze zijn. Zij helpen niet kansen te realiseren. Op deze wijze krijgen studenten te weinig individueel maatwerk aangeboden. Zij worden onvoldoende op het spoor gezet van hun eigen wensen. En raken wellicht juist daardoor onvoldoende geënthousiasmeerd om zelf aan de slag te gaan. Er is in feite te weinig aandacht voor wat de student zelf wil, wat diens talenten zijn. De werkwijze spreekt de student niet aan op de eigen verantwoordelijkheid om zijn mogelijkheden en wensen te realiseren. LOB gericht op het realiseren van kansen daarentegen, ondersteunt individuele leerlingen actief bij het realiseren van hun wensen. Het maakt daarbij gebruik van de mogelijkheden die de sociale omgeving biedt.

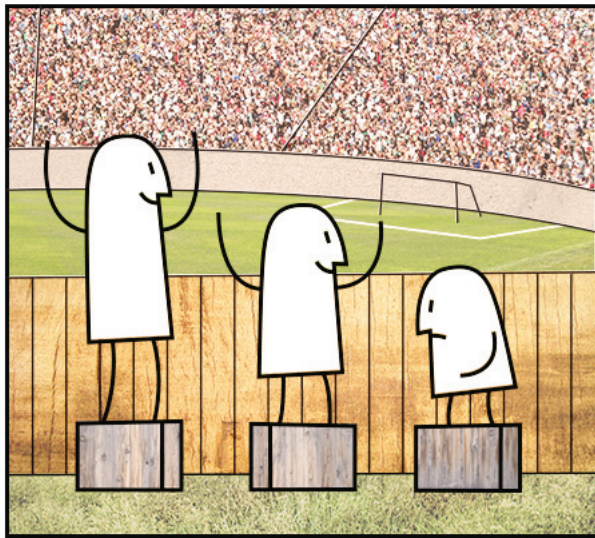
Capability

De capability-benadering biedt een nieuw perspectief op het uitgangspunt van gelijke kansen. Het is niet voldoende studenten gelijke kansen, gelijke rechten te bieden. LOB zou niet alleen gericht moeten zijn op het maken van een keuze en het wijzen op kansen en mogelijkheden, maar helpt elke student afzonderlijk bij het pakken van kansen en het realiseren van keuzes. Het gaat er daarbij om studenten in staat te stellen hun eigen verantwoordelijkheid te nemen om die kansen te benutten. In plaats van passief vertrouwen stelt de LOB-begeleider zich op het standpunt van actief vertrouwen. Dat wil zeggen: eigen wensen van studenten, hun mogelijkheden en vermogens in beeld brengen en verhelderen en het bieden van steun om deze wensen te realiseren als dat niet alleen, in zijn eentje, lukt of kan. De rol van de begeleider is die van: luisteren naar de student, de juiste vragen stellen, prikkelen tot actie en hem te begeleiden in de zoektocht en de tools voor het realiseren aan te reiken. De begeleider prikkelt de student eigen verantwoordelijkheid te nemen voor het realiseren van zijn keuzes.

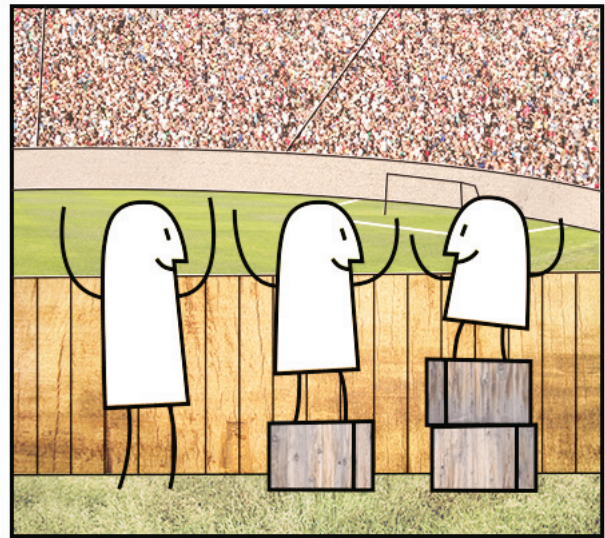
Gebruik (helpen) maken van mogelijkheden die er zijn, is ingewikkelder dan het bieden van gelijke kansen. Het bieden van kansen is passief: 'Die en die mogelijkheden zijn er en zorg nu verder voor jezelf.' Het effectief gebruik maken van die mogelijkheden en het realiseren van keuzes, vereist niet alleen kunde, maar ook lef en de ondersteuning van anderen. Met name de kunde en het netwerk zijn niet voor iedereen vanzelfsprekend aanwezig of bereikbaar. Omdat elke student andere mogelijkheden heeft, veronderstelt enabling (in staat stellen tot ...) individueel maatwerk door de LOB-begeleider. Het bieden van extra ondersteuning aan studenten biedt individuen (studenten) de mogelijkheid hun verantwoordelijkheid te nemen en de vrijheid om die mogelijkheden op eigen wijze te benutten.



Gelijkwaardigheid betekent niet rechtvaardigheid.



Dit is gelijkwaardigheid.



Dit is rechtvaardigheid.

Het verhaal over jezelf

Den Boer (2009) stelt dat mensen zichzelf sturen op basis van hun identiteit. Zoals eerder gezegd is 'identiteit' het verhaal dat we over onszelf maken, vaak op basis van wat onze omgeving ons meegeeft (of opdringt). In de driehoek 'kennis-vaardigheden-motieven' ontleen je motieven met name aan het verhaal dat je over jezelf hebt leren vertellen. Het gesprek over je eigen verhaal met andere (soms ervaren) beroepsbeoefenaars zou onderdeel van LOB moeten zijn. Dat betekent dat je onderweg ontmoetingsplaatsen met anderen aan moet doen.

Kortom, de ontwikkeling van arbeidsidentiteit wordt beïnvloed door concrete ervaringen en de reflectie op die ervaringen. Loopbaanleren is ervaringsleren. Een belangrijk ontwerpprincipes is daarom het organiseren van ervaringen. Een tweede principe is het organiseren van reflectie, met anderen, op die ervaringen. De vraag is nu: hoe ziet een structuur voor loopbaanleren er dan concreet uit?

De wereld van loopbaanrealisatie



De vraag is hoe studenten hun weg vinden in (voor hen) nog onbekende werelden. Zoals gezegd biedt de Kaart geen uitgestippelde routes. Studenten moeten op de een of andere manier zichzelf sturen. Zij moeten hun eigen nieuwsgierigheid volgen, hier en daar op weg geholpen door tips van andere reizigers.

Uit de interviews met de studenten komen de volgende elementen naar voren die belangrijk zijn geweest in hun ontwikkeling. Deze zijn, in de Kaart van de Loopbaanrealisatie, verwerkt als mogelijke ervaringen die een student kan opdoen:

- **De Stad der Succesvolle Stage:** een plek waar je verantwoordelijkheid krijgt voor je werk, waardoor je je uitgedaagd voelt om jezelf te ontwikkelen. Een student Elektrotechniek bijvoorbeeld kreeg tijdens zijn tweede stage de verantwoordelijkheid voor het opzetten van een nieuwe productielijn. Dat was voor hem een nieuwe en spannende uitdaging met veel verantwoordelijkheid; tegelijkertijd voelde hij dat zijn stageplek vertrouwen in hem had.
- **Huis van de Inspirerende Mentor:** hier kom je de inspirerende praktijkbegeleider tegen die een voorbeeldrol vervult. Dezelfde student Elektrotechniek kreeg bij zijn stagebegeleider het idee: dat wil ik ook worden. Het Huis staat in de Stad der Succesvolle Stage.
- **De Vallei van Uitdagende Werkervaringen:** ligt rondom de Stad der Succesvolle Stage, maar het gaat hier om ervaringen waarin je verantwoordelijkheid kreeg in breder verband (in vrijwilligerswerk, bijbaantjes, et cetera). Een student Toerisme kreeg tijdens haar stage bij een reisbureau het idee haar hobby, schrijven, te combineren met haar baan: schrijven over reizen. Ze werd uitgedaagd vervolgstappen te zetten en deed dit in de vorm van een opleiding journalistiek.
- **De Mirador der Mogelijkheden:** het is fijn als je gelegenheid krijgt om overzicht te krijgen over allerlei mogelijke alternatieven (opleidingen, stageplekken, beroepen in een domein, et cetera). Kan ook klein, bijvoorbeeld oud (ouderejaars) studenten die over werk/stage komen vertellen.
- **Het Dilemmabos:** het kost soms tijd om de alternatieven te doordenken en tot een keuze te komen. In dit bos kun je een tijdje rondlopen om zaken vanuit verschillende kanten te bekijken. Soms zijn er ook twee sporen die je allebei wilt volgen. Er is niet altijd één keuze: loopbanen verlopen ook grillig. Zo kan een student twijfelen of hij nu gaat werken of eerst nog een hbo-opleiding doet.
- **De Herberg voor Inspirerende Ontmoetingen:** een plek waar je andere, soms meer ervaren reizigers kunt treffen. In gesprek met hen kunnen zij je reisschema helpen aanscherpen (bijvoorbeeld door kritische vragen te stellen of tips te geven). Een goed voorbeeld is een student van de opleiding Manager handel. Hij kreeg bij zijn stage een leuke baan aangeboden. Eenmaal aan het werk bleek dat hij meer kon en wilde. In gesprek met verschillende bedrijven werd bevestigd dat hij om verder te groeien een hbo-opleiding nodig had. Hij heeft toen zijn baan opgezegd en is fulltime gaan studeren.



- De Vulkaan der Uiteengespatte Verwachtingen: een keuze (voor een bepaalde studie of stageplek) pakt niet altijd goed uit. Soms komen de verwachtingen zelfs totaal niet uit. Een student CIOS ontdekte tijdens de opleiding dat hij zijn hobby (sporten) kwijt raakte. Hij koos er bewust voor te stoppen met de opleiding.
- De Veilige Haven: zo'n ontwikkelingsreis kost veel energie. Soms moet je even bijtanken. Op deze plek kun je vertrouwelingen, zoals ouders, goede vrienden, broers/zussen, et cetera, raadplegen en je onzekerheden bespreken. Een toevluchtsoord dus.
- Chill strand: een plek om de zinnen te verzetten, een comfort zone waar rust is. Time-out.
- De Gedempte Geldput: soms stuit je op onvoorziene omstandigheden (wel/geen studiebeurs of andere financiële uitdagingen) die maken dat je je reisplannen moet bijstellen. Studenten maken soms ook bewust de keuze om eerst te gaan werken en dan verder te studeren. Een aantal studenten geeft aan dat de nieuwe wetgeving rondom studiefinanciering doorslaggevend zal zijn in hun keuze om wel of niet door te studeren. Als ze geen studiefinanciering krijgen, is doorstuderen voor hen geen optie.
- Doolhof van de Bureaucratie: regels en procedures maken het soms lastig je keuze te realiseren. Bijvoorbeeld als eisen worden gesteld om een bepaalde opleiding te mogen doen, zoals een vak dat met een voldoende moet worden afgesloten. Een studente Toerisme gaf aan dat een struikelvak haar zoveel tijd en moeite kostte, dat als ze vooraf van deze eis had geweten, ze niet voor de opleiding had gekozen. Ze had de opleiding Toerisme mbo 4 afgerond, waar dit vak – bedrijfseconomie – niet zo belangrijk was. Dit in tegenstelling tot een student die een individueel traject kan doen omdat hij specifieke verdieping zoekt.
- De Wensboom: hier droom je over je toekomst.
- Ondoordringbare Jungle: alle mogelijkheden en keuzes kunnen je zo benauwen dat je niet meer ziet waar jouw pad loopt.
- Bergen: obstakels die je onderweg tegen komt, waaronder de Berg van het Realisme. Je komt erachter het werk dat de opleiding waar je voor gekozen hebt, eisen stelt waar je niet aan kunt voldoen (voorbeeld: je hebt het talent niet om profvoetballer te worden). Een student werd om gezondheidsredenen niet toegelaten bij de politie en om die reden gedwongen wat anders te doen.
- Valkuil van de Smalle Blik: automatisme om voor een beroep te kiezen omdat het in de familie zit, de vanzelfsprekendheid ervan. Vaak is er sprake van impliciete verwachting bij de familie. Bijvoorbeeld de bekende wereld als je op een boerderij opgroeit. Dan is het eng om buiten die gebaande paden te kijken, dus kies je voor het veilige pad en blijf je op die route zitten. Je durft niet het onontgonnen gebied te betreden.



- Onontgonnen gebied: je komt in een totaal onbekende wereld, waar jij zelf en niemand in je omgeving ooit geweest is. Bijvoorbeeld: je gaat als eerste in de familie een hbo-opleiding doen.
- Prikkelstruiken: hierbij gaat het om coaching, om studenten op ideeën brengen, hen een duwtje in de rug geven. Sommigen krijgen van huis uit geen stimulans. Een ander voorbeeld dat leerlingen uit 4-havo een kaartje van de minister ontvingen met de boodschap dat het tijd is om na te denken over je vervolgstudie. Zo'n onverwacht teken van aandacht prikkelt om een vervolgstap te zetten. Een collega kan ook een prikkel zijn, getuige één van de respondenten die haar collega overhaalde samen met haar een opleiding te gaan doen. Het idee om samen te studeren was genoeg voor hem om over de drempel te stappen.
- Het Bemande Reisbureau waar je naar routes en wegen kunt vragen. Onderwijs moet zo'n ruim aanbod hebben dat er voor iedere student een weg te vinden is. Of de onderwijsinstelling moet zoveel flexibilisering in huis hebben, dat voor iedere student maatwerk mogelijk is. Het mbo kent geen studieadviseur zoals in hbo of wo.
- Spiegelpaleis van Zekerheden: door reële voorlichtingen links te laten liggen en slechts een testje te doen of een glossy folder door te bladeren vind je geen zekerheden. Het is een zoektocht voor iedereen, te allen tijden. Als je ontdekt dat je niet goed op je plek zit, is dat heel waardevol. Je hebt iemand die het goede verhaal kan vertellen nodig. Ook meeloopdagen openen de ogen: dit wordt het dus niet. Andersom kan een uitspraak als 'dat kun jij niet' een stimulans zijn om, tegen de klippen op, toch die weg in te slaan. Dat zagen we bijvoorbeeld bij een studente AD officemanagement die toch besloot deze opleiding te volgen, ondanks een negatief advies van haar docenten op het mbo.
- Worsteling van de Keuze: je ziet dat iemand iets doet en ontdekt dat dit het voor jou niet (helemaal) is. En dan? Wat gebeurt er bij die worsteling, wat levert die aan kennis op die je wel kan helpen? Aan dat moment gaan we enorm voorbij. Terwijl het belangrijk is om ook aandacht te besteden aan het proces en niet alleen op de vraag 'Wat ga je nu doen?' te focussen. Juist in het proces zitten belangrijke leermomenten.
- De Statuskloof: voor grote groepen studenten is status/eer bepalend bij de keuze voor een vervolgopleiding of beroep. Status: met dit soort beroepen kan ik niet thuiskomen. Eer: een stap terug naar niveau 3 is een afgang.



Naast deze ervaringselementen is er nog een aantal randvoorwaarden/hulpmiddelen waarmee je op pad gaat. Dit zijn:

- **Kompas:** deze pak je soms uit je rugzak om te kijken of je nog de goede richting uitgaat. Het kan een intern (doe je zelf) of extern (iemand vraagt het aan jou) kompas zijn.
- **Rugzak:** ervaringen uit het verleden, maar ook concrete instrumenten als een kompas, een reis(beroepen)gids en natuurlijk een landkaart.
- **Reisgezelschap:** medestudenten, praktijkopleiders, docenten en mentoren kunnen je (tijdelijk) vergezellen, tijdens jouw reis mee oplopen en als inspiratiebron en tot steun dienen.
- **Familieleden:** ouders, verzorgers en andere familieleden hebben niet alle wijsheid in pacht, maar hebben wel veel gesprekken met de student over keuzes. Familieleden kunnen stimulerend zijn, maar zelf ook gefrustreerd raken: je hebt nu dit en dit geprobeerd, zoek het nu zelf maar uit.



Gebruik van de kaart

Hoofdstuk 3

De loopbaan als reis Een kaart als hulp voor de loopbaanreiziger



De rol van de school



Het beroepsonderwijs is verantwoordelijk voor de voorbereiding van studenten op beroepsarbeid, het opleiden van beginnende beroepsbeoefenaren en leven lang leren voor en in de sectoren Economie & Handel, Zorg & Welzijn, Techniek en Landbouw. Ons beroepsonderwijs heeft echter een bredere opdracht dan alleen het aanleren van vereiste kennis en vaardigheden voor een specifiek beroep. Als het gaat om jongeren moet onderwijs hen ook helpen te worden wie ze willen zijn. In termen van beroepsonderwijs is dit bildungsideaal te vertalen als: jongeren helpen de vakman/vrouw te worden die ze willen zijn. Dit betekent dat er aandacht moet zijn voor hun talenten en de persoonlijke ontwikkeling van jongeren als startende werknemers.

Visie op loopbaanleren: van LOB naar LOR



Uitgangspunt in de visie op loopbaanleren is dat iedere student een eigen pad moet zien te vinden. De Kaart van Loopbaanrealisatie kent geen wegen of uitgestippelde routes. De student heeft een rugzak bij zich, gevuld met kennis, talenten en ervaringen. Er zitten ook beelden in over de wereld om hem heen en wensen ten aanzien van de toekomst. De student zwerft over de kaart en doet daarbij verschillende van de genoemde plaatsen aan. Op elke plaats vult de student de rugzak met nieuwe ervaringen en inzichten. Hij creëert een eigen route, om na een kortere of langere weg uit te komen bij een (vervolg)opleiding of plaats op de arbeidsmarkt. De reisvolgorde is willekeurig; niet iedereen doet dezelfde plaatsen aan. De ene student komt meer obstakels tegen, terwijl een ander er snel door heen gaat. Een derde heeft meer bedenktijd nodig. Iemand kan ook op meerdere plaatsen tegelijk zijn of in de tijd meerdere malen langs dezelfde plaats komen.

Op de kaart zetten


Op dit moment staan veel mbo-instellingen nog aan het begin van het ontwikkelen van een visie op loopbaanleren. LOB staat op dit moment nog niet goed op de kaart: het staat wel op de agenda, maar is nog weinig uitgewerkt. Voor de deelnemende mbo-instellingen kan de Kaart van de Loopbaanrealisatie een inspiratiebron of kapstok zijn om de visie handen en voeten te geven. Een fysieke kaart kan dienen als gespreksmiddel om ervoor te zorgen dat alle gelederen deze visie delen. Een positief punt van het LOR-gedachtegoed is volgens de betrokkenen dat het benadrukt dat studiekeuze leuk, inspirerend en bevestigend kan zijn, in plaats van problematiserend. Loopbaanleren is een avontuur, een spannende reis. Overigens, een reis die iedereen zal maken: loopbaanleren komt niet pas om de hoek kijken als je vastloopt of het niet meer weet.

Een tweede positief punt is dat deze benadering rekening houdt met keuzestijlen van studenten en kiest voor een individuele in plaats van groepsgewijze benadering. Het gaat om individuele, 'unieke' wegen van studenten. Een valkuil voor het onderwijs is namelijk dat ze de weg (teveel) wil uitstippelen en vervolgens studenten over de uitgezette paden jaagt.

Andere mindset

De omslag van LOB naar LOR vereist een andere mindset van alle medewerkers: van CvB tot secretaresse, van docent tot praktijkbegeleider. De vereiste mindset is aandacht voor de student. Hoe inspireer je de student om zijn eigen reis te maken? Vervolgens: hoe organiseer ik het onderwijs? De Kaart is een goede metafoor om deze mindset duidelijk te maken. Echter, de Kaart op zich is niet genoeg. Tijdens de gesprekken met vertegenwoordigers van mbo-instellingen en hogescholen is een aantal hefbomen geïdentificeerd die de omslag helpen maken:

1. Personeelsbeleid moet echt HRD-beleid worden: in de aansturing van het personeel moet de (leer) loopbaan van de medewerker centraal staan. De medewerker moet uitgedaagd worden om zijn eigen loopbaanverhaal te vertellen. Dan worden docenten en andere medewerkers een levend rolmodel voor de studenten.
2. Iedere medewerker moet zich er van bewust zijn dat hij een rol heeft in het loopbaanleren van studenten. Er zijn diverse rollen. Je bent rolmodel (inspirator: studenten willen jou worden). Je hebt



een vertrouwensrol (hoe kan een volgende stap zetten, hoe pak ik iets aan). En dan is er nog de informatierol (welke opleidingen zijn er, waar kun je vacatures vinden, wat zijn de consequenties van de nieuwe studiefinanciering). Dit laatste vraagt soms specialistische kennis. Je moet verder ook kunnen doorverwijzen: het kan immers zijn dat een student meer tijd vraagt dan je op dat moment hebt.

3. Een permanent bemand reisbureau is deel van de oplossing. Het begint ermee dat docenten zich bewust worden van verschillende oriëntaties: je kunt je ontwikkelen op de drie oriëntaties opleiden, begeleiden en beoordelen. Differentiatie moet een keiharde eis zijn. Saillant detail: de lerarenopleidingen richten zich vooral op de opleider (en leggen de laatste jaren nadruk op onderzoek). Hier valt nog een wereld te winnen.
4. Professionalisering van docenten en andere medewerkers is essentieel: hoe kun je loopbaanvragen van studenten herkennen? Op welke manier kom je er achter wat een student écht wil? Welke gesprekstechnieken kun je inzetten? Bij professionalisering hoort ook het besef dat dit soort vragen op willekeurige momenten kunnen komen en niet te vangen zijn in standaardgesprekken op vaste momenten.
5. Bouw aan het besef dat loopbaanleren teamwork is. Bijvoorbeeld, een praktijkdocent is een prima rolmodel voor leerlingen die dat vak in willen, maar niet voor degene die twijfelen en nadenken over iets anders. Dan moet je niet verwachten dat de praktijkdocent die leerlingen erbij moet sleuren. Beter is dan om na te denken over alternatieven, zoals een extra begeleider die juist voor deze groep leerlingen betekenisvolle ondersteuning kan bieden.
6. Inrichting van ruimtes kan ondersteunend zijn. Zo wordt in het Zorgvliet College na een verbouwing in open ruimtes gewerkt. Docenten komen elkaar letterlijk tegen als ze met studenten aan het werk zijn. Ze zien hoe een collega iets aanpakt, waar hij goed in is of waar hij hulp kan gebruiken. Dit bevordert de teamvorming.
7. Het aantal (leer)ervaringen wordt vergroot als de school is ingericht als een krachtige leeromgeving. Die ervaringen moet je dan wel verbinden met loopbaanleren: loopbaangesprekken zijn de rode draad in een krachtige leeromgeving.
8. De uitdaging zit in de 20 procent van de vragen die je nog niet weet. Het idee dat iedere leerling zijn eigen weg moet vinden, roept de angst op van organisatorische chaos. De vraag is of we ons niet te veel door die angst laten meeslepen. Waarschijnlijk kun je 80 procent van de loopbaanvragen voorspellen. En als je ze kunt voorspellen, kun je ze ook organiseren. De overige 20 procent vormt dus de uitdaging. Daar kunnen we best vormen voor bedenken: open groepen of zelfstudie. De nieuwe opzet van de kwalificatiedossiers (met keuzemodules) komt hieraan tegemoet.

Werken met de kaart



De Kaart biedt een goede metafoor om alle betrokkenen een nieuw perspectief op loopbaanleren te geven. Uit de gesprekken komen de volgende sterke punten van de Kaart naar voren:

- De bronnen en obstakels zijn zeer herkenbaar.
- De Kaart brengt een aantal ervaringen samen en laat het toeval toe.
- Het prikkelt de fantasie.
- De Kaart geeft input voor een dialoog en reflectie.
- De weg/route staat niet vast.
- De Kaart sluit aan op het gevoel.
- Waar andere methoden (bijvoorbeeld het loopbaanpaspoort) erg talig kunnen zijn, is de Kaart juist beeldend.

De Kaart van de Loopbaanrealisatie zal vooral begeleiders inspireren. Het helpt hen om in gesprek met studenten te kijken waar iemand staat en welke richting interessant kan zijn. Belangrijk is dat de begeleider studenten ook uitdaagt nieuwe werelden te bezoeken. Door het beeld van de kaart vast te houden (bijvoorbeeld als poster aan de muur), blijft voorop staan dat het niet om precies die ene studiekeuze gaat. De essentie is dat iemand er steeds beter achter kan komen wat het thema van zijn eigen verhaal is en zo zijn eigen loopbaan leert vormen.

Bovenstaande veronderstelt deskundigheid van de gespreksleider, onder andere het voeren van bevestigende en waarderende gesprekken zonder in 'ja, maar'-reacties te vervallen. Professionalisering hierop is belangrijk, maar geen doel op zichzelf. Het gaat niet om de juiste gesprekstechnieken: gesprekstechnieken zijn slechts een hulpmiddel om de student uit te dagen zijn eigen reis vorm te geven en hierover te vertellen.


Een belangrijke constatering is dat veel mensen, en dus ook studenten, hun eigen pad niet op eigen houtje kunnen vinden (dit geldt dus ook voor docenten en andere betrokkenen).

Het is belangrijk dat je als begeleider aandacht besteedt aan:

1. Een goed gevulde rugzak

Daarmee bedoelen we het aanbieden van 'tools' die een individuele student kan inzetten of gebruiken om zijn weg te vinden. Een voorbeeld is de WISH-methode: een aanpak van vier stappen, beginnend met een doel of wens. In de tweede stap beeld je je in dat de wens daadwerkelijk is verwezenlijkt. Je gaat (mentaal) na hoe die toekomstige situatie eruit zou kunnen zien. Vervolgens sta je ook stil bij mogelijke hindernissen die tussen de wenselijke en de huidige situatie in te staan. Wat staat mogelijk succes in de weg? In de vierde en laatste stap formuleer je een oplossingsrichting: 'Als in die situatie X gebeurt, dan zal ik Y doen'. Meer over deze methode staat in Klarus en Van Vlokhoven (2014) en op de site: www.han.nl/BLIP.

Daarnaast gaat het om tools die helpen om de reiservaringen vast te leggen, zodat je ook aan anderen kunt vertellen wat je hebt meegemaakt. Een voorbeeld is het loopbaanpaspoort, (meer hierover staat in een interview met René van Veen van het Rotterdamse Scheepvaart en Transport College: <http://bit.ly/>



STCloopbaanpaspoort), dat zeker als het in een meer open vorm gegoten wordt waardoor studenten op hun eigen, bijvoorbeeld meer beeldende wijze dingen kunnen vastleggen.

2. Kritisch meedenken over het reisgezelschap

Hoewel het een individuele reis is, wil dat niet zeggen dat je niet een tijdje kunt optrekken in het gezelschap van anderen (collega's/vrienden/klasgenoten/praktijkbegeleiders/familieleden). De begeleider kan de student adviseren met iemand te gaan praten of een dag mee te lopen op het werk. Een tool die hij kan inzetten is het in kaart brengen van het netwerk van de student.

Bij de hbo-partners is ervaring opgedaan met begeleiding door ouderejaarsstudenten (als mentor) en peer-ondersteuning (studenten ondervragen elkaar). Zij zien een belangrijk voordeel in de inzet van medestudenten als reisadviseur: zij delen automatisch een authentiek verhaal dat binnenkomt. Studenten leren van de worsteling van anderen, namelijk dat je niet de enige bent, maar ook dat je door tegenslagen of moeilijke momenten heen kunt komen.

Aangepaste vormen van de Kaart

Concreet kunnen scholen in gesprekken werken met de Kaart in een geprinte versie (in een vervoltraject wordt onderzocht of er een digitale variant ontwikkeld kan worden). Dit hoeft niet te betekenen dat het altijd om één-op-één activiteiten gaat. Zo ziet een van de mbo-instellingen goede mogelijkheden de Kaart in te zetten als werkvorm in groepen: door met elkaar in gesprek te gaan over ieders eigen reis zullen studenten leren van elkaar en ook beseffen dat ze niet de enige zijn die worstelt met keuzes. Deze vorm stelt wel eisen aan de begeleiding. Bijvoorbeeld: intervisietechnieken kunnen gebruiken en goed in staat zijn om een veilige omgeving te creëren, zodat studenten zich open durven te stellen.

De Kaart is wat de route betreft nog leeg. Met behulp van de gesprekslegenda ga je virtueel op reis. De gesprekslegenda voorziet het reisgezelschap (student en begeleider) van gespreksstof. In de legenda staan de belemmeringen/hindernissen gebundeld naast de hulpbronnen, de parkeer/chill mogelijkheden (even stilstaan om dan te versnellen) en bestemmingen.

In een gesprek kan de begeleider de onderwerpen van de gesprekslegenda koppelen aan een strategie van de student.

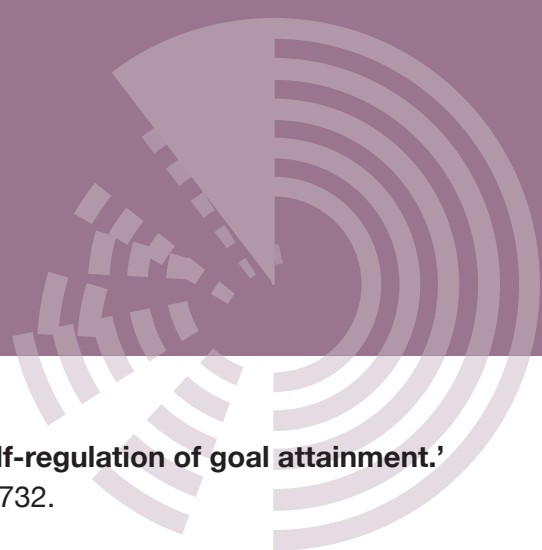


Gebruikte bronnen

Hoofdstuk 4

Literatuur

- Boer, P. den (2009). **'Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing. Can it be done?'**. Intreerede lectoraat keuzeprocessen. Etten-Leur: ROC West Brabant.
- Commissie Boekhoud (2001). **Doorstroomagenda Beroepsonderwijs**. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Gollwitzer, P. M., & Oettingen, G. (2011). **Planning promotes goal striving. Handbook of self-regulation: Research, theory, and applications**, 2, pp. 162-185.
- ISO (2009). **Vijf ISO-normen voor betere aansluiting**. Interstedelijk Studentenuverleg.
- Jossberger, H. (2011). **Toward Self-Regulated Learning in Vocational Education: Difficulties and Opportunities**. PhD thesis, Centre of the Learning Sciences and Technologies (CELSTEC), Heerlen: Open University.
- Klarus, R. & Onstenk, J. (2008). **'Beroepsonderwijs tussen ontplooiing en arbeidsmarkt.'** In: Klarus, R. & Dieleman, A. (red.), *Wat is goed onderwijs? Bijdragen uit de sociologie*, pp. 105-124. Den Haag: Lemma.
- Klarus, R. & Van Vlokhoven, H. (red.) (2014) WISH. **Zelfregulatie als hefboom voor competentieontwikkeling**. Nijmegen: HAN Kenniscentrum Kwaliteit van Leren.
- **Kijkkader LOB voor de doorstroom naar het hbo en de arbeidsmarkt.** (2012).
- Knox, H. (2005). **'Making the transition from further to higher education: the impact of a preparatory module on retention, progression and performance.'** In: *Journal of Further and Higher Education*, Volume 29, Issue 2, pp. 103-110.
- Lowe, H., Cook, A. (2003). **'Mind the Gap: Are students prepared for higher education?'** In: *Journal of Further and Higher Education*, 27(1), pp. 53-76.
- Luken, T. (2008). **'De (on)mogelijkheid van nieuw leren en zelfsturing.'** In: Kuijpers, M. & Meijers, F. (2008). *Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs*. Antwerpen: Garant.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). **Leren kiezen/kiezen leren**. Een literatuurstudie. Den Bosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Nieuwenhuis, L., Coenen, J., Fouarge, D., Harms, T., Oosterling, M. (2012). **De creatie van publieke waarde in het middelbaar beroepsonderwijs (PROO Review studie)**. Den Haag: NWO PROO.



- Oettingen, G., Hönig, G., & Gollwitzer, P. M. (2000). **'Effective self-regulation of goal attainment.'** In: International Journal of Educational Research, 33(7), pp. 705-732.
- ROA: <http://um-webdotnet20.unimaas.nl/roa/sis-online/Sector.aspx>
- Reijnaert, W. (2008). **'Onderbewuste processen in loopbaanland. Ik zie ik zie wat jij niet ziet.'** In: Tijdschrift voor Coaching, 3, pp. 12-15.
- Schuiling, G., Klarus, R., Heine, W. (2010). **'Co-creatie van leerloopbanen in de HR-supply chain'**. In: Schuiling, G., Vermaak, H., Tours, H. (2010) Leren in organisaties. Als leren het antwoord is, wat is dan de vraag? Deventer: Kluwer, pp. 143-160.
- Sen, A. (2006). **Identity and Violence. The Illusion of Destiny.** New York: W.W. Norton.
- Sid Nair, C., Fisher, D.L. (2000). **'Transition from senior secondary to higher education: A learning environment perspective.'** In: Research in Science Education. Volume 30, Issue 4, pp. 435-450.
- Thomas, L. (2002). **'Student retention in higher education: the role of institutional habitus.'** In: Journal of Education Policy, 17(4), pp. 423-442.
- Weick, K.E. (2001). **Making Sense of the Organization.** Oxford: Blackwell Publishers.
- Wilcox, P., Winn, S., Fyvie-Gauld, M. (2005). **'It was nothing to do with the university, it was just the people: the role of social support in the first year experience of higher education.'** In: Studies in Higher Education, Volume 30, Issue 6, pp. 707-722.
- Yeager, D. S. & Walton, G. M. (2011). **'Social-psychological interventions in education: They're not magic.'** In: Review of Educational Research, 81, pp. 267-301.

Colofon

'De Loopbaan als reis. Een kaart als hulp voor de loopbaanreiziger' is het brondocument bij de 'Kaart van de Loopbaanrealisatie'. Het brondocument en de kaart maken deel uit van een reeks publicaties en instrumenten die ontwikkeld zijn in het kader van het landelijke Stimuleringsproject LOB in het mbo. Dit project wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

www.lob4mbo.nl

Werkgroepleden

Hilda Doolaard-van Baren, ROC A12
Betsy van Midwoud-te Rietstap, ROC A12
Kathy Rogmans-Kivits, ROC West-Brabant
Rob de Saint Aulaire, Da Vinci College
Jelske Talstra, ROC Mondriaan
Rob Verstegen, ROC de Leijgraaf (voorzitter)

Extern deskundige:

Aimée Hoeve, Ruud Klarus, Femke Timmermans, Kenniscentrum Kwaliteit van Leren, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Tekst: Aimée Hoeve, Ruud Klarus en Femke Timmermans

Redactie en realisatie: Ravestein & Zwart

Vormgeving: Atelier Chênevert

Vormgeving Landkaart: Joep Gerrits en Thijs Hupkens

Illustratie: Joep Gerrits

Druk: Rocim

Oplage:

Juni 2015