



Criteria

Sector

- vmbo
- havo / vwo
- mbo
- ho

Thema

- Visie, beleid en kwaliteit
- LOB-leeromgeving
- LOB-programma
- Studiekeuze/ studiesucces
- Loopbaangesprek
- Doorstromen
- Arbeidsmarktinformatie
- LOB-documenten
- Ouderbetrokkenheid
- Professionalisering
- Samenwerking
- Kansengelijkheid

Jaartal

- > 2020
- 2015 - 2020
- < 2015

Soort publicatie

- Proefschrift
- Inaugurale rede/ lectorale rede
- Onderzoeksrapport
- Samenvatting onderzoeksrapport
- Artikel

ALGEMENE GEGEVENS

Titel	Loopbaanleren en de school. In: Kuijpers, M. & Meijers, F. (red.) Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs. Antwerpen/Apeldoorn: Garant
Auteurs	Boer, P. den & Bakker, J. (2008).
Hyperlink volledig onderzoek	https://peterdenboernet.files.wordpress.com/2020/06/deboer-en-bakker-2008-loopbaanleren-en-de-school-in-loopbaanleren.pdf

SAMENVATTING

Samenvatting van het onderzoek

In dit artikel hebben we laten zien wat het belang is van loopbaanleren, wat het onderwijs daaraan kan bijdragen en wat er nodig is aan randvoorwaarden om loopbaanleren in een school te organiseren.

Zicht op de (levens)loopbaan en vooral het kunnen omgaan met de dilemma's daarbinnen geeft betekenis aan het leren, het vormt er de rode draad in. De concrete invulling daarvan zal voor elke student anders zijn. Daarmee is iemand nog geen professional, maar een professional zonder rode draad is dat nog veel minder! Een (levens)loopbaan is niet hetzelfde als een goed geplande loopbaan. Loopbaanleren is parallel leren: het gaat om de ontdekking wat beroepsdilemma's met de persoon doen, hoe die daaraan betekenis geeft of wil geven. Loopbaanleren vraagt tijd. Er moet dus vroeg mee begonnen worden.

We lieten zien dat loopbaanleren staat of valt met een aantal kenmerken van onderwijs. Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) noemen: reflectie, dialoog, praktijkgerichtheid en vraagsturing. De eerste twee lukken vaak nog wel, hoewel de kwaliteit ervan niet altijd duidelijk is. De derde is al lastiger voor het algemeen vormend onderwijs. Het voorbeeld uit Zeeland (Bakker, Nijman en Den Boer, 2007) liet zien dat ook daaraan over de gehele linie veel wordt gedaan. Ook daarvan is de kwaliteit nog niet altijd duidelijk, zo lieten ook Meijers c.s (2006) al zien. Vraagsturing is het moeilijkste. We weten er ook nog niet zoveel van. We weten dat: - vraagsturing niet hetzelfde is als sturing door de vrager (leerling); die heeft daar meestal immers onvoldoende overzicht voor; - vaak wordt door scholen invulling gegeven aan vraagsturing door middel van fijnconfectie: het onderwijsaanbod wordt fijnmazig gestructureerd; op basis daarvan kan de leerling (al dan niet onder begeleiding van

LOB ONDERZOEK



een docent) een pakket samenstellen; dat helpt maar is geen vraagsturing; - maatwerk vraagt veel van docent en student en van de onderwijsorganisatie; het zal dus vrijwel altijd gaan om mengvormen van een-op-een begeleidingsgesprekken met vormen van flexibilisering van het back office (roosters, lokalen, docenten) en andere vormen van maatwerk (zie De Bruin en Van Esch, 2001) - voor de organisatie van het back office kennis nodig is op basis waarvan voorspellingen gedaan kunnen worden over leerlingstromen, zodat scholen op basis daarvan afwegingen tussen kosten en baten kunnen maken (zie Bakker, Den Boer & Nieuwenhuis, in voorbereiding). In het kader van loopbaanleren gaat het dus om enerzijds om het faciliteren van trajecten die jongeren in staat stellen hun loopbaancompetenties en (het begin van) een arbeidsidentiteit te ontwikkelen. Anderzijds gaat het om het faciliteren van een route door onderwijsprogramma's die past bij wat de jongere heeft ontdekt dat hij wil komen halen en die bovendien leidt tot een kwalificerend diploma. Het gaat dus praktisch om het organiseren van confrontaties met de beroepspraktijk zo vroeg mogelijk tijdens de opleiding en gedurende die hele opleiding en het organiseren van goede gesprekken daarover. Het gaat tevens om het aanpassen van het onderwijsprogramma en aan de wensen die daaruit voortvloeien.

Als er aan dit soort zaken gewerkt wordt is dat een ingrijpende verandering van de huidige gang van zaken binnen onderwijs. Dat betekent dat de professionals die daar werken – docenten, ondersteunend personeel, management – hun gangbare routines zullen moeten uitbreiden met nieuwe routines. Dat vereist een grote inspanning van de onderwijsorganisatie als geheel.

Hier werkt loopbaanleren als een Drosteplaatje. Wil loopbaanleren kans van slagen hebben dan moet het betekenis krijgen voor docenten. Zij beschikken op dit moment over een verzameling werkzame routines waar ze op vertrouwen. Die routines maken de kern uit van de werkgemeenschap, ze zijn beproefd in de praktijk. Verandering van die routines vereist heronderhandeling met de beroepsbeoefenaren over hun professionele of arbeidsidentiteit. Het valt te verwachten dat het opdoen van grenservaringen (in vernieuwingsexperimenten bijvoorbeeld) en een goede verwerking daarvan doorslaggevend zullen zijn voor het opbouwen van (nieuwe) kennis van de docent over zichzelf in de beroepssituatie en daarmee voor het slagen van de vernieuwing (loopbaanleren van de leerling) (zie Holmes, 2004 en Geijsel & Meijers, 2005).

LOB ONDERZOEK



TRANSFER

Wat kun je uit het onderzoek meenemen naar de LOB-praktijk?

Het inrichten van een loopbaangerichte leeromgeving is een ingrijpende verandering in de onderwijsorganisatie. Dat vraagt veel van docenten én leidinggevenden. Vaak wordt vol goede moed aan (elementen van) loopbaanleren begonnen, maar wil het echt kans van slagen hebben dan moet het niet alleen voor deelnemers maar ook voor docenten tot een heroriëntatie op hun beroep leiden. Dat vraagt in verschillende fasen van het veranderingsproces, verschillende vormen van (bege)leiding.