



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	“Verander SLC. Maak het nuttig, maak het persoonlijk!” Advies voor de ontwikkeling van Studieloopbaancoaching binnen Hogeschool Rotterdam (onderzoeksverslag).
Auteurs	Commissie Kuijpers (2015).
Hyperlink volledig onderzoek	https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Documenten/Verander-slc.pdf

SAMENVATTING

Samenvatting van het onderzoek

De arbeidsmarkt is sinds enkele decennia sterk aan verandering onderhevig onder invloed van technologisering, globalisering en individualisering. Doordat de arbeidsmarkt continu en onvoorspelbaar verandert, wordt volgens verschillende wetenschappers de traditionele loopbaan vervangen door een ‘boundaryless career’ waarin mensen van werk en werkplek veranderen (DeFillippi & Arthur, 1994), en een ‘protean career’, een loopbaan die flexibel, veelzijdig en aangepast is (Hall, 1996). Loopbanen van werknemers hebben niet langer het verloop zoals dit op een stabiele arbeidsmarkt het geval is. Complexiteit, dynamiek, kans en constructie van de eigen loopbaan zijn termen die in wetenschappelijke loopbaantheorieën naar voren komen, en die niet eerder werden gebruikt als kenmerken van een loopbaan (McKay, Bright & Pryor, 2005). Werknemers moeten flexibel inzetbaar zijn en een leven lang leren om werk te kunnen krijgen en behouden. Kiezen voor een beroep met vaste taken en verantwoordelijkheden voor het gehele leven is niet langer afdoende. Mensen moeten zelf vorm en betekenis geven aan hun loopbaan en zijn genoodzaakt voortdurend keuzes te maken in werk en leren. Als fundamenteel andere eisen aan werknemers worden gesteld, heeft het onderwijs een taak studenten hierop voor te bereiden – naast de verantwoordelijkheid studenten op te leiden voor de arbeidsmarkt. Opleiden voor een beroep met vaste taken, zoals wij het beroep op dit moment kennen, moet worden uitgebreid met de opdracht studenten hun loopbaan te leren ontwikkelen, zodat zij keuzes kunnen maken in het combineren van leren en werk, wat hun carrière ten goede zal komen. In het onderwijs wordt er vooral van uitgegaan dat studenten op rationele gronden loopbaankeuzes en -plannen maken. Echter, voor een rationele keuze moeten de alternatieven en de consequenties van de keuze bekend zijn, de kiezer moet over een methode beschikken om de voor- en nadelen van de keuze af te wegen,

LOB ONDERZOEK



en de kiezer moet een duidelijk doel voor ogen hebben om te kunnen bepalen wat het beste alternatief is (Taborsky, 1992). In de hedendaagse praktijk zijn deze voorwaarden moeilijk te realiseren. Informatie is kwalitatief onvoldoende, kwantitatief te omvangrijk en te veranderlijk om een goed beeld te krijgen (Dols, 2008), jongeren blijken maar beperkt in staat om keuzes op langere termijn te maken (Dijksterhuis & Meurs, 2006), en bovendien maakt de onvoorspelbaarheid van de toekomst als gevolg van moderniserings- en globaliseringsprocessen dat het weinig zin heeft een gedetailleerd plan te maken van de gewenste loopbaan (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999). Onderzoek wijst uit dat begeleiding op basis van het geven van informatie en advies bij het maken van keuzes onvoldoende effectief is. Studenten maken veelal keuzes op basis van onbewuste en ondoordachte redenen; zij hebben geen realistisch zelf- en beroepsbeeld en vertonen korte termijn gedrag als het gaat om keuzes. Kortom, zij blijken slecht in staat om hun loopbaan te ontwikkelen in een richting en op een wijze die bij hen past. In toenemende mate wordt gepleit voor een benadering waarin de student niet als passief (informatieverwerkend), maar als actief (lerend) subject centraal staat (Blustein, 2006; Baert, Dekeyser en Sterck, 2002). Een manier om zelf vorm te leren geven aan de persoonlijke loopbaan is door het inzetten van loopbaancompetenties (Kuijpers 2003, & 2012). Kuijpers en Meijers hebben in 2009 onderzocht in hoeverre loopbaancompetenties in het hbo ontwikkeld worden en welke leeromgeving de loopbaanontwikkeling van studenten kan bevorderen. Het is de taak van het onderwijs om de 'loopbaanontwikkelcapaciteit' van studenten te vergroten.

In de discussienotitie 'Onderwijskwaliteit en kwaliteitscultuur', onderdeel van de 'Conferentiebundel Slotconferentie HO-tour' (2015) wordt gesteld dat het onderwijs niet alleen de taak heeft studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt door kwalificatie, maar eveneens wordt uitgedaagd talenten, behoeften en ambities van individuele studenten meer centraal te stellen. Om dat te bereiken moet een reflectieve houding van studenten worden gestimuleerd, zodat zij het uiterste uit zichzelf kunnen halen en zelf meer de verantwoordelijkheid op zich kunnen nemen voor hun leerproces. Dit sluit aan bij de in de vorige paragraaf genoemde loopbaancompetenties. Goed onderwijs verschilt per student en hiervoor is maatwerk nodig. Voor docenten betekent dit permanente professionalisering volgens de discussienotitie. De kwaliteit van het onderwijs zou alleen studiesucces op kunnen leveren als de leeromgeving studenten, docenten en bestuurders motiveert om het beste uit zichzelf en uit elkaar te halen. Maatschappelijke ontwikkelingen noodzaken hogescholen om expliciet strategische keuzes te maken "in wat onderwezen wordt, hoe het onderwezen wordt, wie onderwijst, wat geleerd wordt, hoe geleerd wordt, wie leert, en waarom het geleerd wordt". Minister Jet Bussemaker van OCW schrijft in haar voorwoord in de conferentiebundel: "In het onderwijs in de 21ste eeuw staat talentontwikkeling centraal. Studenten zullen ook zelf meer regie over hun eigen opleidingstraject willen krijgen. Dit betekent dat er op



LOB ONDERZOEK

opleidingen een goede balans moet zijn tussen de vakinhoudelijke basis en ruimte voor persoonlijke keuze. Uit de HO-tour komt naar voren dat de keuzeruimte binnen en buiten de opleiding nog aanzienlijk kan worden vergroot." Volgens Bussemaker kan de ruimte worden benut door het opdoen van ervaringen en moet keuzeruimte gepaard gaan met goede persoonlijke begeleiding; een loopbaangerichte leeromgeving. Zij geeft aan dat personalisatie van het leren permanente professionalisering van de docent vergt.

TRANSFER

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

De uitkomsten van het onderzoek geven richting aan het vormgeven van studieloopbaancoaching in hbo en mbo.