



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	Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte (oratie). Heerlen: Open Universiteit.
Auteurs	Kuijpers, M. (2012).
Hyperlink volledig onderzoek	https://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Documenten/Architectuur-van-leren-voor-de-loopbaan-richting-en-ruimte.pdf

SAMENVATTING

Samenvatting van het onderzoek

Als we erkennen dat in deze postmoderne tijd het proces van de loopbaankeuze gedeeltelijk onvoorspelbaar is en dat er bovendien verschillende opvattingen bestaan over wat een 'goede keuze' is, moeten we zowel vanuit een cognitivistisch als een constructivistisch perspectief jongeren niet zozeer informatie geven, maar hen leren omgaan met onzekerheid van beslissingen. De begeleiding zou zich dus minder moeten richten op het maken van de 'goede' keuze voor de toekomst, maar veel meer op het leren hoe de eigen (leer)loopbaan vorm te geven. Vormgeven aan de persoonlijke loopbaan kan door het inzetten van verschillende loopbaancompetenties. Loopbaancompetenties die kunnen worden onderscheiden zijn: loopbaanreflectie op kwaliteiten en motieven, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Loopbaanreflectie op kwaliteiten en motieven, de eerste loopbaancompetentie, vindt plaats in vier fasen: 1. Betekenis geven aan een bijzondere ervaring (emotie/intuïtie) 2. Specificeren van kwaliteit of motief: de betekenis vertalen naar een kwaliteit of motief in de situatie van de ervaring 3. Generaliseren van kwaliteit of motief: de kwaliteit of het motief in deze specifieke situatie relateren aan eerdere en elders geprofileerde kwaliteiten of motieven 4. Richting geven: het begrip over de kwaliteit of het motief in een vervolgactiviteit/ keuze gebruiken, bijvoorbeeld als referentiepunt bij het onderzoeken van werk, leeractiviteiten, prestaties of profilering.

Laat ik de fasen nader beschrijven. Fase 1: Betekenis geven aan een ervaring kan iemand meer zicht geven op zijn kwaliteiten en motieven. Het verhaal over de ervaring is geen opsomming van harde feiten of een exacte weergave van de objectieve werkelijkheid. Het is de interpretatie van wat er is gebeurd. Betekenisgeving start met het kiezen van een ervaring die ertoe doet; die een positieve of negatieve emotie teweegbrengt. Betekenisvolle ervaringen zijn ervaringen waar iemand trots op is,

LOB ONDERZOEK



die spannend waren, waar hij blij of boos van werd. Daarnaast verdient een werkgerelateerde ervaring natuurlijk de voorkeur aangezien deze eerder loopbaanrelevante inzichten zal geven. Fase 2: Reflectie op de ervaring is een essentieel onderdeel om van een concrete gebeurtenis naar het ontwikkelen van een zelfbeeld te komen. Iemand geeft weer wat hij hierin goed deed of wat hij vooral belangrijk, interessant of frustrerend aan de ervaring vindt. Fase 3: Om kwaliteiten of motieven te achterhalen moet vervolgens worden nagegaan in hoeverre dat wat goed gaat en belangrijk is in één situatie, ook geldt in andere situaties; thuis, op school, in een hobby, bijbaan of vrijwilligerswerk. Betekenis geven aan ervaringen – die op het eerste gezicht soms weinig samenhang vertonen – is van belang om een ‘rode draad’ te ontwikkelen. Het gaat erom te achterhalen waar iemand (bijna) altijd goed in is of wat hij echt belangrijk vindt. Kwaliteitenreflectie is het beschouwen van sterke kanten die van belang zijn voor de loopbaanontwikkeling. Kwaliteitenreflectie moet niet verward worden met andere vormen van reflectie, zoals reflectie op een vaardigheid. Het gaat om sterke kanten die in verschillende situaties kunnen worden ingezet en waarmee iemand zich onderscheidt van anderen. Motievenreflectie is het beschouwen van de wensen en waarden die van belang zijn voor de loopbaan. Waarden uiteten zich vaak in leefregels: uitgangspunten waar iemand naar handelt, waar iemand ‘voor staat’ en ‘voor gaat’. Zowel conflicten als harmonie hebben veelal met al dan niet overeenstemmende leefregels te maken. Inzicht in leefregels is van belang voor het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit; om te kunnen onderzoeken aan wat voor soort mensen en soort werk iemand zich wil en kan verbinden. Door het, op basis van de ervaring, benoemen van kwaliteiten en motieven worden eerste ‘richtinggevers’ geformuleerd voor de rode draad in de loopbaanontwikkeling. Fase 4: Om een goed zelfbeeld te ontwikkelen is het belangrijk dat steeds weer nieuwe ervaringen worden opgedaan en dat het inzicht in kwaliteiten en motieven ook wordt gebruikt. Het geeft richting bij het onderzoeken van wat voor soort werk mogelijk is, bij leren, of met wat voor soort mensen contact gelegd kan worden. Men besluit dus wat er met de kennis die is opgedaan over zichzelf wordt gedaan.

3 Architectuur van de loopbaan: de inzet van loopbaancompetenties Een treffend filmpje wordt getoond tijdens de oratie. De tekeningen hiervoor zijn gemaakt door Reyer van Drongelen (mbo-leerling) en de filmtechniek is verzorgd door Bart-Jan van Drongelen (pas afgestudeerd hbo-student). Loopbaanleren bestaat niet alleen uit een reflectiecomponent maar ook uit een zelfsturingscomponent: het ondernemen van richtinggevendende activiteiten. Dit kan door het onderzoeken van werk, werkplek en werkveld (werkexploratie). Eisen en leefregels die gelden binnen een beroep, organisatie of project komen tot uiting in gestelde doelen, in de wijze waarop mensen met elkaar omgaan en hoe problemen in het werk worden aangepakt. Werkexploratie is het onderzoeken van werk bij het aangaan van een nieuw project, stage of baan, maar ook het bijhouden van ontwikkelingen op wetenschappelijk (wat wordt mogelijk), politiek (wat wordt belangrijk) en economisch (wat wordt betaalbaar) gebied om uitdagingen te kunnen herkennen. Loopbaansturing is



LOB ONDERZOEK

kansen creëren, zoals werkexploratie zich richt op het kansen ontdekken. Loopbaansturing gaat over richting geven door concrete actie: 1. Leren: leerervaringen opdoen waar iemand zelf nieuwsgierig naar is en/of die nieuwe mogelijkheden bieden voor de toekomst 2. Experimenteren: nieuwe werkervaringen opdoen om na te gaan of deze passen 3. Organiseren: leren en experimenteren mogelijk maken door begeleiding te regelen en te onderhandelen met relevante anderen over loopbaanmogelijkheden 4. Profileren: bewijzen verzamelen van kwaliteiten om nu of later werk te kunnen doen dat (beter) past. Een loopbaanactie moet haalbaar en voldoende uitdagend zijn. Het gaat om stappen die 'morgen' gezet kunnen worden, in plaats van het plannen van doelen die na jaren moeten worden bereikt. Voor loopbaansturing kan gebruik worden gemaakt van anderen, van een netwerk. Netwerken heeft betrekking op het opbouwen, gebruiken en onderhouden van netwerkcontacten die van belang zijn voor de ontwikkeling van de loopbaan. In hoeverre een netwerk geschikt is voor een loopbaanprobleem of -vraag, heeft te maken met de kwantiteit van de netwerkcontacten (zijn er genoeg) en de kwaliteit ervan (verscheidenheid, beslissingsbevoegdheid, relevantie).

TRANSFER

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

De inaugurele rede kan helpen bij de beeldvorming en inrichting van LOB in vo, mbo en hbo.