



De student centraal

'Loopbaanbegeleiding is hot! Gezien de tijd, energie en het geld dat in (studie)loopbaanbegeleiding wordt geïnvesteerd, mogen we bijna concluderen dat dit hét redmiddel van het onderwijs is.' Kariene Mittendorff en Jan Lauwrens Haisma over de praktijk van loopbaanbegeleiding en het pleidooi voor een meer mensgerichte benadering.

Loopbaanbegeleiding wordt binnen scholen ingezet om studenten een beter beeld te geven van zichzelf en van het beroepenveld, en om ze te laten reflecteren op de eigen (arbeids)identiteit. Een van de belangrijkste doelen van loopbaanbegeleiding is dan ook een proces van betekenisverlening op gang te brengen, waarbij de student reflecteert op voor hem zinvolle ervaringen en van daaruit te leren over zijn of haar waarden en normen, ambities, overtuigingen en talenten. Daarnaast wordt loopbaanbegeleiding ingezet om studenten te stimuleren tot zelfsturing. Loopbaanbegeleiding wordt gezien als het middel om studenten meer verantwoordelijkheid te geven voor het eigen leerproces en de eigen loopbaanontwikkeling, waarbij studenten steeds meer duidelijkheid zouden moeten krijgen over hun eigen toekomstplan.

Identieke initiatieven

Als we kijken naar hoe roc's loopbaanbegeleiding invoeren, zien we eigenlijk bijna overal identieke initiatieven. Opleidingen gebruiken loopbaaninstrumenten zoals het persoonlijk ontwikkelingsplan (pop) en het portfolio. Daar

komen dan vaak nog verschillende opdrachten bij, denk aan een kernkwaliteitenoefening, en reflectieverslagen. Om het reflectieproces in goede banen te leiden worden er loopbaangesprekken - pop- of portfolio-gesprekken - gerealiseerd, waarin loopbaanbegeleider en student samen de inhoud van de instrumenten bespreken.

Uit promotieonderzoek van Mittendorff (2010) blijkt dat veel opleidingen moeite hebben met het realiseren van effectieve loopbaanbegeleiding. Bij verschillende mbo-opleidingen heeft Mittendorff interviews gehouden en loopbaangesprekken op video opgenomen en geanalyseerd. Uit de resultaten blijkt dat de gesprekken nog vaak docentgestuurd zijn en dat er vooral aandacht uitgaat naar behaalde cijfers en voortgang, in plaats van het beoogde loopbaanperspectief van de student. Instrumenten zoals het pop en het portfolio worden vaak gebruikt als doel op zich, en niet als middel om te komen tot reflectie. In de praktijk is de loopbaanbegeleider veelal bezig met het afvinken van competentielijsten en het controleren of opdrachten zijn ingeleverd. Docenten zitten met allerlei papieren aan tafel, en de gesprekken gaan uiteindelijk niet over de student als persoon, maar over wat de student wel of niet heeft aangeleverd. Weinig loopbaangesprekken laten een daadwerkelijk wederzijds gesprek zien waarbij het pop en het portfolio worden gebruikt om betekenisvolle ervaringen van de student te bespreken. En waarin de student echt reflecteert op zijn eigen ambities, talenten en motivaties. Uit vele gesprekken met docenten en studenten in de praktijk blijkt dat er vooral nog veel tegen in plaats van met de student wordt gesproken. De resultaten van het onderzoek van

'Een persoonlijk en reflectief gesprek geeft de beste resultaten'

Mittendorff laten verder zien dat loopbaanbegeleiding nog niet altijd de gewenste effecten heeft bij studenten, zoals bijvoorbeeld het realiseren van zelfsturing in de loopbaan. Docenten die in staat zijn om een persoonlijk en reflectief gesprek op gang te brengen, boeken de beste resultaten. Studenten ervaren dan de ruimte om te reflecteren op wie ze zijn en wat ze wel en niet kunnen waarmee hun zelfbeeld versterkt wordt.

Deze conclusies alsmede verschillende ervaringen uit de praktijk laten zien dat er binnen loopbaanbegeleiding nog veel nadruk ligt op de instrumentele kant. Hierdoor lijkt het proces van betekenisverlening door de student zelf nog onvoldoende uit de verf te komen. Dat proces is echter belangrijk voor het tot stand komen van een goed beeld bij en een goede uitvoering van loopbaanbegeleiding. Maar welke omschakeling moet er dan nog gemaakt worden? Een meer mensgerichte aanpak?

De doelen van loopbaanbegeleiding, te weten het realiseren van een zelfbeeld, het vergroten van zelfsturing en het op gang brengen van een proces van betekenisverlening, hebben een duidelijke relatie met elkaar. De loopbaanbegeleider heeft een belangrijke rol in het op gang brengen van deze verschillende processen.

Deze benadering is redelijk nieuw in ons onderwijs. Voor een deel omdat het onderwijs voornamelijk is ingericht op de korte termijn doelen. Studenten werken van oudsher vaak van toets naar toets en de structuur van veel opleidingen is ook zo ingericht. Opleidingen die de focus van de student meer willen richten op persoonlijke ontwikkeling zullen de inrichting van de opleiding moeten aanpassen en zich meer moeten richten op de lange termijn doelen van studenten. 'Wie ben ik?', 'Wat voor soort werk past bij mij?' en 'Wat wil ik later op de arbeidsmarkt betekenen?' zijn voorbeelden van vragen die bij loopbaanbegeleiding aan de orde zijn. En het is aan de loopbaanbegeleider om samen met de student alle leer- en werkervaringen van de student - resultaten van gemaakte opdrachten, feedback uit stages maar ook ervaringen uit bijvoorbeeld een bijbaan van de student - in verband te brengen met de persoonlijke ontwikkeling. Hiermee geeft de loopbaanbegeleider de student de basis om vooral zelf betekenis te gaan verlenen, waarmee tevens een proces van zelfsturing en zelfbeeldverheldering op gang wordt gebracht.

Mensgericht

Uit onderzoek en praktijkervaring blijkt dat een meer mensgerichte invulling van groot belang is. Het op gang brengen van een daadwerkelijke dialoog tussen loopbaanbegeleider en student vraagt om een persoonlijke relatie. Het is belangrijk een omgeving te creëren waarin ruimte is voor de student om zich kwetsbaar op te stellen. Dan is er ruimte om in te gaan op persoonlijke zaken, iets dat nodig is om een echt proces van reflectie en betekenisverlening op gang te brengen. Uit het onderzoek blijkt ook dat docenten die interesse hebben

voor de student als individu, effectiever zijn dan de docenten die met name focussen op het afvinken van instrumenten en het bespreken van de studievoortgang.

In zo'n mensgerichte aanpak van loopbaanbegeleiding zijn instrumenten als pop en portfolio een middel en geen doel. Ze dienen de student en de loopbaanbegeleider om het reflectieproces op gang te brengen en te houden. Door instrumenten echt te gebruiken om de student meer inzicht te verschaffen in zijn eigen talenten en motieven, zullen studenten loopbaanbegeleiding ook minder als een 'moetje' opvatten. Het wordt tijd dat loopbaanbegeleiding de dienstbaarheid aan de instrumenten van zich afschudt en dat instrumenten dienstbaar worden aan loopbaanbegeleiding.

Tot slot betekent een meer mensgerichte aanpak ook dat loopbaanbegeleiding meer studentgestuurd zal moeten worden.

Hiermee wordt bedoeld dat men de begeleiding zo inricht dat de student zelf invloed heeft op bijv. de gespreksagenda en de gespreksvorm. Het onderzoek van Mittendorff laat zien dat in alle geobserveerde gesprekken de agenda door de

docent werd bepaald. Door de student meer (mee) te laten sturen, en ze bijvoorbeeld zelf te laten nadenken over de gespreksagenda, wordt de betrokkenheid en verantwoordelijkheid van de student vergroot. Hierdoor kan een opleiding bewust een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de zelfsturing van de student. Uiteraard wordt deze invloed bepaald door de zelfsturing die de student laat zien en stemt de begeleider de sturing daarop af. Scholen die termen als 'de student centraal' in hun visie hebben staan, ontkomen er niet aan die student werkelijk te leren kennen. Loopbaanbegeleiding geeft scholen de mogelijkheid de student te leren kennen én geeft de student de kans zichzelf te leren kennen. Het resultaat kan een authentieke verbinding tussen mensen zijn. Laat dat de start zijn van goed onderwijs waarin de persoonlijke ontwikkeling van de student centraal staat. ■

Literatuur

Mittendorff, K. (2010). 'Career conversations in senior secondary vocational education' [Loopbaangesprekken in het MBO]. Eindhoven: Proefschrift TU Eindhoven.

Jan Lauwrens Haisma is werkzaam als trainer en adviseur bij Onderwijsadviesbureau Dekkers b.v. Kariene Mittendorff is eigenaar van Mittendorff Onderwijsadvies- en Onderzoeksbureau en daarnaast werkzaam bij het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs van Saxion Hogescholen in Enschede.

'Loopbaanbegeleiding moet meer student-gestuurd worden'