

Loopbaanoriëntatie en –begeleiding in vmbo en mbo

Veel zien en zelf doen

Ontdekken welke opleiding bij je past, werk waarin je talent tot zijn recht komt, je kwaliteiten blijven ontwikkelen. Wie wil dat nou niet? Het beroepsonderwijs gaat het de leerlingen bieden. Waarmee? Met loopbaanoriëntatie en –begeleiding. Waarom? Om goede vervolkeuzes te bevorderen en uitval te voorkomen.



Vmbo-leerlingen leggen de landbouwhoek aan bij de Gerrit Kalf-tuinen, een tuinencomplex voor groepen 7 en 8 van Amsterdamse basisscholen



Bedrijfsleider Meeting Point Wellantcollege Linnaeus René de Vries



Ontmoetingsplaats op het station tussen reizigers, op school tussen leerlingen en de buurt (bedrijven)

Een goed ontwikkelde arbeidsidentiteit en op school en tijdens de stage kunnen praten over je eigen loopbaan versterkt de leermotivatie en vermindert de behoefte met de opleiding te stoppen. Zo blijkt uit onderzoek (zie kader). Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) is dan ook in opkomst in het beroepsonderwijs. Hoe en wat, daar wordt nog volop mee gestoeid.

Want uit hetzelfde onderzoek uit 2006 blijkt dat er tot dan toe weinig is terechtgekomen van een goede loopbaanoriëntatie en –begeleiding in het beroepsonderwijs. Volgens de onderzoekers is één reden dat er in het beroepsonderwijs tegenstrijdige opvattingen bestaan over wat een loopbaan is, en dus over wat een goede LOB is. De LOB om een zo kort mogelijke weg door de instituties te bevorderen? Of als spil van een eigentijdse beroepsvorming; leerlingen in staat stellen hun eigen loopbaan te vormen en sturen?

Tweede reden zijn de tegenstrijdige ideeën over wat goed beroepsonderwijs is. Onderwijsmanagers en ondersteu-

nende instellingen vinden dat dit competentiegericht onderwijs is. Maar deze opvatting is volgens het onderzoek conceptueel en praktisch nog onvoldoende uitgewerkt waardoor beroepsonderwijs domineert waarin het draait om het aanbieden van leerstof. Zo worden portfolio en het Persoonlijk Ontwikkelingsplan meer gebruikt, maar vooral ter bevordering van de studieloopbaan en veel minder voor de reflectie over de arbeids- en/of levensloopbaan.

Welke functie van het (v)mbo is de belangrijkste? Die vraag beantwoorden als school is weten welke plaats LOB inneemt. Verantwoord kiezen van een vervolgopleiding; het in beeld krijgen van een toekomstperspectief; het ontwikkelen van een stabiele beroepswens; vaardigheden ontwikkelen om een eigen toekomstperspectief op te bouwen, dat zijn enkele mogelijke antwoorden.

Voor buurt en bedrijf

Wellantcollege is een van de groene scholen waar in september 2005 een start is gemaakt met actieve loopbaano-

riëntatie en –begeleiding. Op enkele vestigingen werkt het aoc met Meeting Point.

Een concept om leerlingen te begeleiden in de school- en werkloopbaan, waarbij leerlingen opdrachten uitvoeren voor het bedrijfsleven in de regio. In de regio Amsterdam ontstond in hetzelfde jaar een koepel van zeventien roc's, scholengemeenschappen en aoc's die met het concept werken. Bedrijfsleider Meeting Point René de Vries vertelt hoe ze het op Wellantcollege Linnaeus aanpakken. De school heeft zo'n 350 leerlingen vmbo, lwoo en praktijkschool en honderd leerlingen op het mbo (bbl) Tuin, Park en Landschap en Bloem & Design. Al vanaf jaar één maken alle leerlingen kennis met Meeting Point. In de onderbouw van het vmbo tijdens prestatieweek, dat zijn zes weken per schooljaar, naast Praktische Sectororiëntatie en snuffelstages. De rest van het schooljaar is er vrij veel klassikaal, 'uit de boeken' les, waarin de leerstof van bijvoorbeeld Nederlands, Engels en wiskunde grotendeels wordt aangeboden. In de zoge-

Hoe als school een loopbaan-gerichte omgeving creëren?

Marinka Kuijpers, lector aan de Haagse Hogeschool: "Jongeren kiezen een beroepsopleiding vaak op hun gevoel of op een vaag beeld van een beroep. Daarom zou loopbaanoriëntatie een plek moeten krijgen in het onderwijs."

In 2006 deed Kuijpers samen met anderen onderzoek naar LOB. 'Over leerloopbanen en loopbaanleren', een kwantitatief onderzoek - ruim 43 procent van de vmbo-leerlingen heeft geen goed beroepsbeeld, ze maken verkeerde keuzes. En daarna 'Krachtige leeromgevingen in het (v)mbo, hoe werkt het?', een aansluitend rapport over de manier waarop loopbaanoriëntatie vorm krijgt op scholen.

Het beroepenveld bestaat uit toch wel 23 duizend functies, zegt Kuijpers. Jongeren weten er soms heel weinig van, weten niet hoe ze daarin moeten kiezen. Scholen kunnen met loopbaanoriëntatie jongeren helpen beter beargumenteerd te kiezen. Daarbij gaat het om meer dan beroepskeuze. Het gaat erom dat jongeren bedenken wie ze zijn. Dat ze ontdekken wat ze kunnen. Wat past bij me? Waar ben ik goed in? Wat vind ik leuk? Bij welk soort mensen wil ik horen? Welke ervaringen zijn belangrijk? De jongeren moeten een zelfbeeld leren ontwikkelen en dat kunnen ze niet alleen.

Ervaringen opdoen, dat leerlingen in contact komen met de praktijk is een begin. "Laat ze kijken. Laat ze ervaren dat iets bij ze past, of juist niet. Begeleid ze erin. En als het niet gaat, moet je ze op weg helpen. Hoe ga je verder? Wie zou je kunnen helpen?" Reflectie is daarom een belangrijk aspect van de begeleiding. Als je daarmee leerlingen helpt, als het praktisch is en je ze er wat mee kunnen doen omdat ze keuzevrijheid hebben, dan staan ze wel open voor reflectie."

In het eerstgenoemde onderzoeksrapport zijn drie soorten leeromgevingen, drie stadia van ontwikkeling, geformuleerd. Als eerste de krachtige leeromgeving, die voor een belangrijk deel gestuurd wordt door praktijkproblemen met een echte probleemeigenaar. Een omgeving waar leerlingen ervaringen in de praktijk kunnen opdoen. Dan de ontdekkinggerichte leeromgeving, die zich richt op de vorming van een zelfbeeld, op stimulering van ontwikkeling, ook buiten school. Leerlingen houden bij hoe ze zich ontwikkelen en krijgen feedback. De loopbaanleeromgeving als derde is gericht op groei naar een ondernemende, zelfsturende werker. Een zoektocht naar werk waar de leerlingen hun kwaliteiten en talenten benutten of ontwikkelen. Leerlingen worden bij die zoektocht gecoacht door daarvoor opgeleide begeleiders. Ze leren, reflecteren, doen ervaringen op en leren netwerken. "Niet iets wat je binnen een paar maanden realiseert", zegt Kuijpers. "Je moet als team op een andere manier naar jongeren willen kijken. Het is een cultuuromslag, die begint met erover nadenken."

Lector Marinka Kuijpers



naamde Flexzone, een verkorte mbo-opleiding van kwalificatieniveau 1 voor 'risicjongeren', werken de leerlingen veel zelfstandig aan grote en kleinere praktische opdrachten (prestaties).

Wel veel groenopdrachten

Meeting Point is aanwezig als moderne bedrijfsruimte in het hart van de school, met een vergaderruimte en ontvangstruimte, ruimte voor presentaties en exposities, met computers voor 'werknemers' en 'kantoormeubilair'. Hier zouden leerlingen in de rol van di-

verse functies in een bedrijf kunnen werken, van receptionist tot bedrijfsleider. In de praktijk bij Wellant Linneaus gaat het als volgt: er komt een opdracht binnen, van een basisschool, een bedrijf of instelling of uit de buurt. Meeting Point werkt als een servicegericht aan-

spreekpunt voor stages en praktijkpresentaties. Een van de twee bedrijfsleiders, René de Vries of zijn collega-docent Michel Walda, zoekt vervolgens een passende groep leerlingen bij de opdracht en een docent die de leiding op zich kan nemen. Deze docent maakt er een leerprestatie van en verdeelt met de leerlingen de taken. Dit zijn meestal leerlingen van hetzelfde niveau. “De reden hiervoor is eenvoudigweg dat je voor een gemengde groep van met name vmbo’ers meer begeleidingstijd moet vrijmaken, tijd die we als docent niet hebben.” Voorbeeld van een vaste klus, in opdracht van de gemeente Amsterdam, is het onderhoud door eerste- en tweede-klassers lwoo van het grote groen van een tuinencomplex voor groep 7 en 8 van de basisscholen. “Het geld dat we hiervoor krijgen van de gemeente, zetten we meteen in, voor de aanschaf van gereedschap en fietsen om bij het complex te komen. Om de fietsen te onderhouden, is weer een fietswerkplaats ingericht. Andere activiteiten zijn de verkoop van bloemen aan mensen in de buurt, in samenwerking met een buurtbloemenzaak, koffie schenken op een

buurtbijeenkomst en de bloemwerken en aankleding verzorgen op een beurs.” De school krijgt veel, eigenlijk te veel, groenopdrachten. “We gaan wel naar een oude vrouw om haar tuintje te onderhouden, maar niet naar een stel tweeverdieners. We willen stagebedrijven en hoveniers waarmee we samenwerken ook niet het gras voor de voeten wegmaaien.”

Veel zien en zelf doen

Wat brengt werken in Meeting Point de leerlingen? De Wellant-website noemt zelfvertrouwen, samenwerking met anderejaars, communicatieve vaardigheden, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. De leerlingen doen praktijkervaring op bij verschillende plekken, ze krijgen een beeld wat er speelt in het bedrijfsleven en wat een beroep inhoudt en ontdekken al jong hun talenten. De Vries vertelt over de workshop van KPN, die veel leerlingen een keer volgen. Daar horen ze wat ze doen in dit bedrijf, welke producten er zijn en hoe men klanten tevreden houdt. Daarna houden ze zelf in een KPN-winkel een klanttevredenheidsonderzoek. Dit wordt later

gepresenteerd aan het managementteam. “Als je ziet wat een meisje dat nét lwoo aankan voor een presentatie geeft! Daar kan menig volwassene een puntje aan zuigen. Zoiets laat ze groeien als mens, en dat kan heel snel gaan.” Nog zo een paar dingen die je in Meeting Point ervaart: voor een groep staan, zelf je tijd en taken verdelen, jezelf ontplooiën, werken aan iets tastbaars, aan een probleem dat jij oplost, verantwoordelijk zijn voor een concrete opdracht. Wat denkt De Vries, leidt dit alles tot een beter beroepsbeeld, een betere keuze voor een vervolgopleiding of loopbaan? Dat vindt hij moeilijk te zeggen, dat is moeilijk meetbaar. “Meer gezien en gedaan hebben, zelf ontdekken, geeft een voorsprong. Ze zien dat ze ergens goed in zijn, ervaren dat al op jonge leeftijd. Daar kunnen ze wat mee doen.” De begeleiding op Wellant Linnaeus vindt plaats met de ‘normale’ regelmatige voortgangsgesprekken, zonder en met ouders. Op het mbo vinden deze zes keer per jaar plaats, aan de hand van (competentie)leerlijnen, ontwikkelingslijnen. □