

JOB's visie op LOB - Tijd voor het persoonlijke gesprek

JOB vindt dat elke student goede Loopbaan- en Oriëntatiebegeleiding (hierna LOB) verdient. Helaas horen wij steeds vaker dat LOB door scholen als een vrijblijvende activiteit wordt gezien. Er zijn namelijk studenten die maar drie LOB-dagen per jaar hebben. Op dit moment wordt LOB op veel verschillende manieren vormgegeven en verschilt de kwaliteit van LOB erg per instelling en zelfs per opleiding. Ook wordt LOB vaak gezien als één vak in combinatie met Burgerschap. In dit visiedocument zal JOB zijn visie geven op LOB en aanbevelingen doen voor verbetering.

LOB zorgt ervoor dat studenten de juiste vaardigheden ontwikkelen voor hun beroep of vervolgopleiding. Volgens Meijers, Kuijpers & Winters (2010) hebben “de diverse instrumenten en interventies op het gebied van studieloopbaanbegeleiding over het algemeen positieve effecten op de ontwikkeling van studenten. Vooral het loopbaangesprek is van groot belang [...]”. Goede LOB stimuleert studenten namelijk om te reflecteren op hun kwaliteiten en interesses en laat ze oriënteren op de mogelijke vervolgstappen. Daarmee kan goede LOB verkeerde studie- of beroepskeuze voorkomen. Verder kan goede LOB de verschillen tussen studenten gelijk trekken. Een student die weet wat hij/zij kan, waar de interesses liggen en wat de mogelijkheden zijn, maakt bewuste keuzes en zal in de meeste gevallen de juiste vervolgstap maken. Mbo'ers maken vaak al op hun 15^{de} een keuze voor een vak. Dan ben je als student nog volop in ontwikkeling waardoor het extra moeilijk is om de juiste keuze te maken (Luken, 2010). Er zijn helaas nog steeds veel mbo-studenten die uitvallen of switchen. Dan rijst de vraag: wordt er in het mbo wel genoeg belang gehecht aan het geven van goede begeleiding?

LOB in cijfers

Uit de JOB-monitor van 2016 blijkt dat 19 procent van de mbo-studenten ontevreden is over de (studie)loopbaanbegeleiding en 48 procent van de mbo-studenten tevreden. Vooral studenten op niveau 3 en 4 in het derde leerjaar zijn ontevreden. In een thema-analyse (2015) van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna OCW) is er gekeken naar het uitval- en switchgedrag van mbo'ers. Ongeveer één op de acht mbo-studenten switcht van domein, studierichting. In het mbo studeren switchers langer dan niet-switchers en is de uitval zonder diploma hoger bij switchers. Door goede LOB kunnen we ervoor zorgen dat meer mbo'ers eerder op de juiste plek terecht komen, waardoor de kans op uitval kleiner wordt.

LOB in de wet

Voor we verder gaan met de visie van JOB is het handig om uit te leggen hoe LOB in de wet is vastgelegd. Volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs kwalificeer je je in het mbo op 3 punten:

1. Opleiden voor het beroep
2. Voorbereiden op deelname aan de samenleving
3. Doorstroom naar vervolgonderwijs en arbeidsmarkt

LOB heeft met name betrekking op het derde punt en wordt in de wet samengenomen met Burgerschap als: Loopbaan en Burgerschap.

Voor Loopbaan en Burgerschap geldt een inspanningsverplichting in plaats van een resultaatverplichting. De mbo-instelling legt op basis van het loopbaan- en burgerschapsdocument een inspanning voor de student vast in de onderwijs- en examenregeling. Hier moet de student aan voldoen om het mbo-diploma te behalen. De examencommissie beoordeelt of de student aan de

gestelde criteria heeft voldaan. Loopbaan en Burgerschap moet dus zowel in het onderwijsprogramma als in de examenregeling aan de orde komen. De eisen hoeven echter niet de vorm van een examen te hebben. Ook kan een mbo-instelling voor verschillende doelgroepen verschillende inspanningsverplichtingen formuleren (Handreiking voor Loopbaan Oriëntatie en -Begeleiding (LOB) in het mbo). Daarnaast kan de inspectie controleren of de instelling zich houdt aan de kwalificatie-eisen voor LOB. Hoe een onderwijsinstelling de inspanningsverplichting concreet moet vormgeven, is niet vastgelegd. Hoe LOB er in de praktijk uitziet bepaalt de onderwijsinstelling dus zelf. Maar is dit genoeg voor goede LOB?

Als aanvulling op deze cijfers en uitleg van de wet heeft JOB 21 december 2016 de themamiddag “Tijd voor het persoonlijke gesprek” georganiseerd. Tijdens deze themamiddag stond de mening van de mbo-studenten over LOB en burgerschap centraal. Het doel van deze middag was om meer kwalitatieve informatie te krijgen over LOB, want wat is de stand van zaken volgens de mensen die dagelijks bezig zijn met LOB, wat vinden studenten van LOB en hoe zou LOB volgens hun verbeterd kunnen worden? Op de themamiddag waren 29 mbo-studenten aanwezig, van 14 verschillende instellingen om hier over mee te praten. Ook waren er twee LOB-experts. De eerste expert, Laura Polder, docent LOB en burgerschap bij ROC van Amsterdam, wist alles te vertellen over LOB in de praktijk. Remmert Daas, onderzoeker aan Universiteit van Amsterdam naar burgerschap in het beroepsonderwijs, maakte als tweede spreker het doel van burgerschap duidelijk voor de studenten. De studenten kwamen tijdens deze middag met goede ideeën om LOB te verbeteren en de relatie met het vak burgerschap inzichtelijker te maken.

Aan de hand van de mening van studenten en onderzoek naar dit onderwerp kan je hieronder de visie van JOB lezen.

LOB volgens de achterban van JOB – de themamiddag

21 december 2016 vond de themamiddag ‘Tijd voor het persoonlijke gesprek’ plaats. In het gezellige Utrecht er waren 29 studentenraadsleden vanuit 14 instelling in Nederland en 10 studenten van ROC van Amsterdam aanwezig. Tijdens deze bijeenkomst staat de mening van de mbo-studenten over LOB en burgerschap centraal. JOB wilt horen wat er beter kan aan LOB en burgerschap volgens studenten.

Voor een volle zaal opende Jasper Schöbel, secretaris bij JOB, het gesprek. Hij toonde daarbij de resultaten van de vooraf ingevulde vragen en opvallende resultaten over LOB uit de JOB-monitor. Op de vraag: “Hoe wordt loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) bij jou op school genoemd?” gaven de studenten tien verschillende antwoorden. Zo werd LOB van studiebegeleiding, loopbaan tot coaching en SLB genoemd. Het was voor de studenten onduidelijk wat LOB is, of ze het krijgen op school en hoe het wordt genoemd. De eerste aanbeveling van de studenten is dus: geef LOB overal dezelfde naam!

De eerste spreker van de dag is Remmert Daas, onderzoeker naar burgerschap in het beroepsonderwijs bij de Universiteit van Amsterdam. Hij vertelde over de wettelijke richtlijnen voor burgerschapsonderwijs. Laura Polder, docent LOB en burgerschap bij ROC van Amsterdam, liet ons aan de hand van een korte quiz nadenken over of de kwalificatie-eisen voor LOB terug te zien zijn in

de LOB-lessen en gesprekken. Met de stelling “Door LOB heb ik meer inzicht in mijn kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren” waren 16 van de 21 studenten die gestemd hebben het oneens. Het grootste deel van de studenten vindt dus dat LOB niet bijdraagt aan meer inzicht in de eigen kwaliteiten. Dit is het doel van LOB. De vraag was toen: hoe kan dit? De studenten vonden dat het doel en de inhoud van LOB soms onduidelijk is. Ze weten vaak niet waarom zij bepaalde opdrachten of activiteiten moeten doen en de terugkoppeling ontbreekt vaak. Studenten vinden de begeleiding en informatie die zij op de opleiding krijgen belangrijk, maar vinden de context en het doel van LOB niet altijd helder.

Na de twee sprekers is er een discussie gestart aan de hand van drie stellingen. Opvallend bij de discussie over regels voor LOB en burgerschap was dat de invulling van LOB erg verschilt per school en opleiding. De studenten vonden dat LOB niet perse overal hetzelfde moet zijn, maar dat er wel op elke instelling een basiskwaliteit moet zijn voor LOB. Verder valt op dat er grote verschillen zijn tussen de docenten die LOB geven. Sommige docenten zien LOB als een ‘afstreepuurtje’. Een aantal studenten missen docenten die weten wat het nut is van LOB, vakkennis hebben en die passie hebben voor het begeleiden van studenten.

Als laatste onderdeel van de themamiddag hebben wij het ‘Grote LOB- en burgerschapspel’ gespeeld. De studenten werden in groepen verdeeld met het onderwerp burgerschap of LOB en BOL of BBL. De groepen moesten het ideale onderwijsprogramma bedenken voor hun onderwerp. Met hun ideeën gingen zij in toernooivorm tegen elkaar strijden. Er kwamen mooie ideeën uit en de groepen waren aan elkaar gewaagd. Uiteindelijk heeft één groep het spel gewonnen omdat zij volgens de studenten en de sprekers het beste idee aandroegen. De winnende groep had de onderwerpen LOB voor BOL. Volgens deze groep moet er 2 uur per week LOB worden gegeven. Tijdens LOB bespreek je hoe het staat met je opleiding, stage en toekomst. Er moeten persoonlijke opdrachten worden gegeven en het moet duidelijk zijn wat er van de student wordt verwacht. Je LOB-docent heb je tijdens de gehele schoolperiode en deze moet gekwalificeerd zijn om LOB te geven. Dit betekent volgens de studenten dat de docenten niet een 4-jarige een opleiding moeten doen, maar dat ze voor en tijdens het docent-zijn bijgeschoold moeten worden. Een docent moet volgens deze studenten een persoon zijn die verstand en ervaring heeft met jouw opleiding. LOB moet getoetst worden met een onvoldoende/voldoende/goed voor je portfolio en je aanwezigheid. Wat een mooi onderwijsprogramma. Gefeliciteerd met het goede idee!

Al met al was de themamiddag was een groot succes!

JOB's visie op LOB en aanbevelingen

Op basis van de cijfers, de wet en de kwalitatieve informatie van de achterban van JOB, heeft JOB een visie op LOB gevormd. JOB's visie is concreet gemaakt door het formuleren van 5 speerpunten met behulp van de studiekeuzechecklist: ‘Aanval op Uitval’ van scholierenorganisatie LAKS, decanenvereniging NVS-NVL, studentenorganisatie ISO en de politieke partijen VVD, PvdA en CDA, onderzoek en de mening van de student geformuleerd. JOB heeft zich later bij de studiekeuzechecklist aangesloten en de punten toegespitst op het mbo-onderwijs. Hieronder zijn de vijf punten van de visie van JOB te vinden.

1. Alleen gekwalificeerde loopbaandocenten voor de klas (komt overeen met punt 1 van de studiekeuzechecklist).

Docenten die weten wat het nut is van LOB zullen dit op een betere manier overbrengen op studenten. Coaching-skills en gesprekstechnieken zijn belangrijke vaardigheden voor een LOB-docent. Deze vaardigheden zijn niet vanzelfsprekend voor een vak-docent. Daarom is het van belang dat docenten die LOB geven hiervoor opgeleid worden. Volgens Luken (2011/2009) hangt de ontevredenheid over LOB onder andere samen met een gebrekkige professionaliteit bij de studieloopbaanbegeleiders. "Vaak hebben dezen geen of slechts een zeer korte opleiding op het gebied van LOB gehad. Zij doen het naast hun eigenlijke vak en soms komt het zelfs voor dat LOB een opgedragen taak is waarmee zij geen affiniteit hebben. Ook is er sprake van gebrekkige faciliteiten. Daardoor gebruiken studieloopbaanbegeleiders nogal eens kwalitatief slechte of matige instrumenten. Bijvoorbeeld (bijna) gratis tests worden gekozen, omdat de deskundigheid ontbreekt om de kwaliteit van tests op waarde te kunnen schatten en/of omdat er geen toereikend budget is. Het gebrek aan professionaliteit, affiniteit en facilitering verklaart ook waarom de dialoog of het goede loopbaangesprek, dat uit onderzoek gebleken zo cruciaal is voor de loopbaanontwikkeling, nog vrijwel nooit tot stand komt." Tijdens de themamiddag gaven de studenten ook aan dat zij een aantal eigenschappen bij hun LOB-docenten missen. Volgende de studenten zijn de volgende eigenschappen belangrijk zijn voor een LOB-docent: het hebben van passie voor het begeleiden van studenten, het hebben van kennis over de onderwerpen, staat dichtbij de leefwereld van de student, kan duidelijk uitleggen, de opdrachten en activiteiten worden nabesproken en er wordt geluisterd naar de student. Niet alleen de studenten geven aan dat zij gekwalificeerde docenten voor de klas willen. Ook docenten zijn op zoek naar meer ondersteuning. Uit de 'Behoeftetepeiling onder het werkveld over de toekomst van LOB in het mbo' komt naar voren dat docenten en studieloopbaanbegeleiders behoefte hebben aan vertaling van visie naar beleid en curriculum, aan erkenning en een betere toerusting. (MBO diensten, 2015). Gesteund door onderzoek en de mening van de student is het dus zaak dat er alleen nog gekwalificeerde LOB-docenten met studenten werken.

2. Landelijke normen voor LOB (komt overeen met punt 2 van de studiekeuzechecklist).

Op dit moment wordt LOB op veel verschillende manieren vormgegeven en verschilt de kwaliteit van LOB erg per instelling en zelfs per opleiding. Luken (2011) geeft aan dat de gebrekkige organisatie binnen instellingen maakt dat er grote kwaliteitsverschillen zijn tussen instellingen en opleidingen. "Een mogelijke verklaring ligt in een gebrekkige organisatie van de LOB. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de onderwijsinstellingen, voor wie de loopbaan van de leerling of student niet de hoogste prioriteit heeft. Dat een student het diploma haalt is voor de instelling belangrijker." Om ervoor te zorgen dat de ontwikkeling en de loopbaan van de student meer prioriteit krijgt bij de instellingen zijn er landelijke normen nodig. LOB kan en hoeft niet overal hetzelfde te zijn. Scholen moeten de vrijheid behouden om een eigen visie op LOB te hebben. Maar om te zorgen dat er op elke instelling kwalitatief goede LOB wordt gegeven, dient de visie van een instelling wel aan een aantal landelijke normen te voldoen. Op deze manier worden scholen gestimuleerd om LOB een structureel en herkenbaar onderdeel te maken van het onderwijs.

Zoals opgenomen in de Motie Duisenberg stelt JOB dat de landelijke normen in het mbo als volgt opgenomen dienen te worden:

1. LOB-activiteiten: Er worden minimaal twee relevante LOB-activiteiten per jaar aangeboden. Denk hierbij aan LOB-activiteiten als bedrijfsbezoeken, snuffelstages, sollicitatietraining, relevante sprekers en meeloopdagen bij doorstroommogelijkheden.
2. Individuele gesprekken: Elk studiejaar worden studenten gestimuleerd om regelmatig individuele gesprekken te voeren met de coach, waar afhankelijk van de situatie van de student studiekeuze, beroepskeuze en bijbehorende praktische informatie besproken worden.
3. Beroepslessen: Om verbinding te maken met de vervolgcarière van de student dienen er beroepslessen te worden geïntroduceerd bij elk vak. Op het mbo krijgen studenten beroepslessen in elk studiejaar.
4. LOB-lessen: In het mbo zouden studenten vanaf het eerste studiejaar maandelijkse LOB-lessen moeten krijgen. Tijdens deze lessen kunnen studenten hun ervaringen delen met medestudenten en de LOB-docent.

3. De student van begin tot het einde van de studie begeleiden in hun persoonlijke ontwikkeling en vervolgkeuze.

Al vanaf jaar één dienen studenten tijdens LOB op zoek te gaan naar hun krachten, deze te ontwikkelen en in de loop van de opleiding om te zetten in een keuze voor de toekomst. Studenten moeten zich bewust zijn van de keuze om te gaan werken of door te studeren. De ontwikkeling van de student dient centraal te staan tijdens de opleiding. Praktisch betekent dit dat studenten elk jaar LOB hebben. Het programma van LOB dient aangepast te worden aan de fase waarin de student in zit. Bijvoorbeeld dat het vinden van de kwaliteiten van de student centraal staat in het eerste jaar en het maken van een carrièrekeuze in het laatste jaar.

4. Op elke opleiding zijn er altijd opleidingsdecanen/begeleiders aanwezig die alles weten over het onderwijsveld en waar studenten en docenten informatie kunnen krijgen over LOB, persoonlijke ontwikkeling, doorstroom binnen het mbo, doorstroom naar de arbeidsmarkt, doorstroom naar het hbo en de Associate degree. Zoals eerder benoemd komt in de JOB-monitor 2016 naar voren dat 19% van de studenten ontevreden is over de algemene (studie)loopbaanbegeleiding. Bij de vraag of studenten voldoende weten over de mogelijkheden om verder te studeren is 22% ontevreden en over de begeleiding bij beroepskeuze/keuze voor vervolgopleiding is 19% ontevreden. Studenten zijn dus het mist tevreden over de mogelijkheden om verder te studeren. JOB krijgt vaak signalen dat studenten moeite hebben met het vinden van de juiste informatie over vervolgstudies en arbeidsmarkt. De aanwezigheid van opleidingsdecanen op een centraal punt in de opleiding lost dit probleem op.

5. Mbo-instellingen weten hoe hun alumni het doen (komt overeen met punt 4 van de studiekeuzechecklist).

Mbo-instellingen moeten inzichtelijk maken hoe hun alumni het doen op de arbeidsmarkt of in een vervolgopleiding. Feedback van hen zal leiden tot betere LOB waar nieuwe generaties van profiteren.

Conclusie

Concluderend kan er gesteld worden dat LOB belangrijk is voor de ontwikkeling in het inzicht van de kwaliteiten van de student. JOB gelooft dat er met gekwalificeerde LOB-docenten, landelijke normen,

doorlopende begeleiding, de aanwezigheid van opleidingsbegeleiders en het inzichtelijk maken van de alumni de kwaliteit van LOB fundamenteel en structureel verbeterd zal worden.

Bronnen:

Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters, A. (2010). Leren kiezen / kiezen leren: Een literatuurstudie. Utrecht/Den Bosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Luken, T. (2009). Van kiezen naar leren: naar een effectiever begrip van (studie)loopbaanontwikkeling. In Schramade, P. W. J. (red.). Handboek Effectief Opleiden, 49/135 (juni 2009),

Luken, T., (2011), Handboek Effectief Opleiden, Loopbaanbegeleiding: wat leert onderzoek ons voor beleid en praktijk?, http://home.kpn.nl/tluken/11.7-14_HEO55.pdf

Luken, T, (2012) Loopbaanleren, LOB schiet de leerling voorbij, <http://home.kpn.nl/tluken/LOBschietLeerlingVoorbijMESO.pdf>

JOB-monitor, 2016

Thema-analyse Switchgedrag in het mbo, hbo en wo, 2015, ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Handreiking voor Loopbaan Oriëntatie en -Begeleiding (LOB) in het mbo, 2016, Servicepunt LOB mbo
Behoeftetepeiling onder het werkveld over de toekomst van LOB in het mbo, 2015, MBO diensten