

Tom Luken

Tom Luken is onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken. E-mail: tluken@planet.nl

LOB SCHIET DE LEERLING VOORBIJ

Loopbaanleren

De aandacht voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is in de afgelopen tien jaar explosief toegenomen. Helaas vallen de resultaten vooralsnog tegen. Veel leerlingen zijn ontevreden over LOB en nomadisch switch-gedrag tussen opleidingen en uitval uit het onderwijs blijven ongeveer op hetzelfde niveau. Volgens Tom Luken komt dit doordat de benadering van LOB weinig realistisch is en onvoldoende aansluit bij wat wij weten over wat jongeren wel en niet kunnen.

De wijze waarop er in het Nederlandse onderwijs over LOB wordt gedacht en er aan LOB wordt gedaan, is voor een belangrijk deel gebaseerd op het werk van Kuijpers en Meijers. In de hele beroepskolom worden begrippen gebruikt die zij hebben ontwikkeld. Zo is het loopbaanonderdeel in het mbo-document 'Leren, Loopbaan en Burgerschap' grotendeels ontleend aan hun werk. Dit document beschrijft de formele eisen op het gebied van reflectie, zelfsturing en arbeidsidentiteit die sinds 2007 gelden voor mbo-opleidingen en -examens. Omdat het werk van Kuijpers en Meijers gericht is op het beroepsonderwijs, is de invloed ervan in havo/vwo tot nu toe relatief gering, maar dit is aan het veranderen, sinds de VO-raad het in 2009 als uitgangspunt is gaan hanteren voor het 'Stimuleringsplan LOB'. De begrippen van Kuijpers en Meijers spelen ook een belangrijke rol in het recent in werking getreden 'Stimuleringsplan LOB MBO'. Het werk van Kuijpers en Meijers lijkt een haast onaantastbare status te hebben verworven. De vraag is of dat terecht is.

De theorie in het kort

Kuijpers en Meijers gaan ervan uit dat jongeren loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit moeten ontwikkelen. Dat is nodig voor een succesvolle loopbaan in het huidige onderwijs en in de postindustriële maatschappij. Zij onderscheiden vijf loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Basishypothese is dat er bij leerlingen meer sprake zal zijn van de ontwikkeling van loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit, naarmate het onderwijs beter voldoet aan de drie kenmerken van een krachtige, loopbaangerichte

leeromgeving. Een krachtige, loopbaangerichte leeromgeving is:

- praktijkgericht (leerlingen doen ervaringen op in realistische praktijksituaties);
- vraaggericht (de leerling heeft met zijn leervragen en keuzen invloed op het leerproces);
- dialogisch (leerlingen bespreken hun ervaringen met begeleiders).

Kanttekeningen

Kuijpers en Meijers trekken op basis van hun onderzoek de conclusie dat leerlingen in staat en gemotiveerd zijn loopbaancompetenties te verwerven en te gebruiken wanneer de leeromgeving de drie genoemde kenmerken heeft. De vraag is echter hoe sterk hun bewijs hiervoor is. Definitieve conclusies kunnen immers nog niet worden getrokken, omdat de loopbaangerichte leeromgeving zoals Kuijpers en Meijers voor ogen staat, nog nergens geheel gerealiseerd is. Ook de 'best practices' zijn nog volop bezig met de gevraagde omslag. In de tweede plaats heeft nog geen onderzoek plaatsgevonden naar langetermijneffecten en mogelijke bijwerkingen van onderwijsveranderingen gebaseerd op de theorie. Een groot deel van het bewijs berust bovendien op subjectief vragenlijstonderzoek. Een derde punt is dat de door Kuijpers en Meijers aangetoonde effecten van de leeromgeving relatief klein zijn. In alle onderzoeken, van vmbo tot en met hbo, blijkt de loopbaanontwikkeling van de lerende veel sterker samen te hangen met individuele kenmerken dan met de leeromgeving. Ook Middendorff constateert in haar proefschrift dat docenten in het mbo slechts enkele procenten invloed hebben op de loop-

baancompetenties van de leerlingen. Tot slot moet de vraag gesteld worden of de vijf loopbaancompetenties wel van toepassing zijn op scholieren en studenten. De loopbaancompetenties zijn voortgekomen uit het promotieonderzoek van Kuijpers bij een heel andere doelgroep, namelijk hoogopgeleide werkenden. Een probleem dat twijfel zaait, is dat vmbo-leerlingen in een aantal gevallen hoger scoren op de loopbaancompetenties dan hbo-studenten.

Vragen bij het begrip arbeidsidentiteit

Het begrip arbeidsidentiteit is in het meest recente onderzoek gedefinieerd als 'het vertrouwen van de leerling in de passendheid van het werk waarvoor hij wordt opgeleid op basis van een realistisch beeld van zichzelf en werk'. Het begrip wordt in de onderzoeken van Kuijpers en Meijers gemeten met behulp van een tiental stellingen, zoals: 'Ik weet hoe mijn toekomst als vakman/vakvrouw eruit gaat zien.' Feit is echter dat ontwikkelingen in de wereld van het werk steeds minder voorspelbaar zijn. Bovendien gaat de vorming van identiteit en zelfbeeld levenslang door. Is de zekerheid van een leerling over zichzelf, werk en toekomst dan niet op schijn gebaseerd? Essentieel voor succes in de postindustriële maatschappij is het vermogen tot voortdurende aanpassing van beelden en plannen. Is een vroegtijdig gefixeerde arbeidsidentiteit daarbij niet eerder een handicap?

Ontwikkelingen in de wereld van het werk zijn steeds minder voorspelbaar

Problemen met loopbaanreflectie

De aandacht voor reflectie in het onderwijs heeft de afgelopen tien jaar veel kenmerken van een hype gekregen. Het probleem is echter dat er geen hard bewijs is voor de veronderstelde positieve effecten ervan. Ook Kuijpers en Meijers hebben nooit de hypothese kunnen bevestigen dat loopbaanreflectie positief samenhangt met succes en motivatie. In een aantal gevallen was er zelfs een negatieve samenhang. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat de medaille van het reflecteren een keerzijde heeft. In tegenstelling tot wat veelal gemeend wordt, leidt nadenken in een aantal gevallen tot slechtere beslissingen dan niet-nadenken. Denken kan bovendien blijven hangen in nutteloze en hinderlijke cirkels. Hiervoor bestaan woorden als piekeren en 'rumineren'. In de theorie en het onderzoek van Kuijpers en Meijers heeft het onderscheid tussen productieve

en improductieve denkprocessen nog geen aandacht gekregen. Hierop komen we in het navolgende nog terug.

Hoe haalbaar is de loopbaangerichte leeromgeving?

In de diverse onderzoeken in het beroepsonderwijs blijkt dat de meeste opleidingen slechts in geringe mate voldoen aan de drie kenmerken van een krachtige, loopbaangerichte leeromgeving. De onderwijscultuur en vigerende regels zijn weerbarstig. Wat betreft praktijkgerichtheid valt te verwachten dat dit in havo/vwo nog veel moeilijker te realiseren zal zijn dan in het beroepsonderwijs. Volgens Kuijpers en Meijers zijn fundamentele veranderingen of is zelfs een revolutie nodig in de onderwijscultuur, -organisatie en -praktijk. De vraag is of dit haalbaar is en zo ja, op welke termijn en vooral ook ten koste van wat?

Wat we nu weten over cognitieve en persoonlijke ontwikkeling

De vraag is ook of de verwachtingen ten aanzien van leerlingen wel realistisch zijn. In de voetsporen van Piaget zijn in de tweede helft van de vorige eeuw talloze ontwikkelingstheorieën opgesteld en met empirisch onderzoek uitvoerig getoetst. Interessant is dat neuropsychologisch onderzoek in de laatste decennia frappante bevestigingen heeft opgeleverd. Enkele onomstreden conclusies zijn:

- De meeste jongeren worden sterk beïnvloed door hun sociale omgeving. Zij zijn bang voor afwijzing, meisjes nog meer dan jongens. Dit is nu ook zichtbaar in hersenscans. (Zelf)beoordelingen van jongeren hangen sterk af van de (vermeende) oordelen van anderen.
- De prefrontale cortex (PFC) en de verbindingen daarvan met de rest van het brein gaan zich pas goed ontwikkelen na het 16e levensjaar en deze ontwikkeling gaat door tot in de (jong)volwassenheid. De PFC coördineert het brein en speelt onder andere een rol bij nadenken over (morele) dilemma's, overzicht krijgen over complexe materie, de integratie van denken en voelen, beslissen, vooruit denken en plannen. Adolescenten zijn nog niet in staat om langetermijnconsequenties van beslissingen te overzien en afgewogen prioriteiten te stellen.
- Ook in de volwassenheid blijven de hersenen 'plastisch'. Er ontstaan steeds nieuwe verbindingen, terwijl oude verbindingen verdwijnen. Prestaties op veel gebieden nemen bij het ouder worden af. De activiteit van de PFC en de kwaliteit van de hoofdverbindingen in de hersenen nemen echter toe. Hierdoor kunnen de hersenen beter als eenheid functioneren. Een en ander verklaart waarom competent gedrag voor jongeren vaak nog niet mogelijk is en bij volwassenen tot op hoge leeftijd kan groeien. Voor competent gedrag is

immers gecoördineerde activiteit nodig in uiteenlopende hersengebieden die zich bezighouden met kennis, houding, vaardigheid en context.

- De meeste jongeren en jongvolwassenen zijn nog niet in staat tot zelfsturing in de zin van bewust sturen op basis van een eigen visie. Zij missen daartoe vooral overzicht en autonomie. Slechts een deel van de mensen komt in de loop van de volwassenheid tot zelfgekozen normen en doelen en tot de durf en het vermogen om daarop te sturen.
- Er zijn grote individuele verschillen in ontwikkelings tempo, maar meisjes lopen gemiddeld ruim voor op jongens.

Toepassing van de theorie in het onderwijs

Zelfstandig nadenken en zelfsturing gaan de doorsneejongere en zelfs menig volwassene momenteel dus boven de pet. Dan is het vervolgens de vraag of het mogelijk en zinvol is te proberen deze vermogens in het onderwijs te ontwikkelen. Het uitgangspunt van Kuijpers en Meijers dat de ontwikkeling van loopbaancompetenties anno nu een vereiste is, is solide en inspirerend. Vroeger waren aanpassing aan de sociale omgeving en gehoorzaamheid vaak voldoende, nu is voor het oplossen van problemen in de eigen loopbaan en in arbeidsorganisaties en samenleving eigen initiatief, zelfstandig nadenken en 'double loop learning' noodzakelijk. Het belang van het ontwikkelen van deze vermogens is onomstreden. De eisen die gelden voor het leven, zijn echter te klakkeloos overgezet naar het onderwijs. Er is voorbijgegaan aan enkele belangrijke vragen:

- In hoeverre is het mogelijk om in het onderwijs loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit te ontwikkelen?
- Is het zinvol om de ontwikkeling te bespoedigen?
- Kan het stimuleren van ontwikkeling wellicht zelfs schadelijk zijn?

Op deze vragen ga ik hierna verder in.

Loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit op school

Een conclusie uit het voorgaande is dat het bij loopbaanontwikkeling gaat om vermogens die levenslang toenemen en die voor een deel bepaald zijn door biologische rijpingsprocessen. Voor een ander deel ontwikkelen deze vermogens zich door ervaringen en confrontaties die het leven met zich meebrengt. Het is moeilijk voorstelbaar dat een in de jeugd geboden leeromgeving het rijpingsproces en de levenservaring kunnen vervangen. Het maximaal haalbare lijkt dat in het onderwijs een goede basis gelegd wordt, waarbij niet bij voorbaat duidelijk is hoe deze basis eruit moet zien. Deze realiteit lijkt bij de implementatie van de theorie van Kuijpers en Meijers overheerst te zijn door de wenselijkheid van de ontwikkeling van loopbaancompeten-

ties. Het adagium 'niet voor de school maar voor het leven leren wij' wordt verkeerd geïnterpreteerd als men ervan maakt: 'We moeten er op school voor zorgen dat jongeren volwassen worden.'

Is het zinvol om de ontwikkeling te bespoedigen?

In onze cultuur – en misschien vooral in het onderwijs – wordt zelden getwijfeld aan wijsheden als 'hoe eerder hoe beter' en 'jong geleerd is oud gedaan'. Dit is echter niet altijd waar. Uit de ontwikkelingspsychologie zijn veel voorbeelden bekend van iets wat voor pedagogisch ingestelde onderwijsbetrokkenen moeilijk te accepteren is, namelijk dat het inderdaad wel mogelijk is om de natuurlijke ontwikkeling te bespoedigen, maar dat dit in veel gevallen geen zin heeft. Kinderen die een voorsprong krijgen dankzij een speciale training, worden naderhand bijvoorbeeld ingehaald door kinderen die geen training hebben ontvangen. Te vroeg beginnen met leren brengt dan dus slechts een verlenging van het leerproces met zich mee. Ook de achterstand die jongens hebben op meisjes op het gebied van ego-ontwikkeling, lopen zij in de jongvolwassenheid 'vanzelf' in.

Kan stimuleren van ontwikkeling schadelijk zijn?

Snelle ontwikkeling is niet automatisch beter dan langzame ontwikkeling. Een grote ontwikkelingsvoorsprong in de puberteit is bij meisjes gelieerd aan een grotere kans op depressieve verschijnselen en bij jongens op delinquentie. De hersenen van hoogbegaafde kinderen ontwikkelen zich langzamer dan die van gemiddeld begaafde kinderen. In verschillende experimenten met dieren en jonge kinderen is aangetoond dat een te vroege stimulans van de ontwikkeling tot gevolg heeft dat men uiteindelijk een lager eindniveau in plaats van een hoger eindniveau bereikt. Een ander brengt evolutionair ontwikkelingspsycholoog

Als we de snelheid waarmee we opgroeien kunnen verminderen, zijn we juist beter voorbereid om de belangrijke beslissingen in de volwassenheid te nemen

Bjorklund tot de overtuiging dat als we de snelheid waarmee we opgroeien kunnen verminderen, we juist beter voorbereid zouden zijn om de belangrijke beslissingen in de volwassenheid te nemen.

Ik ken geen direct bewijs dat een vroege ontwikkeling van loopbaancompetenties en arbeidsidentiteit schadelijk kan zijn. Maar er zijn wel aanwijzingen en argumenten voor de stelling dat we rekening moeten houden met de mogelijkheid van negatieve gevolgen. Hierboven ben ik al ingegaan op de mogelijke nadelen van een vroege fixatie van een arbeidsidentiteit en op het feit dat nadenken soms leidt tot slechtere beslissingen. Hier volgen nog enkele andere redenen om voorzichtig te zijn met opdrachten op het gebied van zelfreflectie:

- Enkele onderzoeken op het gebied van zelfreflectie laten een negatief verband zien met welzijn en geen verband met zelfkennis. Met andere woorden: mensen die veel nadenken over zichzelf, zijn minder gelukkig en weten niet meer over zichzelf dan mensen die weinig nadenken over zichzelf.
- Adolescenten gebruiken voor zelfreflectie andere hersengebieden dan volwassenen. Het is niet uitgesloten dat te vroege zelfreflectieopdrachten verkeerde hersengebieden, denkgewoonten of zelfbeelden stimuleren.
- Jongeren hebben in het algemeen gesproken nog een

neiging tot zwart-witdenken, waarbij hun sociale omgeving sterke invloed heeft. Zij zijn nog niet goed in staat om denken en voelen met elkaar te integreren en bij complexiteit tot synthese te komen. Wanneer dit denken wordt toegepast op het zelf en een onkenbare toekomst, bestaat een kans op verwarring. Vanuit dit perspectief is de sterke weerstand tegen reflectieopdrachten functioneel. Meisjes nemen reflectieopdrachten vaker serieus en lopen daarmee meer risico dat reflectie ontaardt in piekeren. Piekeren verhoogt de kans op latere depressie.

- Een ander mogelijk gevolg is dat de complexiteit gereduceerd wordt tot statische, niet-authentieke (zelf)beelden. Zelfkennis in termen van vaste kenmerken of karaktereigenschappen remt motivatie en leerprestaties. Zeer heldere zelfbeelden zijn gerelateerd aan perfectionisme, depressie en defensiviteit.
- De sterke weerstand die jongeren in het onderwijs ontwikkelen tegen reflectie, kan impliceren dat zij later in hun loopbaan juist minder gaan reflecteren dan zij anders gedaan zouden hebben.



Capaciteit

passend en op sterkte



Innovatie

specialist in veranderen



Probleem

verrassend oplossen



Conflict

resultaatgericht bestrijden



Sturing

helder beleid en teamwork



Efficiëntie

functie en taken in balans



Effectiviteit

kostenbesparend investeren



=

Interim-management en co-management
van



T 073 6247300 E info@interimenco.nl

www.co-manager.nl en www.interimenco.nl

Conclusie en aanbevelingen

Het baanbrekende werk van Kuijpers en Meijers heeft grote stappen voorwaarts mogelijk gemaakt voor theorievorming, onderzoek en vernieuwing op het gebied van LOB. De drie door hen geformuleerde kenmerken van een leeromgeving vormen belangrijke principes voor het bevorderen van loopbaanontwikkeling. Het begrip loopbaancompetentie verlegt terecht het accent van het kiezen naar het leerproces. De theorie en bewijsvoering bieden een goede basis voor experimenten en nader onderzoek, maar nog niet voor drastische onderwijshervormingen. Het Nederlandse onderwijssysteem dwingt jongeren tot vroegtijdige beslissingen die belangrijke, maar nog niet te overziene consequenties hebben. Zolang dit zo is, zullen ‘verkeerde keuzen’ onvermijdelijk zijn, hoe goed LOB ook wordt vormgegeven. Een werkelijk structurele oplossing van de loopbaanvraagstukken in onze samenleving vergt dat niet alleen de LOB, maar ook het onderwijsstelsel en het hrm-beleid in arbeidsorganisaties beter aansluiten bij wat we nu weten over hoe jongeren en volwassenen zich ontwikkelen. Verdere verbetering van LOB is ondertussen wel mogelijk en wenselijk. De belangrijkste aanbevelingen hiertoe zijn:

- Breng realistische gradaties aan in wat van onderwijsinstellingen en van leerlingen en studenten op verschillende niveaus en leeftijden verwacht kan worden.
- Doe minder aan reflectie en doe het beter. Erken dat nadenken lang niet altijd productief is en zelfs negatieve gevolgen kan hebben. Houd meer rekening met het ontwikkelingsniveau van de leerling. Ontwikkel een stapsgewijze didactiek.
- Omarm ontwikkelingen zoals de domeinvorming in het mbo en brede bachelors in het hoger onderwijs, die jongeren die dat nodig hebben, in staat stellen om verder te exploreren en definitieve keuzen uit te stellen.
- Beperk met flexibele programma's de schade die jongeren oplopen met 'verkeerde keuzen' en erken de waarde van leerervaringen die jongeren op zijpaden opdoen.
- Maak meer gebruik van eerder en elders ontwikkelde LOB-instrumenten en -methoden die hun effectiviteit bewezen hebben en die niet geïntegreerd zijn in het onderwijsleerproces, zoals counseling door een onafhankelijke professional.

Reageren?

> De kanttekeningen die Tom Luken plaatst bij de theorie van Kuijpers en Meijers over loopbaanleren, zijn stevig, zeker wanneer je bedenkt dat die theorie in de afgelopen jaren invloedrijk is geworden in het onderwijs. Wat betekenen Lukens kanttekeningen voor de loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het onderwijs? Moet LOB op een andere leest worden geschoeid? Herkent u wat Luken beschrijft, in uw school? En zo ja, hoe gaat u daar dan mee om?

Om deze en andere vragen die het artikel oproept in een bredere kring te bespreken, willen we een rondetafelgesprek organiseren. Bent u geïnteresseerd in LOB en de achtergronden ervan en wilt u meedoen aan het rondetafelgesprek, dan kunt u zich aanmelden via het redactiesecretariaat: c.ketelaar@kluwer.nl. Dit e-mailadres kunt u ook gebruiken, als u 'alleen maar' wilt reageren op het artikel.

Meer lezen

> Luken, T. (2011). Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij: Discussiestuk. Amsterdam: Luken Loopbaan Consult. Dit discussiestuk bevat een nadere wetenschappelijke onderbouwing van het dit artikel, inclusief een literatuuropgave. Het is te downloaden van <http://home.kpn.nl/tluken/discussiestukLOB.pdf>.