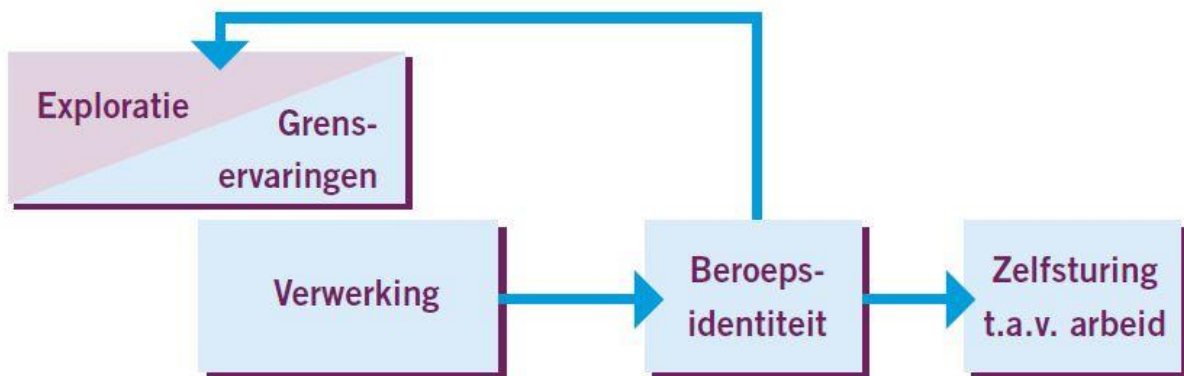


Procesgerichte benadering van loopbaan ontwikkeling en leren reflecteren en nieuwsgierigheid

Procesgerichte benadering van loopbaan ontwikkeling

Bij loopbaan ontwikkeling wordt gekozen voor een procesgerichte benadering waarbij keuzes voor beroepen en vervolgopleiding gebaseerd moeten zijn op ervaring in plaats van informatie. Dit model beschrijft dat leerlingen door reflectie op eigen ervaringen in een werksituatie, zelfkennis opdoen en stap voor stap ontdekken welk werk en welk beroep bij hen past (Boer, Mittendorf & Sjenitzer, 2004).



In de beroepspraktijk ervaring opdoen en de verwerking hiervan leidt tot meer inzicht in de eigen beroepsidentiteit. Leerlingen die bezig zijn met het proces van ontwikkeling van hun beroepsidentiteit zijn geneigd om (grens)ervaringen in de beroepspraktijk op te zoeken. Ze zijn meer bezig met exploratie over wie ze zelf zijn in relatie tot arbeid. Een beter ontwikkelde beroepsidentiteit leidt tot meer zelfsturing ten aanzien van werk. Zelfsturing helpt jongeren weerstand te bieden tegen het zich laten beïnvloeden door externe factoren zoals populariteit, imago, keuzes van vrienden, enz.

Loopbaancompetenties

Om zichzelf te kunnen sturen in de loopbaan en een eigen arbeidsidentiteit te kunnen ontwikkelen, moet de leerling beschikken over een aantal vaardigheden die loopbaancompetenties worden genoemd. Dit zijn:

1. *Loopbaanreflectie*: vaardigheden waarbij door reflectie op ervaringen zelfkennis wordt opgebouwd ten aanzien van motieven en kwaliteiten. Deze vaardigheden leiden tot het ontwikkelen van een beroeps- of arbeidsidentiteit en zelfsturing in het keuzeprocess.
2. *Loopbaanvorming* als een combinatie van werkexploratie en loopbaansturing.
3. *Netwerken*: vaardigheden van initiatief nemen voor het zoeken naar en contact leggen met anderen die kunnen helpen bij het vinden van de opleiding of het werk met de gewenste kenmerken, oftewel netwerken (Kuijpers, Meijers & Bakker, 2006).

Deze vaardigheden tezamen stellen de leerling in staat tot loopbaansturing.

Leren reflecteren en nieuwsgierigheid

Voordat leerlingen hun arbeidsidentiteit kunnen ontwikkelen middels reflecteren op ervaringen uit de werksituatie, zullen zij zich de reflectieve loopbaancompetentie vaardigheden eigen moeten maken. In die fase zijn werkervaringen in eerste instantie voeding voor het ontwikkelen van de competenties. Pas later ontstaat ruimte om de ervaringen direct aan de arbeidsidentiteit te relateren. Als mentoren

met leerlingen gaan reflecteren op bedrijfsbezoeken kunnen zij een growth mindset ontwikkelen (Dweck, 2006). Positieve ervaringen drijven naar nieuw onderzoek en verdieping. Zeker als leerlingen en mentoren zich realiseren dat ze veel meer niet dan wel weten, maakt dit, dat nieuwsgierigheid een essentieel onderdeel van de identiteit wordt. Mensen gaan zichzelf vragen stellen en dat is een sterk instrument om verder en meer te leren. Belangrijk is nieuwsgierigheid te behouden omdat het tijdens het leerproces katalyserend werkt.

Nieuwsgierigheid zorgt voor aandacht en zo komt er intellectuele ontwikkeling (Kashdan et al., 2009). Als het mentoren lukt om bij leerlingen nieuwsgierigheid te wekken, ontwikkelen leerlingen nieuwe beelden van de beroepspraktijk. Onder andere door vragen te stellen over de te bezoeken bedrijven kunnen mentoren nieuwsgierigheid oproepen (Tjepkema, 2010).

Grenzen scholen en bedrijven

Tussen verschillende activiteitensystemen zoals school en bedrijf is sprake van een grens, omdat ieder nu eenmaal eigen expertise en focus heeft die ook tot specialistische kennis en professionele diepgang leidt. De grens wordt pas hinderlijk en zorgt voor discontinuïteit op het moment dat mensen zich tussen deze praktijken bewegen (Akkermans & Bakker, 2012). Van leerlingen en hun mentoren wordt in het proces van loopbaanoriëntatie en begeleiding daarvan verlangd dat zij de grens oversteken en zich begeven in het activiteitensysteem bedrijf om daar te leren welk beroep bij hen past.

REFERENTIES BIJ PROCESGERICHTE LOOPBAAN ONTWIKKELING

- Akkerman, S.F. & Bakker, A. (2012). *Het leerpotentieel van grenzen. 'Boundary Crossing' binnen en tussen organisaties. O&O*, 1, 15-19.
- Boer, P. den, Mittendorf, K. & Sjenitzer, T. (2004). *Beter kiezen. Onderzoek naar keuzeprocessen van jongeren in het vmbo en mbo*. Deltapunt, Delft.
- Dweck, C. (2006) *Mindset: the new psychology of success*. London: Random House.
- Kashdan, T.B., Gallagher, M.W., Silvia, P.J., Winterstein, P.B., Breen, W.E., Terhar, D., & Steger, M.F. (2009). *The curiosity and exploration inventory-II: Development, factor structure, and psychometrics*. *Journal of Research in Personality*, 43(6), 987-998.
- Kuijpers, M., Meijers, F., & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het?* Driebergen: HPBO.
- Tjepkema, S. (2010). *Leren in Organisaties*. Deventer: Kluwer.

Putten, 4-1/18, Jan Heeres