

# Actieve keuzebegeleiding



**voor doorstroom mbo-hbo**

# Inhoud

<b>Voorwoord.....</b>	<b>2</b>
<b>1 Inleiding.....</b>	<b>3</b>
1.1 Resultaten voor instellingen.....	4
<b>2 Actieve keuzebegeleiding .....</b>	<b>5</b>
2.1 Definitie actieve keuzebegeleiding.....	5
2.2 Doelen actieve keuzebegeleiding.....	5
2.3 Uitgangspunten actieve keuzebegeleiding.....	6
<b>3 Uitgangspunten.....</b>	<b>7</b>
<b>4 Voorbeeldactiviteiten.....</b>	<b>11</b>
<b>5 Literatuur.....</b>	<b>13</b>

## Voorwoord

Werkgroep 1 Actieve keuzebegeleiding is een van de zes werkgroepen die valt onder het convenantproject Succesvolle doorstroom mbo-hbo in Noord-Nederland. De werkgroep is in juni 2013 gestart. Op 20 juni 2014 is dit document vastgesteld door de stuurgroep van het project.

Als werkgroep hebben we op basis van *good practices* en literatuuronderzoek uitgangspunten voor de actieve keuzebegeleiding geformuleerd. Er is gekozen om uitgangspunten te beschrijven omdat de ontwikkelingen binnen de verschillende instellingen in Noord-Nederland uiteenlopen en we op deze manier hopen aan te sluiten bij alle instellingen, zonder de regels strikt voor te schrijven. De uitgangspunten streven naar een kwaliteitsimpuls van de aansluiting mbo-hbo en dragen maatschappelijk gezien bij aan employability en ondernemerschap.

Opleidingen en instellingen bieden nu al veel activiteiten en diensten aan die bijdragen aan het behalen van deze doelen. Een aantal daarvan hebben we ten behoeve van het onderwijs beschreven. Met de uitkomsten van onze werkgroep willen wij bijdragen aan actieve keuzebegeleiding, opdat de mbo'er een bewuste keuze maakt voor werken of doorleren aan het hbo en de kans op succes na het mbo wordt vergroot.

### ***Werkgroepleden***

- Dick van Egmond (AOC Terra / Onderwijsgroep Noord)
- Geja Kinds (Stenden)
- Guus van Wifferen (Noorderpoort)
- Wietske Drent / Jitske Benedictus (Hogeschool Van Hall Larenstein)
- Linda Kuiper-Bakker (Hanzehogeschool Groningen)
- Marga Hoekman (Friesland College)
- Agnes Meijer (Hanzehogeschool Groningen)
- Maartje Molema (Alfa-college)
- Pia Niemeijer (Drenthe College)
- Renske Wassenaar (NHL Hogeschool)

*Daar waar hij staat, kan ook zij gelezen worden en daar waar we het hebben over een mbo'er, dan wordt een mbo'er van een niveau 4-opleiding bedoeld.*

# 1 Inleiding

In het hoger onderwijs stopt zo'n 30% van de studenten in of direct na het eerste jaar met zijn of haar studie in het hoger onderwijs (Hobéon, 2012). Dit grote aantal illustreert hoe lastig het hele studiekeuzeproces kennelijk is. Ook in het werk moeten telkens keuzes worden gemaakt. Loopbanen van werknemers liggen tegenwoordig geen tientallen jaren meer vast. De arbeidsorganisatie is minder hiërarchisch dan vroeger. Werknemers zijn uitgegroeid tot kenniswerkers en moeten steeds meer informatie selecteren, op waarde schatten, gebruiken en produceren. En zij moeten zich weten te plooiën naar een steeds wisselend landschap van betrekkingen. Al deze taken moeten ze zelf weten te sturen en coördineren, onder meer omdat traditionele loopbanen verdwijnen. Dat vraagt van (aankomende) werknemers een behoorlijke mate van zelfsturing.

Onderzoek van Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) heeft aanwijzingen opgeleverd dat loopbaanleren een noodzakelijk te ontwikkelen capaciteit is in deze dynamische samenleving. Daarbij geven jongeren aan begeleid te willen worden in hun keuzeproces (Hobéon, 2012).

## ***Overheidsmaatregelen voor intensivering begeleiding***

De overheid voert in het mbo en hbo een aantal maatregelen in die het belang van een intensivering van keuzebegeleiding onderstrepen. Een actief keuzeproces is van invloed op de studieresultaten (Warp et al., 2010) en op de rendementen van de mbo'ers op het hbo. Zo geeft 56% van de uitgevallen hbo'ers geeft aan dat ze niet goed nagedacht hebben over de keuze die ze gemaakt hebben en dat ze onvoldoende materiaal hebben verzameld bij het maken van de keuze. In het actieplan Focus op Vakmanschap (Van Bijsterveldt, 2011) staat de opdracht aan mbo-instellingen om studieloopbaanbegeleiding te intensiveren. In 2014 wordt een urenintensivering van begeleide onderwijstijd ingevoerd bij voltijdopleidingen. Tegelijkertijd wordt een nieuw bekostigingsmodel ingevoerd, het cascademodel. Bij dit model neemt de bekostiging af naarmate een mbo'er langer in het mbo zit. Dit pleit voor een versterking van de studieloopbaanbegeleiding. Daarnaast heeft het hbo te maken met de Wet Kwaliteit in verscheidenheid in het hoger onderwijs. Deze wet bevat maatregelen die ervoor moeten zorgen dat meer hbo'ers op de juiste plek terecht komen. Voor mbo'ers is het met name van belang om rekening te houden met de vervroegde aanmelddatum en de studiekeuzecheck. Zo'n check is bedoeld om erachter te komen of de opleiding waarvoor iemand zich heeft aangemeld, ook echt bij hem past. Een andere maatregel is dat vanaf 2015-2016 hogescholen voor een aantal doorstroomroutes toelatingseisen mogen gaan stellen. In deze doorstroomroutes zijn de laatste jaren redelijk wat studenten doorgestroomd en de uitval was hoog. Daarmee vervalt voor die doorstroomroutes het automatische toelatingsrecht (Wet kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs, 2013).

## ***Loopbaan: loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB)***

Naast het invoeren van bovenstaande maatregelen, kent het mbo sinds een aantal jaren het onderdeel Loopbaan dat meetelt voor het behalen van het diploma. Bij Loopbaan gaat het erom dat de mbo'er zelf sturing geeft aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven. Ook oriëntatie op mogelijke hbo-opleidingen en op ondersteuningsmogelijkheden ten behoeve van de loopbaanontwikkeling zijn hierbij van belang (zie Kwalificatie-eisen Loopbaan en burgerschap, opgenomen in de WEB, 1995). Loopbaan bestaat uit de vijf loopbaancompetenties van 'loopbaanoriëntatie en -begeleiding',

kortweg LOB genoemd. Hieronder een samenvatting van deze vijf LOB-competenties, met links de competentie genoemd en rechts een korte toelichting.

Motievenreflectie	-	Wat wil ik, wat drijft mij?
Capaciteitenreflectie	-	Wie ben ik, wat kan ik?
Werkexploratie	-	Welk soort werk past bij mij?
Loopbaansturing	-	Wat wil ik worden?
Netwerken	-	Wie kan mij daarbij helpen?

Door actieve keuzebegeleiding te integreren in de loopbaancompetenties, versterken ze elkaar. Daarmee wordt tevens voorkomen dat het twee aparte curriculumonderdelen zijn.

### **1.1 Resultaten voor instellingen**

Het convenantproject heeft tot doel de aansluiting tussen mbo en hbo te versterken. Actieve keuzebegeleiding (werkgroep 1) richt zich op het keuzeproces. De instellingen hebben daarvoor een aantal resultaten te behalen. Sommige resultaten zijn gekoppeld aan de duur van een opleidingstraject. Omdat deze duur verschilt van 1 tot 4 studiejaar, spreken we hier niet over studiejaar, maar over fasen van de opleiding. Globaal zou je deze binnen de actieve keuzebegeleiding kunnen indelen in oriënteren, verdiepen en beslissen.

1. Elke mbo'er doorloopt een actief keuzeproces
  - 2014-2015: 75% van de mbo'ers heeft actieve keuzebegeleiding ervaren in het oriëntatie- en verdiepfase van de opleiding.
  - 2014-2015: 90% van de mbo'ers heeft actieve keuzebegeleiding ervaren in het beslissfase van de opleiding.
2. De hbo-instellingen hebben een gevarieerd aanbod aan keuzeactiviteiten dat aansluit bij de ontwikkelvragen van een mbo'er. Doel van het aanbod is ervaring opdoen zodat de mbo'er een gefundeerde keuze voor een vervolgopleiding kan maken. Het aanbod moet gericht zijn op oriënteren, verdiepen en verbreden, kiezen, checken en voorbereiden op de keuze na diplomeren.
3. Het uitgewerkte aanbod en de samenwerking zijn duurzaam van opzet en zijn ingebed in het instellingsbeleid.

In de volgende hoofdstukken wordt ingegaan op actieve keuzebegeleiding. In hoofdstuk 2 wordt een inhoudelijke definitie doelen van actieve keuzebegeleiding gegeven. Daarbij stelt de werkgroep een zevental uitgangspunten voor instellingen voor, die in hoofdstuk 3 worden toegelicht. Hoofdstuk 4 bevat voorbeeldactiviteiten bij deze uitgangspunten.

## 2 Actieve keuzebegeleiding

Elke mbo'er moet een keuze maken in wat hij gaat doen na diplomeren: doorleren en/of werken. De mbo'er heeft een actieve rol om zijn eigen keuzeproces zelf vorm te geven. Deze actieve rol is niet voor iedere mbo'er een vanzelfsprekendheid. Veel mbo'ers kunnen dat niet alleen en hebben baat bij begeleiding (Cornelissen, 2008). De werkgroep Actieve keuzebegeleiding formuleert uitgangspunten voor zowel mbo als hbo ten behoeve van een goed begeleidingstraject op een vervolgkeuze.

Het keuzeproces kent geen statisch tijdspad, wel zijn er stappen in te onderscheiden: oriënteren, verdiepen en verbreden, kiezen en voorbereiden op de keuze na diplomeren. Een mbo'er moet ook kunnen schakelen tussen de verschillende stappen. Bijvoorbeeld wanneer bij het verdiepen blijkt dat er geen juiste keuze is gemaakt, dan schakelt hij terug naar oriënteren. De mbo'er heeft er daarom baat bij dat loopbaankeuzen voor een vervolg vroegtijdig in het opleidingstraject onderwerp van gesprek is. Ook op het hbo is (studie)loopbaanbegeleiding belangrijk in het geval dat de mbo'er een onjuiste keuze heeft gemaakt en van opleiding wil switchen.

In het keuzeproces van de mbo'er kunnen grofweg twee fasen worden onderscheiden:

1. Ga ik doorleren, ga ik werken of ga ik leren en werken combineren?
2. Als ik wil werken cq doorleren, welke baan en werkgever cq welke opleiding en instelling kies ik?

### 2.1 Definitie actieve keuzebegeleiding

De werkgroep richt zich in het samenwerkingsverband uiteraard meer op het keuzeproces rondom het doorleren. Om tot uitgangspunten te komen, is een definitie van actieve keuzebegeleiding geformuleerd:

Actieve keuzebegeleiding is een proces waarbij de mbo'er actief met zijn keuzeproces bezig is en daarbij krijgt hij activerende begeleiding van docenten en/of andere begeleiders.

### 2.2 Doelen actieve keuzebegeleiding

Als de mbo'er actief met zijn keuzeproces bezig is geweest en daar activerende begeleiding bij heeft gekregen, dan moet dit leiden tot een aantal doelen. Deze zijn hieronder beschreven. Tussen haakjes staat aan welke loopbaancompetentie van LOB dit raakt.

De mbo'er heeft een actief keuzeproces doorlopen wanneer hij weet:

- waarom hij voor werken en/of doorleren kiest (motievenreflectie)
- wat hij (niet) kan in relatie tot de te maken keuze (capaciteitenreflectie)

En dat hij:

- actief is en stappen zet ter voorbereiding van de gemaakte keuze (zelfsturing)
- de manier van onderwijs op de vervolgopleiding heeft ervaren (opleidingsexploratie)
- een realistisch beeld heeft van het gekozen beroepenveld (werkexploratie; netwerken)

Indien de mbo'er een hbo-opleiding kiest, dan zorgt bovenstaand proces er tevens voor dat de mbo'er:

- reële verwachtingen heeft van de hbo-opleiding (o.a. over beroepsmogelijkheden en studievaardigheden)
- weet welke inspanningen van hem worden verwacht op de hbo-opleiding (o.a. eisen rondom het bindend studieadvies)
- weet welke inhoudelijke voorkennis van hem gevraagd wordt
- weet aan welke inschrijvings- en toelatingseisen hij moet voldoen

Het opleidingsprogramma biedt ruimte om de mbo'er actief met het keuzeproces bezig te laten zijn. Daarnaast biedt het opleidingsprogramma passende begeleiding, opdat de doelen van actieve keuzebegeleiding worden behaald.

Voor een succesvolle doorstroom is meer nodig dan alleen een actief keuzeproces. Een mbo'er is goed voorbereid op een hbo-opleiding als hij beschikt over de juiste studievaardigheden en hij de juiste inhoudelijke kennis en vaardigheden heeft.

### **2.3 *Uitgangspunten actieve keuzebegeleiding***

Om de doelstellingen van actieve keuzebegeleiding te behalen, stelt de werkgroep voor om de volgende uitgangspunten in te voeren bij elke instelling, waarbij uitgangspunt 1 t/m 5 gelden voor de mbo-instellingen en 5 t/m 7 voor de hbo-instellingen.

1. Het mbo start in het eerste studiejaar met actieve keuzebegeleiding, waardoor de mbo'er uiterlijk in het voorlaatste studiejaar start met de keuze voor doorleren en/of werken.
2. De actieve keuzebegeleiding sluit aan bij de ontwikkelvragen van de mbo'er.
3. De mbo'er leert in het actieve keuzeproces die vragen te stellen die hem verder brengen.
4. De mbo'er die wil doorstuderen op het hbo, ontwikkelt ten behoeve van het actieve keuzeproces specifieke studievaardigheden.
5. Ouders worden betrokken bij de actieve keuzebegeleiding, zowel door het mbo als door het hbo.
6. Het hbo biedt verschillende activiteiten en diensten aan die passen bij de keuzestadia van de mbo'er. Elke hbo-opleiding biedt ten minste één ervaringsactiviteit aan.
7. Keuzebegeleiding gaat als onderdeel van studieloopbaanbegeleiding door op het hbo.

De uitgangspunten worden in het volgende hoofdstuk toegelicht. In het hoofdstuk daarna zijn voorbeeldactiviteiten per uitgangspunt opgenomen.

### 3 Uitgangspunten

In dit hoofdstuk worden de zeven uitgangspunten toegelicht. De uitgangspunten hebben als doel de kans op succes van de te maken keuze binnen loopbaanleren te vergroten. Ze geven richting aan en bieden houvast voor begeleiding vanuit mbo en hbo, zodat de mbo'er een weloverwogen keuze maakt. Als de jongere eenmaal op de juiste plek zit met voldoende bagage, dan heeft hij daarmee een stap gezet in de goede richting van zijn loopbaan.

#### ***1. Het mbo start in het eerste studiejaar met actieve keuzebegeleiding, waardoor de mbo'er uiterlijk in het voorlaatste studiejaar start met de keuze voor doorleren en/of werken.***

Loopbaanontwikkeling is een proces van lange adem, waarin de persoon geleidelijk beter zicht krijgt op zichzelf en de 'wereld'. Loopbaanbegeleiding zou al in het basisonderwijs moeten beginnen en na het onderwijs levenslang door moeten gaan (Luken, 2009). Den Boer (2009) geeft aan dat opleidings- en beroepskeuze niet een eenmalig leerproces is, maar een levenslang proces. Jongeren geven aan daarin begeleid te willen worden. Mbo'ers hebben behoefte aan loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB). Een vroege start met LOB helpt jongeren later bij het succesvol inzetten van de loopbaancompetenties (Kuipers, Meijers, & Gundy, 2011). Ze willen dat hiervoor meer tijd beschikbaar komt, zodat zij zich goed kunnen voorbereiden. Aanbevolen wordt dat mbo'ers binnen schooltijd ervaringen opdoen en bespreken. Beroepservaringen lenen zich daar uitstekend voor. Ook willen de jongeren dat LOB wordt verankerd in het leerproces (Schut, Kuijpers, & Lamé, 2013). In de praktijk zijn de verschillende keuzeactiviteiten niet altijd duidelijk van elkaar te onderscheiden. Ze lopen door elkaar omdat ze elkaar steeds beïnvloeden. Het actieve keuzeproces is dan ook een cyclisch proces, waarbij de jongere tijd moet krijgen voor herbezinning, bewustwording en checken van de keuze. Daarnaast hebben jongeren tijd nodig om nodige stappen te kunnen zetten in de voorbereiding van de gemaakte keuze. Denk hierbij aan het volgen van een vak of keuzedeel om toegelaten te worden op de gekozen hbo-opleiding. Zo wordt tevens onnodige vertraging in de studieloopbaan voorkomen. Dit pleit ervoor om op tijd te starten met actieve keuzebegeleiding: start al in het eerste studiejaar van de opleiding.

#### ***2. De actieve keuzebegeleiding sluit aan bij de ontwikkelvragen van de mbo'er.***

Een jongere moet ook ruimte krijgen in de begeleidingsgesprekken om zelf de agenda te bepalen. Uit onderzoek is gebleken dat ook in dergelijke gesprekken de docent het meest aan het woord is (gemiddeld 53%) en de agenda bepaalt (57%). De mbo'er bepaalde voor 5% waaruit het gesprek begon. Gespreksonderwerpen zoals administratieve afhandelingen en voortgang van de opleiding spelen daardoor de boventoon. Mbo'ers geven aan dat zij het meest met medeleerlingen praten over hun loopbaan (Winters, Kuijpers, Meijers, & Beart, 2009).

Een van de conclusies op basis van onderzoek naar gebruik, waardering, impact en behoefte aan LOB onder scholieren en studenten (Schut, Kuijpers, & Lamé, 2013) is dat instrumenten en ervaringen die door jongeren het vaakst als zinvol worden beoordeeld diegene zijn die ze zelf kiezen. Instrumenten en ervaringen waar ze door de school of hun ouders toe worden aangezet, worden minder vaak zinvol ervaren (Schut et al., 2013, p. 33).



### **3. De mbo'er leert in het actieve keuzeproces die vragen te stellen die hem verder brengen.**

Om te leren kiezen is het van belang dat jongeren een realistisch zelfbeeld, werkbeeld en toekomstbeeld ontwikkelen en steeds oefenen met het maken van keuzes om hiervan te kunnen leren. Een effectieve manier is om vanuit een betekenisvolle praktijkervaring 'terugkijken - in dialoog - vooruitkijken' om zelfkennis te vergroten (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006; Winters, Kuijpers, & Meijers, 2008).

Door de jongere uit te dagen in bovenstaande cyclus 'terugkijken - in dialoog - vooruitkijken' te stappen en daarbij elke keer taak- en persoonsgericht te reflecteren, wordt de zelfsturing van de jongere ontwikkeld. Vragen stellen aan jezelf vanuit verschillende posities en vragenstellen aan je omgeving is voeding voor de noodzakelijke dialoog (Winters, Meijers, Lengelle, & Beart, 2012).

Voor de dialoog is het belangrijk dat de mbo'er gesprekken voert met een vertrouwde volwassene, waarin expliciet wordt gesproken over de betekenis van ervaringen die de mbo'er opdoet op school en daarbuiten. Het gaat dan om een expliciete relatie tussen de relevante ervaringen van de mbo'er en het ontwikkelde zelfbeeld en de arbeidsidentiteit. Beide zijn van invloed op de keuzes die een mbo'er maakt (Winters, Kuijpers, Meijers, & Beart, 2009). Dit vraagt om de nodige gespreksvaardigheden van de begeleider.

### **4. De mbo'er die wil doorstuderen op het hbo, ontwikkelt ten behoeve van het actieve keuzeproces specifieke studievaardigheden.**

Niet alleen het hebben van de juiste voorkennis is belangrijk voor een succesvolle doorstroom naar het hbo, ook het hebben van de juiste studievaardigheden zijn van belang. Onderzoek heeft aangetoond dat het hebben van de juiste studievaardigheden, de kans op studiesucces vergroot (Robbins, Davis, Langley, Lauver, & Le, 2004). Harbers (2013) deed onderzoek naar studievaardigheden op het hbo en kwam met tien belangrijke studievaardigheden:

1. Plannen en zelfstandig werken
2. Teksten lezen en leren
3. Informatie zoeken en verwerken
4. Presenteren
5. Verslagen maken
6. Onderzoeken
7. Reflecteren
8. Analyseren
9. Samenwerken
10. ICT inzetten

In het actieve keuzeproces zijn enkele studievaardigheden van specifiek belang: informatie zoeken en verwerken en reflecteren. Zonder informatie te zoeken en te gebruiken bij het maken van een keuze is het keuzeproces niet compleet. Hoe zit de arbeidsmarkt in elkaar? Wat zijn verschillen in beroepen tussen mbo en hbo? Welke instellingen en opleidingen zijn er en welke verschillen zijn er tussen de opleidingen enerzijds en de instellingen anderzijds? Ook reflecteren op eigen kwaliteiten, wensen en (on)mogelijkheden is nodig bij het maken van een juiste keuze.

Tijdens het actieve keuzeproces wordt planning en zelfstandigheid verwacht. Time management en organisatie zijn vaardigheden die zeer van invloed zijn op het studiesucces (Burns & Sinfield, 2004).

### **5. Ouders worden betrokken bij de actieve keuzebegeleiding, zowel door het mbo als door het hbo.**

In het hoger onderwijs stopt zo'n 30% van de hbo'ers in of direct na het eerste studiejaar met zijn of haar studie in het hoger onderwijs (Hobéon, 2012). Dit aantal illustreert hoe lastig het hele studiekeuzeproces kennelijk is. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat ouders een grote invloed hebben op de studiekeuze van hun kind. 47% van de mannelijke en 54% van de vrouwelijke hbo'ers vindt dat ouders verreweg de meeste invloed hebben op de studiekeuze in het hoger onderwijs (Onderwijsraad, 2008; Schut, Kuijpers, Lamé, 2013). Het is daarom van belang dat ouders door instellingen in het mbo en hbo betrokken worden bij het keuzeproces van hun kind. Ouders kunnen kinderen ondersteunen zij kunnen bijvoorbeeld samen met het kind structuur aan brengen in het keuzeproces en op een open manier in gesprek gaan over het hele proces (Oomen, 2010).

In de provincies Drenthe en Friesland blijft het aantal studenten dat een hbo-opleiding afrondt achter ten opzichte van het westen en het midden van het land (CBS, 2011). Het aantal eerste generatie studenten in deze provincies is daarmee groter. Eerste generatie studenten zijn een kwetsbare groep, ze kiezen minder vaak voor een hbo-opleiding en worden hierin ook minder gestimuleerd dan tweede en derde generatie studenten (Van Esch et.al., 2011).

### **6. Het hbo biedt verschillende activiteiten en diensten aan die passen bij de keuzestadia van de mbo'er. Elke hbo-opleiding biedt ten minste één ervaringsactiviteit aan.**

Het kennismaken met het studeren op het hbo en het proeven aan de manier van werken op het hbo door een ervaringsactiviteit kan een realistisch beeld geven van het studeren op het hbo. Het leereffect van deze activiteiten is groter als ze aansluit bij de ontwikkelvragen van de mbo'er (De Bruijn, 2006).

Het hbo kent een zorgplicht ten aanzien van instromende studenten. Door eerlijke en transparante voorlichting kunnen instromende studenten zich voorbereiden en/of hun keuzes aanpassen. Zo kunnen hbo-instellingen in hun voorlichting aangeven welke factoren van belang zijn voor het succesvol doorlopen van de opleiding. Een deel van deze zorgplicht wordt uitgewerkt in de studiebijsluiters, ook wel Studie in Cijfers genoemd. Het geeft een beeld van hoe een opleiding het doet in vergelijking met dezelfde opleiding bij andere hogescholen.

Ervaringen opdoen in een onbekende omgeving geven een jongere de gelegenheid om zijn acties, handelingen en gevoel onder de loep te nemen (Winters, Kuijpers, & Meijers, 2008). Gebleken is dat de interactie van het opdoen van ervaringen en de verwerking daarvan leiden tot een identiteitsontwikkeling die gunstig is voor het keuzeproces (Den Boer, 2009). Niet elke mbo'er is automatisch in staat zijn competenties volledig te benutten. Door ervaringsactiviteiten op het hbo kan een mbo'er meer kansen zien en ze weten te benutten (Stimuleringsproject LOB mbo, 2012). Voor mbo'ers is het belangrijk dat deze ervaringsactiviteiten op het hbo niet alleen in hun examenjaar worden gepland, maar ook eerder toegankelijk zijn, aansluitend bij het keuzeproces van deze mbo'er. Dit betekent dat hbo-instellingen bijvoorbeeld hun proefstudeerdagen of meeloopdagen openstellen voor mbo'ers die nog niet in hun eindexamenjaar zitten.

### **7. Keuzebegeleiding gaat als onderdeel van studieloopbaanbegeleiding door op het hbo.**







Keuzebegeleiding stopt niet nadat een mbo'er de keus heeft gemaakt voor een hbo-opleiding. Het gaat erom dat hbo'ers op de juiste plaats zitten. Eén op de drie mbo'ers die start bij een noordelijke hogeschool, verlaat de opleiding in het eerste studiejaar (Project Succesvolle aansluiting mbo-hbo Noord-Nederland, 2014). Studieloopbaanbegeleiding is gericht op de begeleiding van hbo'ers bij hun leerproces gedurende de gehele studie. Het betreft het maken van een keuze voor een major, een

minor, stages en afstudeeropdracht. De aanwezigheid van studiebegeleiding lijkt de beslissing van eerstejaars hbo'ers te beïnvloeden om wel of niet de studie te beëindigen (Onderwijsraad, 2008). Verschillen tussen hbo'ers zijn bij opleidingen met studiebegeleiding van invloed op de beslissing de studie te staken. Wanneer opleidingen relatief weinig studiebegeleiding hebben zijn de verschillen tussen hbo'ers minder van invloed op de studievoortgang of uitval. Studiebegeleiding zorgt er blijkbaar voor dat hbo'ers mogelijke irreële verwachtingen ten aanzien van de studie bijstellen tot realistische, en daar sneller consequenties aan verbinden. Het is van belang dat instellingen studiebegeleiding aanbieden die ondersteunend is bij de oriëntatie en instellingen moeten de verwijzingsfunctie inrichten die ze volgens de wet hebben (Onderwijsraad, 2008). De verwijzingsfunctie houdt in dat bij gebleken ongeschiktheid binnen de propedeuse ook aandacht besteed wordt aan verwijzing naar andere opleidingen of sectoren van de arbeidsmarkt.





## 4 Voorbeeldactiviteiten

In dit hoofdstuk staan voorbeeldactiviteiten per uitgangspunt beschreven. Hier kunnen mbo- en hbo-instellingen gebruik van maken. De uitgangspunten 1 t/m 5 zijn voor het mbo en de uitgangspunten 5 t/m 7 zijn voor het hbo.





### 1. *Het mbo start in het eerste studiejaar met actieve keuzebegeleiding, waardoor de mbo'er uiterlijk in het voorlaatste studiejaar start met de keuze voor doorleren en/of werken.*

-  Begin al in het eerste studiejaar met actieve keuzebegeleiding: koppel het aan de ontwikkeling van de loopbaancompetenties van LOB.
-  Reflecteer met mbo'er op betekenisvolle praktijkervaringen. Laat de mbo'er betekenis geven aan deze ervaringen: Wat vindt hij leuk (motievenreflectie)? Wat kan hij goed (capaciteitenreflectie)?
-  Stimuleer mbo'ers voor- en nadelen te onderzoeken van werken en doorleren (werk-/opleidingsexploratie).
-  Vraag aan de mbo'er hoe hij zich gaat voorbereiden op de keuze doorleren en/of werken.
-  Nodig een alumnus uit die een hbo-opleiding doet of heeft gedaan en laat hem vertellen over zijn ervaringen.
-  Nodig een hbo-docent uit en laat hem vertellen over het hbo en over de hbo-opleiding.
-  Stimuleer mbo'ers ervaringsactiviteiten op te doen op het hbo. Bereid het met ze voor en bespreek het na.
-  Bereid mbo'ers voor op de studiekeuzecheck, zodat ze kunnen checken of de hbo-opleiding echt past.


### 2. *De actieve keuzebegeleiding sluit aan bij de ontwikkelvragen van de mbo'er.*

-  Tijdens (studie)loopbaangesprekken heeft de mbo'er de regie over de inhoud.
-  Stel verhelderende en verdiepende vragen en vraag door.
-  Organiseer groepsbijeenkomsten waarbij mbo'ers met elkaar praten en elkaar bevragen over hun (studie)loopbaan.
-  Laat de mbo'er activiteiten organiseren in het kader van hun loopbaanvragen. Voorbeelden: uitnodigen van iemand uit het werkveld en/of iemand van het hbo.

### 3. *De mbo'er leert in het actieve keuzeproces die vragen te stellen die hem verder brengen.*

-  Stimuleer de mbo'er voorafgaand aan een activiteit te benoemen wanneer hij vindt dat de activiteit voor hem geslaagd is. Laat hem achteraf reflecteren op de opbrengst en hem nadenken over het vervolg.
-  Stimuleer de mbo'er zich een toekomstperspectief te vormen door zichzelf af te vragen waar zijn hart ligt (motievenreflectie) en waar hij (niet) goed in is (capaciteitenreflectie).
-  Stimuleer de mbo'er te checken welk (soort) werk bij hem past en hoe zich dit verhoudt tot de arbeidsmarkt (werkexploratie)?
-  Stimuleer de mbo'er zich af te vragen welk stappen hij moet nemen om dichterbij zijn toekomstperspectief te komen (zelfsturing).

### 4. *De mbo'er die wil doorstuderen op het hbo, ontwikkelt ten behoeve van het actieve keuzeproces specifieke studievaardigheden.*

-  De mbo'er is zich bewust welke specifieke studievaardigheden hij nodig heeft op het hbo. De mbo'er reflecteert op de benodigde studievaardigheden en bepaalt vervolgens of hij ze heeft of kan leren.

- 💡 De mbo-opleiding besteedt expliciet aandacht aan de studievaardigheden reflecteren, informatie zoeken en verwerken ten behoeve van het actieve keuzeproces.
- 💡 De mbo'er leert informatie te zoeken en te verwerken in het kader instellings- en opleidingsoriëntatie.

**5. Ouders worden betrokken bij de actieve keuzebegeleiding, zowel door het mbo als door het hbo.**

- 💡 Stimuleer ouders betrokken te zijn bij het keuzeproces van hun kind.
- 💡 Richt je expliciet op ouders bij voorlichtingsbijeenkomsten en open dagen.
- 💡 Organiseer een informatiebijeenkomst voor ouders over studeren op het hbo. Besteed daarin ook aandacht aan kosten.
- 💡 Organiseer een workshop 'begeleiding bij het kiezen' voor ouders ter ondersteuning van het keuzeproces.
- 💡 Laat een ouder vertellen over zijn loopbaan en gemaakte keuzes.

**6. Het hbo biedt verschillende activiteiten en diensten aan die passen bij de keuzestadia van de mbo'er. Elke hbo-opleiding biedt ten minste één ervaringsactiviteit aan.**

- 💡 Neem de mbo-doelgroep expliciet op in het PR- en communicatiebeleid van je instelling en opleiding. De mbo'er heeft bijvoorbeeld al een beroepsbeeld en daardoor een andere informatiebehoefte dan de havist.
- 💡 Houd bij het organiseren van keuzeactiviteiten expliciet rekening met de vragen en behoeften van de mbo-doelgroep.
- 💡 Bied activiteiten aan voor mbo'ers waarin zij ervaring opdoen met het studeren op het hbo, zodat zij een realistisch beeld krijgen van gevraagde studievaardigheden, niveau en tempo.
- 💡 Besteed in de studiekeuzecheck specifieke aandacht aan de mbo-doelgroep.

**7. Keuzebegeleiding gaat als onderdeel van studieloopbaanbegeleiding door op het hbo.**

- 💡 Evalueer met de hbo'ers of zij een goede keuze hebben gemaakt. Gebruik bijvoorbeeld de studiekeuzecheck. In dialoog terugkijken en vooruitkijken.
- 💡 Het hbo besteedt in de studieloopbaanbegeleiding van de doorgestroomde mbo'er specifieke aandacht aan: niveau, tempo, studievaardigheden en voorkennis.
- 💡 Stimuleer de hbo'er zich een toekomstperspectief te vormen door zichzelf af te vragen waar zijn hart ligt (motievenreflectie), waar hij (niet) goed in is (capaciteitenreflectie) en houdt rekening met het arbeidsmarktperspectief (werkexploratie).

## 5 Literatuur

- Bijsterveldt-Vliegthart, M. van (2011). *Actieplan mbo 'Focus op Vakmanschap 2011-2015'*. Den Haag: ministerie OCW.
- Boer, P. den (2009). *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing. Can it be done?* Intreerede lectoraat keuzeprocessen. Etten-Leur: ROC West-Brabant.
- Bruijn, E. de (2006). *Adaptief beroepsonderwijs. Leren en opleiden in transitie*. Oratie. Utrecht/ 's-Hertogenbosch: Universiteit Utrecht / CINOP Expertisecentrum.
- Burns T., & Sinfield S. (2004). *Teaching, Learning and Study Skills. A Guide for Tutors*. Londen: SAGE Publications.
- CBS (2011). *Regionale verschillen in aandeel hoogopgeleiden en arbeidsparticipatie*. Den Haag: Centraal Bureau Statistiek.
- Cornelissen, M. (2008). *Studieloopbaanbegeleiding. Trainingen SLB voor de docent*. Amsterdam: Boom.
- Esch, W. van, Petit, R. & Smit, F. (2011). *Nabij op afstand: ouders en het mbo. 's Hertogenbosch/Utrecht: Expertisecentrum Beroepsonderwijs*.
- Harbers, J. (2013). *Studievaardig naar het hbo. Ontwikkeling van Studievaardigheden op het Groene Lyceum*. (Masterthesis, Hogeschool Windesheim, Zwolle).
- Hobéon (2012). *Nationaal studiekeuzeonderzoek 2012*. Den Haag: Hobéon.
- Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal for Vocational Behavior*, 78(1), 21-30.
- Luken, T. (2009). *Het dwaalspoor van de goede keuze. Naar een effectiever model van (studie)loopbaanontwikkeling*. Oratie. Tilburg: Fontys Hogeschool.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: Het platform Beroepsonderwijs.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & A. Winters (2010). *Leren kiezen / kiezen leren. Een literatuurstudie. 's-Hertogenbosch/Utrecht: ECBO*.
- Onderwijsraad (2008). *Een succesvolle start in het hoger onderwijs*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Oomen, A. (2010). *Ouders en de loopbaan van hun kind: Onderzoeksrapportage*. Utrecht: APS.
- Project Succesvolle aansluiting mbo-hbo Noord-Nederland (2014). *Doorstroomcijfers in het Noorden*. Groningen: Project Succesvolle aansluiting mbo-hbo Noord-Nederland.
- Robbins, B., Davis, D., Langley, R., Lauver, K., & Le, H. (2004). Do Psychological and Study Skill Factors Predict College Outcomes? A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 130, 261-288.
- Schut, K., Kuijpers, M., & Lamé, M (2013). *Onderzoek naar gebruik, waardering, impact en behoefte aan LOB onder scholieren en studenten*. Utrecht: OIG.

- Stimuleringsproject LOB mbo (2012). *Kijkkader LOB: voor doorstroom naar het hbo en arbeidsmarkt*.  
Opgevraagd van <http://www.lob4mbo.nl> op 2 maart 2014.
- Warps, J., Wartenbergh, F., Kurver, B., Muskens, M., Hogeling, L., & Pass, J. (2010). *Studiesucces en studie-uitval bij eerstejaars in de hbo-onderwijsopleidingen. Rapportage op basis van de Startmonitor 2008-2009*. Nijmegen: ResearchNed.
- WEB (1995). *Kwalificatie-eisen Loopbaan en burgerschap*, opgenomen in de Wet educatie en beroepsonderwijs.
- Wet kwaliteit in verscheidenheid hoger onderwijs (2013). Staatsblad 2013, 298.
- Winters, A., Kuijpers, M., & Meijers, F. (2008). Loopbaanoriëntatie en -begeleiding: de rol van communicatie. *Impuls, Tijdschrift voor Onderwijsbegeleiding*, 39(1), 10-19.
- Winters, A., Kuijpers, M., Meijers, F., & Beart, H. (2009). What are Vocational Training Conversations about? Analysis of Vocational Training Conversations in Dutch Vocational Education from a Career Learning Perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 61(3), 247-266.
- Winters, A., Meijers, F., Lengelle, R., & Beart, H. (2012). The self in career learning: an evolving dialogue. In H.J.M. Hermans, & T. Gieser (Eds.). *Handbook of Dialogical Self Theory*. Cambridge, UK.