



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding



Ouders betrekken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind

Een overzicht van onderzoek, literatuur en handvatten voor het mbo

Ouders betrekken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind

Een overzicht van onderzoek, literatuur en handvatten voor het mbo



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1 Inleiding	6
2 Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB)	8
3 Ouderbetrokkenheid	18
4 Het stimuleren van ouderbetrokkenheid bij LOB	44
5 Stappenplan ouderbetrokkenheid bij LOB	58
6 Literatuuroverzicht & discussie	64
Colofon	71

Voorwoord

Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding wordt in het mbo steeds belangrijker. Zo blijkt onder meer uit het actieplan Focus op Vakmanschap, waarin staat dat LOB en beroepskeuzevorming een stevige impuls moeten krijgen. In het project *Stimuleringsproject LOB in het mbo*, dat MBO Diensten tussen 2010 en 2012 uitvoerde in opdracht van OCW, heeft een groot aantal mbo-instellingen hard gewerkt aan de verbetering van LOB. Sinds de doorstart van dit project in 2012 focussen wij op implementatie, verbreding, verdieping en ontwikkeling. Ouderbetrokkenheid is daarbij een van onze speerpunten. Niet alleen omdat ouderbetrokkenheid in het mbo nog in de kinderschoenen staat, maar ook omdat uit diverse onderzoeken blijkt dat ouders invloed hebben op de opleidingskeuze van hun kinderen en tijdens de opleiding een belangrijke sparringpartner kunnen zijn bij de loopbaanontwikkeling van hun kinderen. Ouders kunnen kortom een belangrijke bijdrage leveren aan LOB.

Over ouderbetrokkenheid en LOB zijn al veel wetenschappelijke en niet wetenschappelijke publicaties verschenen. Wij wilden weten welke bevindingen uit deze publicaties van belang zijn voor mbo-studenten. Om hier inzicht in te krijgen hebben wij het bureau Young Works gevraagd alle relevante literatuur op een overzichtelijke manier in kaart te brengen en daar waar mogelijk te voorzien van input uit zowel wetenschap, praktijk van onderwijs, ouders en student. Dit alles met als doel tot een brochure te komen met suggesties en ideeën die de mbo-instellingen kunnen gebruiken bij de concrete invulling van ouderbetrokkenheid in relatie tot LOB. Het resultaat ligt er nu. Met de brochure *Ouders betrekken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind* hopen wij dat u geïnspireerd raakt en stappen zet die bijdragen aan actieve en passende betrokkenheid van ouders bij de loopbaanontwikkeling van hun kind binnen het mbo-onderwijs.

Deze brochure is onze eerste tastbare opbrengst als het gaat om ouderbetrokkenheid. In het najaar van 2014 en het voorjaar van 2015 volgen nog andere tastbare resultaten. Houd daarvoor onze website www.lob4mbo.nl in de gaten.

Yvonne Leupen, kerngroep lid *Stimuleringsproject LOB in het mbo*
Fieny Peerboom, projectleider *Stimuleringsproject LOB in het mbo*

1

Inleiding

Loopbaankeuzes zijn uitdagend. Genomen beslissingen moeten in lijn zijn met eigen talenten, interesses én voldoende kansen bieden voor de toekomst. Het maken van deze keuzes is lastig voor (aanstormende) mbo'ers. Ze moeten beslissen over hun toekomst terwijl ze nog midden in een proces van identiteitsontwikkeling zitten. Het is geen verrassing dat de twijfel soms toeslaat: *“Wat moet ik nu kiezen? Ik weet niet eens precies wat ik wil!”*

Gelukkig spelen onderwijsinstellingen steeds bewuster en actiever in op de keuzedilemma's die studenten kunnen ervaren. Loopbaanoriëntatie & -begeleiding (LOB) speelt hierin een centrale rol. Hieronder verstaan we in deze publicatie het proces waarin jongeren een gevoel voor richting en identiteit ontwikkelen in dialoog met anderen binnen en buiten het onderwijs. LOB omvat in deze definitie meer dan enkel het verschaffen van informatie en het aansturen op een 'juiste' keuze. Cruciaal is de ontwikkeling van loopbaancompetenties die studenten in staat stellen die loopbaankeuzes te maken.

Het onderwijs staat niet alleen in de ondersteuning bij loopbaankeuzes. Ook ouders zijn op dit gebied een belangrijke sparringpartner voor hun kinderen: *“Je ouders kennen je toch het beste”* Omdat ouders belangrijke medebepalers zijn bij de keuze voor een carrièrepad, zien we kansen voor het optimaliseren van ouderbetrokkenheid en het streven naar educatief partnerschap rond dit thema.

In deze publicatie concentreren we ons specifiek op ouderbetrokkenheid bij LOB in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Ouderbetrokkenheid bij LOB leeft nu vooral binnen het primair en voortgezet onderwijs. Diverse onderzoeken en praktijkvoorbeelden laten echter zien dat er – ondanks de wat hogere leeftijd van de studenten – ook binnen het mbo kansen liggen voor een betere samenwerking tussen ouders en onderwijsprofessionals op dit gebied.

Het doel van de publicatie

Om ouderbetrokkenheid te kunnen stimuleren is het belangrijk dat onderwijsinstellingen weten waar ze staan: hoe denkt uw organisatie over ouderbetrokkenheid bij LOB? Komt dit terug in de onderwijsvisie en -missie waar de opleiding voor staat en sluit dit aan op belangrijke kernwaarden van de organisatie? En wat wilt u op dit gebied (nog) bereiken om studenten op te leiden tot volwaardige professionals?

Op dit moment heerst het idee dat actueel onderzoek voldoende inzichten biedt voor onderwijsinstellingen om aan de slag te gaan met ouderbetrokkenheid bij LOB op het mbo. In deze publicatie geven we daarom een overzicht van het beschikbare onderzoek in relatie tot dit thema, maken we inzichtelijk wat wel en niet bekend is over de rol van ouders bij LOB en helpen we u stelling te nemen. Aanvullend geven we voorbeelden en richtlijnen voor het (verder) stimuleren van ouderbetrokkenheid binnen dit kader. Vanuit een literatuurstudie en praktijkcases geven we antwoord op de vraag: *Hoe kan het mbo ouders optimaal betrekken bij LOB?*

Voor wie is de publicatie bedoeld?

Werkt u in het (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs en bent u op één of meer manieren betrokken bij LOB? Dan is deze publicatie voor u!

De publicatie biedt waardevolle inzichten en praktische tips op diverse niveaus:

- **onderwijsniveau:** loopbaanbegeleiders/docenten;
- **communicatieniveau:** marketing-/communicatieprofessionals;
- **beleidsniveau:** beleidsmakers/schoolbesturen/management.

Leeswijzer

In deze publicatie schetsen we eerst het bredere kader van LOB (hoofdstuk 2) en ouderbetrokkenheid (hoofdstuk 3). Vervolgens zoomen we in op het stimuleren van ouderbetrokkenheid bij LOB (hoofdstuk 4) en bieden we een stappenplan om hiermee aan de slag te gaan (hoofdstuk 5). Ten slotte geven we een literatuuroverzicht (met links naar de verschillende bronnen) en bekijken we bestaande kennis en kennishiaten in hoofdstuk 6. In de hoofdstukken voegen we kaders toe over een specifieke bron, een interview met een expert of geven we ter inspiratie literatuur-tips.

2

Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding (LOB)

In dit hoofdstuk geven we context aan het thema 'ouderbetrokkenheid bij LOB op het mbo'. We schetsen het beroepskeuzeproces van studenten en benoemen de rol van LOB binnen dat proces.

Ook benoemen we de verbinding van een aantal kernbegrippen. Het gedachtegoed van Marinka Kuijpers en Frans Meijers staat hierbij centraal en dat verbinden we met recente inzichten in het puberbrein¹. In het kort: LOB gaat over het helpen van studenten bij het ontwikkelen van hun loopbaanverhaal: wie ben ik, wat wil ik en hoe ga ik dat bereiken? Dit loopbaanverhaal kun je ook de 'arbeidsidentiteit' noemen: weten waarmee je je identificeert of wat je raakt, gerelateerd aan je toekomstmogelijkheden. Het loopbaanverhaal ontstaat en ontwikkelt zich vanuit zelfkennis. Zelfkennis ontwikkel je door grenservaringen én het praten over die ervaringen. Bij het ontwikkelen van loopbaancompetenties gaat het om het opdoen van ervaringen en daarover praten. Deze competenties omvatten zowel de ervaringen (uitproberen, exploreren, netwerken, plannen maken etc.) als de dialoog (motieven- en kwaliteitenreflectie). Vanuit inzichten in het puberbrein weten we dat jongeren zelf minder actief bezig zijn met hun toekomst. De omgeving is daardoor extra belangrijk om ze enerzijds te motiveren om met hun toekomst aan de slag te gaan en anderzijds te helpen reflecteren.

"Ik denk dat mijn moeder heel erg vooruit kijkt. Dat kan ik niet echt, of ik houd me er in ieder geval niet mee bezig. Mijn moeder kijkt altijd naar de toekomst." – mbo-student

LOB en loopbaancompetenties

LOB van studenten omvat het proces waarin zij een gevoel voor richting en identiteit ontwikkelen in dialoog met anderen binnen en buiten het onderwijs. Om dit proces te doorlopen is het belangrijk dat studenten een aantal loopbaancompetenties ontwikkelen. LOB omvat in deze definitie veel meer dan enkel het verschaffen van informatie en het aansturen op een 'juiste' keuze (vaak in de korte periode voorafgaand aan het keuzemoment). Het betreft vooral de ontwikkeling van duurzame

1 Nelis, H. & Van Sark, Y. (2010) *Puberbrein Binnenstebuiten*.

vaardigheden en zelfinzicht onder studenten, die hen in staat stellen loopbaankeuzes te maken.

“Onze zoon had altijd al een aardig idee van wat hij wilde. Dan is het nog steeds belangrijk om hem te laten inzien wat de toekomst brengt. Kijk, rijk worden doe je niet als automonteur.” – ouder mbo-student

Ontwikkeling van arbeidsidentiteit: een voortdurend proces

Onderzoek van Frans Meijer en Marinka Kuijpers² toont dat het maken van loopbaankeuzes vraagt om competenties waarover jongeren niet vanzelfsprekend beschikken. Deze loopbaancompetenties zijn volgens hen nodig omdat *“de toenemende individualisering van de samenleving en de steeds meer flexibele arbeidsverhoudingen (door de opkomst van een diensteneconomie) van individuen vragen dat ze over een zekere mate van zelfsturing beschikken. In de 21ste eeuw moeten mensen zelf een gevoel van richting en identiteit ontwikkelen.”*³ We moeten jongeren daarom niet zozeer informatie geven, maar ze juist leren om te gaan met de onzekerheid van beslissingen. LOB moet erop gericht zijn jongeren te leren hoe ze de eigen onderwijs- en werkloopbaan kunnen vormgeven. Dit kan door te focussen op de ontwikkeling van vijf loopbaancompetenties⁴. Dit proces en de ontwikkeling van deze competenties beginnen idealiter al vroeg in de onderwijsloopbaan en ontwikkelen en verdiepen zich steeds verder. Competenties hebben betrekking op de relatie tot werk en het leerproces.

Motievenreflectie: beschouwing van wensen en waarden die van belang zijn voor de loopbaan. Het gaat hier om het reflecteren op wat je eigenlijk belangrijk vindt in je leven, wat je voldoening geeft en wat je nodig hebt om prettig te kunnen studeren/werken. *Wie ben ik?*

Kwaliteitenreflectie: beschouwing van capaciteiten die van belang zijn voor de loopbaan. Het gaat hier om het nadenken over wat je (niet) kunt en hoe je dit kunt gebruiken in je opleiding/loopbaan. Je reflecteert op je eigen eigenschappen, competenties, vaardigheden etc. en je kunt feedback vragen aan anderen over je kwaliteiten. *Wat kan ik?*

Werkexploratie: onderzoek van werk en mobiliteit in de loopbaan. Je gaat op zoek naar werk(zzaamheden) waarin jouw persoonlijke waarden overeenkomen met de normen en waarden die in dat werk of opleiding gelden en waarin jouw kwaliteiten aansluiten bij de ontwikkelingen die in dat werk voorkomen. *Wat is er mogelijk?*

2 Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006) *Over Leerloopbanen en Loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het Vmbo*.

3 Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren. De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten*. P. 6-7.

4 Beschrijving van de vijf leercompetenties aan de hand van: Kuijpers, M. (2003) *Loopbaanontwikkeling*. Universiteit Twente; Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren. De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten*; en de beschrijving van de vijf loopbaancompetenties op: <http://www.talentinontwikkeling.org/kuijpers-loopbaancompetenties.html>.

Loopbaansturing: loopbaangerichte planning en beïnvloeding van je leren en werken gericht op loopbaanontwikkeling. Het gaat om weloverwogen keuzes maken, consequenties van keuzes onderzoeken en daadwerkelijk actie ondernemen om werk en leren aan te laten sluiten bij eigen kwaliteiten en motieven en uitdagingen in werk. *Hoe kan ik mij ontwikkelen?*

Netwerken: contacten opbouwen en onderhouden gericht op loopbaanontwikkeling. Netwerkcontacten kunnen worden gebruikt om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen, van werkmogelijkheden en om feedback te krijgen op het eigen functioneren. *Hoe en wie leer ik kennen?*

“Je moet je eigen doelen stellen. Weten wat je leuk vindt en wat je wilt bereiken. Dat hebben mijn ouders me altijd verteld, met het doel dat ik, als ik ouder word, beter mijn eigen keuzes kan maken.” – mbo-student

Kanttekening: kwaliteiten- en motievenreflectie samengevoegd in loopbaanreflectie

In grootschalig empirisch onderzoek in het beroepsonderwijs bleken kwaliteitenreflectie en motievenreflectie niet goed van elkaar te onderscheiden. Binnen de mbo-context kunnen zij daarom worden samengevoegd tot de nieuwe loopbaancompetentie ‘loopbaanreflectie’.⁵

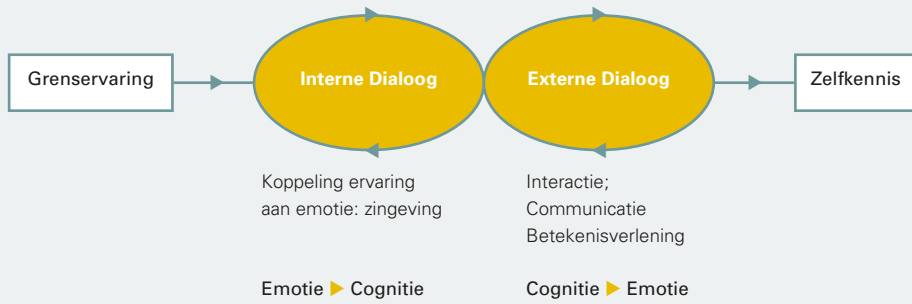
Ontwikkeling van deze competenties geeft richting aan het ontwikkelen van talent en draagt bij aan het vormen van de arbeidsidentiteit. De arbeidsidentiteit is het vermogen antwoord te geven op de vragen ‘Wat betekent arbeid voor en in mijn leven?’ en ‘Wat wil ik via mijn arbeid betekenen voor anderen?’⁶ Antwoorden die zich gaandeweg verdiepen. Meijers & Wardekker zeggen hierover: *“Een arbeidsidentiteit ontwikkelt zich op basis van (grens-)ervaringen. Deze ervaringen vragen om reflectie: de innerlijke dialoog is vooral intuïtief, er ontstaat een eerste besef. In dialoog met anderen bouwt het individu begrip op m.b.t. de relatie tussen zichzelf en de verwachtingen van relevante anderen.”⁷* Dit proces is samengevat in figuur 1.

“Je moet gewoon als ouder veel praten met je kind. Dat is heel belangrijk. Wat wil je? Waar ben je goed in? Wat wil je uiteindelijk gaan doen? Wat ligt je het beste?” – ouder mbo-student

5 Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren. De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten.*

6 Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006) *Over Leerloopbanen en Loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het (V)mbo.*

7 Meijers, F. & Wardekker, W. (2001) *Ontwikkelen van een Arbeidsidentiteit.* In: Kessels, J.W.M. & Poel, R.F. (red.) *Human Resource Development. Organiseren van Leren*, 301-319, Alphen a/d Rijn: Samsom H.D. Tjeenk Willink. P. 63.



Figuur 1: Schematische weergave van de ontwikkeling van beroepsidentiteit volgens Meijers en Wardekker (2001).

Zelfkennis is de basis van arbeidsidentiteit en vergroot zich door de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Voor het ontwikkelen van loopbaancompetenties moeten jongeren grenservaringen meemaken die aanzetten tot een interne dialoog met een emotionele lading. Een voorbeeld van zo'n grenservaring is het voor het eerst geven van een presentatie over een nieuw product dat jongeren in het kader van een schoolopdracht hebben ontwikkeld. Na het beleven van de grenservaring gaan ze de (externe) dialoog aan door met anderen in gesprek te gaan: "Mam, ik heb dit meegemaakt en dat voelde zo..." Op basis van die externe dialoog krijgt de ervaring betekenis en ontwikkelt een jongere zijn of haar loopbaancompetenties, wat bijdraagt aan de verdieping van de arbeidsidentiteit. Het verdiepen van de arbeidsidentiteit is dus een doorlopend proces van opeenvolgende grenservaringen, ontwikkeling van loopbaancompetenties en groeiend zelfinzicht.



Frans Meijers is Lector aan De Haagse Hogeschool.

Hij doet onderzoek naar loopbaanvraagstukken binnen het beroepsonderwijs. Frans geeft zijn visie op ouderbetrokkenheid bij LOB in het mbo.

“Ik definieer LOB als hulp aan studenten bij het construeren van een verhaal over hun loopbaan. Deze definitie van LOB komt voort uit de ontwikkeling dat de samenleving in toenemende mate verwacht dat mensen naast hun hoofd en handen, ook hun hart ontwikkelen. We hebben mensen nodig die hart voor de zaak en voor hun werk hebben. De vraag is nu: hoe kom je erachter waar jij je hart aan wilt verliezen? LOB moet daarbij helpen. Het moet jongeren in staat stellen om hun loopbaanverhaal en arbeidsidentiteit te ontwikkelen.”

Ervaring opdoen

“Momenteel heerst het idee dat de best geïnformeerde keuze een goede loopbaankeuze is. Binnen de ontwikkeling van je arbeidsidentiteit is dat echter niet het geval. Informatie is daarin ondergeschikt aan ervaring. Om erachter te komen wat bij je past – of waar je je hart aan verliest – moet je nieuwe dingen ervaren en daar in gesprekken op reflecteren. Niemand wordt tenslotte verliefd op de hoofdpersoon uit een roman. Daar is een echte ontmoeting voor nodig. Hetzelfde geldt binnen loopbaanontwikkeling.”

LOB op het mbo

“Uniek aan het mbo is de concrete beroepscontext. Dit maakt LOB in het mbo een kansrijk thema, in tegenstelling tot bijvoorbeeld het algemeen voortgezet onderwijs (havo/vwo). Dat gaat vanuit het perspectief van de leerling nog helemaal nergens over. De verschillende profielen en de daaraan gekoppelde loopbaanmogelijkheden zeggen hen vaak nog helemaal niks. Dit maakt het moeilijk om de dialoog met leerlingen aan concrete (werk)ervaringen te koppelen. Op het mbo kan dat wel. Daar lopen studenten veel stage, doen ze werkervaring op. De betrokkenheid van studenten is in het mbo meestal ook groter nadat ze stage hebben gelopen. In de schoolbanken doe je enkel papieren ervaringen op; in de ontwikkeling van arbeidsidentiteit gaat het om levensechte ervaringen.”

De rol van ouders in LOB

“Uit onderzoek blijkt duidelijk dat ouders een belangrijke rol spelen in loopbaankeuzes van hun kinderen. Ouders spelen vooral een grote rol omdat niemand anders die rol op zich neemt. Maar deze rol is niet altijd effectief. De meeste ouders dragen enkel hun eigen kennis en ervaringen aan hun kinderen over. Dat is goed bedoeld, maar die kennis is vaak achterhaald. De beïnvloeding van ouders sluit in deze vorm niet aan bij het doel van LOB: de ontwikkeling van een eigen arbeidsidentiteit.



Hoe verlies
je je hart
aan werk?

Wat kunnen ouders dan doen? Ouders moeten zelfsturing van hun kinderen als doel gaan zien. Het loopbaanverhaal ontstaat alleen in een gesprek met hun kinderen over ervaringen van hun kinderen. Jij kunt je kind geen betekenis geven, dat moet hij of zij zelf doen. Ouders moeten dat gaan inzien. Om dit voor elkaar te krijgen, zouden we vanuit scholen een training aan ouders moeten aanbieden waarin ze leren hoe ze met hun kinderen kunnen praten over grens-ervaringen. Marinka Kuijpers en ik bieden deze training nu ook al aan bij docenten. Keer op keer zien we dat zij vooral tegen of over studenten praten en niet weten hoe je op effectieve wijze met studenten kunt praten. Je kunt aannemen dat onder ouders hetzelfde probleem bestaat. Daar moeten we binnen het kader van loopbaanontwikkeling verandering in brengen, want alleen op die manier kunnen ouders effectief bijdragen aan de ontwikkeling van het loopbaanverhaal van hun kind.”

Partnerschap positief definiëren

“Scholen gebruiken partnerschap soms als excuus om ouders taken van hen te laten overnemen. Ze willen ouders medeverantwoordelijk maken, en dan het liefst ten gunste van minder verantwoordelijkheid voor de school. Dat is geen partnerschap. Partnerschap moet niet gedefinieerd worden in negatieve termen, in verdeling van verantwoordelijkheden en afbakening van taken. Vergelijk het met een liefdesrelatie: die definieer je ook niet op basis van onderlinge verschillen. Het gaat juist om het benoemen van de gezamenlijke verantwoordelijkheid en hoe daar in actieve samenwerking vorm aan wordt gegeven.

Ook op LOB moet je partnerschap positief definiëren. Je bent samen verantwoordelijk voor het stimuleren van het loopbaanverhaal van de student. En daar ga je samen aan werken.”



Voorwaarden voor een effectieve externe dialoog

Een student zal aan het begin van zijn leerloopbaan een beperkte arbeidsidentiteit hebben. Door het ontwikkelen van loopbaancompetenties – een zelf- en toekomstbeeld, werk- en opleidingsbeeld, het verzamelen van prestatiebewijzen en het opdoen van netwerkcontacten – verdiept de arbeidsidentiteit.⁸ Om deze competenties te ontwikkelen moet een student in een externe dialoog leren van concrete ervaringen. Het is volgens Kuijpers & Meijers belangrijk om te beseffen dat de arbeidsidentiteit niet alleen wordt opgebouwd door reflectie op ervaringen, maar ook door werkexploratie, loopbaanactie en netwerken (interactie). In de externe dialoog moet dus niet enkel worden gereflecteerd, maar ook vooruit worden gekeken naar volgende keuzes en acties.⁹ In de externe dialoog moet de gesprekspartner ruimte geven aan de jongere om het loopbaanverhaal te vertellen. Daarnaast is het belangrijk richting te geven aan het gesprek, zodat een jongere iets leert over zichzelf en weet wat een volgende stap kan zijn.

Vanuit de kennis van het puberbrein¹⁰ weten we dat zelfreflectie nog lastig kan zijn voor jongeren. Dit wordt versterkt doordat veel jongeren LOB zien als iets dat te maken heeft met de (verre) toekomst. Ze zien de persoonlijke relevantie nog niet. Het is daarom belangrijk dat jongeren in gesprek gaan met mensen die zicht hebben op hun kwaliteiten. De focus moet in deze gesprekken liggen op wat iemand goed kan (in plaats van wat hij niet goed doet) en wat iemand graag zelf wil leren en laten zien (in plaats van wat hij nog moet doen voor de studie). Dit geeft zelfvertrouwen en vertrouwen in de toekomst.¹¹

“Mijn ouders geven me goede adviezen en zetten me aan tot nadenken. Dan kom je soms toch tot een andere conclusie dan die je eerder had. Dat helpt wel bij het maken van keuzes.” – mbo-student

LOB heeft als taak jongeren te steunen in de verdieping van hun arbeidsidentiteit en ze daarmee in staat te stellen tot het zelf maken van gefundeerde loopbaankeuzes. Hierbij is het een grote uitdaging om de interne en externe dialoog van jongeren (n.a.v. grenservaringen) te blijven stimuleren en in gesprekken en activiteiten te blijven werken aan de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties.

Hersenontwikkeling: de rol van de sociale omgeving

Jongeren leven in het hier en nu en zijn minder dan volwassenen bezig met ver vooruit denken. Dit is te verklaren door hun sociaal-emotionele en neurobiologische ontwikkeling. Terwijl mbo-studenten de puberteit goeddeels doorlopen hebben, weten we dat hun brein zich tot ver na hun twintigste levensjaar door ontwikkelt. Zo ijlt

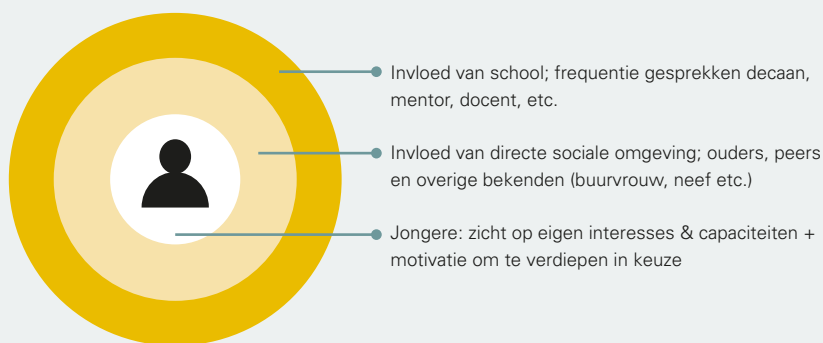
8 Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren. De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten.*

9 Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren. De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten.*

10 Nelis, H. & Van Sark, Y. (2010) *Puberbrein Binnenstebuiten.*

11 Diemer, M. & Blustein, D. L. (2007) in Kuijpers, M. (2012) *Architectuur van Leren voor de Loopbaan: Richting en Ruimte.* Open Universiteit.

de prefrontale cortex na in ontwikkeling. Dit is het deel in de hersenen dat helpt bij het ontwikkelen van een helikopterview en bij het maken van keuzes gericht op de lange termijn. Hierbij geldt zeker niet dat jongeren niet in staat zijn om na te denken over de lange termijn, maar wel dat ze vanuit zichzelf minder gemotiveerd zijn om hiermee bezig te zijn. Mede hierdoor wordt de sociale omgeving extra belangrijk en leunen jongeren bij het maken van loopbaankeuzes sterk op de mening en begeleiding van ouders, leeftijdsgenoten, docenten en studieloopbaanbegeleiders.¹² Het meest praten jongeren met hun ouders over hun studiekeuze, want: "Zij kennen je toch het beste." Daarnaast halen ze triggers voor hun studiekeuze uit de directe omgeving (bijvoorbeeld een oom, sporttrainer, buurvrouw of dochter van de vriendin van oma) en diverse mediacontent. Denk aan verhalen als: "Ik kreeg van mijn buurvrouw een paardrijles voor mijn verjaardag. Nu volg ik de opleiding Paraveterinair. Ik wist gewoon meteen dat ik iets met paarden wilde gaan doen." Tot slot vervullen professionals op school (docenten/studieloopbaanbegeleiders) een belangrijke rol voor studenten. In onderstaande figuur is dit weergegeven.



Figuur 2: Schematische weergave van influentials in de omgeving van jongeren. Uit: Osinga (2008).¹³

Inzichten in het puberbrein onderstrepen daarmee het belang van de rol van de omgeving bij de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Dat jongeren zelf minder gericht zijn op de lange termijn is dus geen excuus om niks te doen op het gebied van LOB, maar dwingt juist om vanuit de omgeving jongeren in de juiste stand te krijgen en een actieve rol te spelen.

"Mijn ouders zijn heel belangrijk omdat ze me goed bij mijn studiekeuze helpen. Ik wil gewoon zo snel mogelijk van die school af, maar dat is misschien niet zo verstandig." – vmbo-eindexamenleerling

12 Nelis, H. & Van Sark, Y. (2010) *Puberbrein Binnenstebuiten*.

13 Osinga, A. (2008) *De CWI Competentietest als Studiekeuze Begeleidingsinstrument*.

Loopbaancompetenties & arbeidsidentiteit

Bent u op zoek naar meer inspiratie over dit onderwerp? Bekijk dan ook onderstaande onderzoeken en publicaties:

- Kuijpers, M. (2012) *Architectuur van Leren voor de Loopbaan: Richting en Ruimte*. Open Universiteit.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren: De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten*.
- Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006) *Over Leerloopbanen en Loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het (V)mbo*.
- Meijers, F. & Wardekker, W. (2001) *Ontwikkelen van een Arbeidsidentiteit*. In: Kessels, J.W.M. & Poel, R.F. (red.) *Human Resource Development. Organiseren van leren*, 301-319, Alphen a/d Rijn: Samson H.D. Tjeenk Willink. (in boekhandel verkrijgbaar)
- Nelis, H. & Van Sark, Y. (2010) *Puberbrein Binnenstebuiten*. (in boekhandel verkrijgbaar)

Hersenontwikkeling: intuïtie geeft de doorslag

Modern neuropsychologisch onderzoek heeft, naast bovenstaand verschil tussen jonge en 'volwassen' hersenen, ook een ander relevant inzicht opgeleverd. De Nederlandse onderzoeker Dijksterhuis¹⁴ heeft laten zien dat intuïtie of 'het onbewuste' een grote invloed heeft op het keuzegedrag van mensen (zowel jongeren als volwassenen). Kort door de bocht werkt dit als volgt: de linkerhersen helft – waar cognitieve denkprocessen plaatsvinden – is goed in het selecteren van mogelijkheden, maar de daadwerkelijke keuze wordt gemaakt door de rechterhersen helft – waar sprake is van intuïtieve associaties. De meest bevredigende keuzes worden gemaakt wanneer iemand eerst nadenkt over de pro's en contra's van een bepaalde keuze, aldus Dijksterhuis.¹⁵ Wanneer deze duidelijk zijn, kun je het lijstje met voors en tegens echter weggooien en er letterlijk een aantal nachten over slapen om het onbewuste zijn werk te laten doen. De uiteindelijke (en meest bevredigende) keuze moet vervolgens namelijk worden gemaakt door de rechter hersen helft, dus op basis van intuïtie. Kuijpers en Meijers zijn van mening dat de bestaande praktijk van LOB nogal haaks staat op deze aanpak van onze hersenen.¹⁶ De focus ligt in LOB sterk op het cognitieve denkproces, terwijl uit dit hersenonderzoek blijkt dat het onbewuste uiteindelijk doorslaggevend is in het maken van een bevredigende keuze.

14 In Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren. De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten*. Primaire bron onbekend.

15 In Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren. De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten*. Primaire bron onbekend.

16 Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) *Leren Luisteren en Loopbaanleren. De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten*.

3

Ouderbetrokkenheid

Wat is het effect van ouderbetrokkenheid bij LOB op het mbo? Hiernaar is in Nederland vrijwel geen gericht onderzoek gedaan. Het meeste onderzoek concentreert zich rond de waarde van ouderbetrokkenheid bij loopbaanontwikkeling in het primair en in het voortgezet onderwijs, terwijl ouderbetrokkenheid een belangrijk thema is in de gehele (school)loopbaan van jongeren, vanaf de basisschool tot na het behalen van een diploma. Daarom benadrukken partijen als de Onderwijsraad¹⁷ en het Ministerie van OCW¹⁸ ook de waarde van ouderbetrokkenheid bij LOB in het mbo.

Wanneer studenten een weloverwogen loopbaankeuze maken, is iedereen daar bij gebaat. De vraag is echter: hoe kunnen ouders van (aankomende) mbo-studenten hier het beste aan bijdragen? Om hier een sluitend antwoord op te kunnen geven, is aanvullend onderzoek gewenst. De beschikbare literatuur uit andere contexten biedt alvast interessante startpunten. In dit hoofdstuk delen we belangrijke inzichten.

Ouderbetrokkenheid is een complex en veelomvattend thema. Breed opgevat gaat het over de 'betrokkenheid van ouders bij de opvoeding en het onderwijs van hun eigen kind, thuis en op school.'¹⁹ Dit is een algemene omschrijving, die doorwerkt in vele activiteiten en domeinen, thuis en op school. Ouderbetrokkenheid wordt soms ingevuld als hoe de school ouders betreft bij zijn taken, bijvoorbeeld door hand- en spandiensten te verrichten of deel te nemen aan de ouderraad. Deze opvatting van ouderbetrokkenheid wordt ook vaak ouderparticipatie genoemd. Dergelijke directe betrokkenheid van ouders is in het mbo veel minder groot dan in het PO en VO. Daarom laten we het begrip ouderparticipatie hier achterwege. Een derde begrip is educatief partnerschap, een term die staat voor samenwerkingsrelaties tussen onderwijsinstellingen, ouders en de lokale gemeenschap. Deze laatste invulling van het begrip ouderbetrokkenheid is het meest van toepassing op het mbo. De vraag is hoe mbo-instellingen, ouders en verzorgers de handen ineen kunnen slaan ter ondersteuning van de loopbaanontwikkeling van studenten.

17 Onderwijsraad (2010) *Advies: Ouders als Partners*.

18 Kamerbrief (2011) *De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal over Ouderbetrokkenheid*; Ecorys & Overon (2012) *Monitor Ouderbetrokkenheid*.

19 Leupen, Y. & Schmitz, M. (2014) *LOB en Ouderbetrokkenheid. Deelprojectplan Doorstart Stimuleringsproject Loopbaanoriëntatie en Begeleiding in het Mbo*.

Educatief partnerschap bij LOB

Vanwege gebrek aan ervaring met de opleiding- en arbeidsmarkt leunen (aankomende) mbo'ers sterk op hun directe omgeving bij het maken van loopbaankeuzes. Ze hebben behoefte aan gesprekken met docenten en studieloopbaanbegeleiders. Onderwijsprofessionals staan echter niet alleen in de begeleiding van loopbaankeuzes van studenten. Ook ouders zijn op dit gebied een belangrijke en invloedrijke sparringpartner. Om studenten optimaal te ondersteunen in de ontwikkeling van loopbaancompetenties en hun arbeidsidentiteit pleiten diverse instanties en onderzoekers voor (educatief) 'partnerschap' tussen onderwijs en ouders op LOB.²⁰ In Nederland streven veel onderwijsinstellingen naar vormen van educatief partnerschap. Educatief partnerschap betekent dat ouders en school samenwerken om optimale omstandigheden te creëren voor de ontwikkeling van de student.²¹ De belangrijkste reden hiervoor is volgens de onderzoekers Menheere & Hooge²² dat we onderwijs in Nederland in toenemende mate zijn gaan beschouwen als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van ouders en school. Onderzoek²³ laat bovendien ook zien dat educatief partnerschap tussen school en ouders een gunstig effect heeft op de cognitieve ontwikkeling, de schoolprestaties en het sociaal functioneren van kinderen.

Doelen van educatief partnerschap

Educatief partnerschap, ofwel het betrekken van ouders bij school, kan diverse doelen dienen. In de literatuur onderscheidt men de volgende doelen:²⁴

- Pedagogisch doel: het beter afstemmen van de benadering van kinderen thuis en op school;
- Organisatorisch doel: het verbeteren van de gang van zaken op school, als organisatie en gemeenschap, door de inbreng van ouders;
- Democratisch doel: het meedenken en meebeslissen door ouders en het afleggen van verantwoording tegenover de ouders door de school.

In deze publicatie focussen we ons specifiek op ouderbetrokkenheid in het mbo en in relatie tot LOB. We gaan daarom voorbij aan de brede organisatorische en democratische doelen van educatief partnerschap en focussen ons op het pedagogisch doel: hoe kunnen ouders en school elkaar versterken in de begeleiding van de student in relatie tot loopbaanontwikkeling?

20 Kamerbrief (2011) *De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal over Ouderbetrokkenheid*; VO-Raad (2012) *Ouders en School: Praktijkverhalen, Interviews en Antwoorden*; Onderwijsraad (2010) *Ouders als Partners*; Ecbo (2011) *Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo*; Ecbo (2012) *Ecbo-debat Ouderbetrokkenheid: Spelen Ouders van Mbo'ers een Rol bij de Opleiding?*; Stichting Meander (2008) *Het (V)mbo-Onderwijs en Ouderbetrokkenheid*.

21 Lusse, M. (2011) *Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid*.

22 Menheere, A. & Hooge, E. (2010) *Ouderbetrokkenheid in het Onderwijs*.

23 Smit et al. (2006) in: Menheere, A. & Hooge, E. (2010) *Ouderbetrokkenheid in het Onderwijs*.

24 De Wit, C. (2005) in: Stichting Meander (2008) *Het (V)mbo-Onderwijs en Ouderbetrokkenheid*.



Dr. Eddie Denessen is universitair hoofddocent aan de opleidingen Pedagogische Wetenschappen en Onderwijskunde en aan het Behavioural Science Institute van de Radboud Universiteit Nijmegen. Hij voerde diverse onderzoeken uit naar ouderbetrokkenheid.

“Over de effecten van ouderbetrokkenheid is nog maar heel weinig bekend. Er zijn bijna geen Nederlandse studies en de onderzoeken die er zijn, concentreren zich vooral op de voor- en vroegschoolse educatie en het basisonderwijs. Binnen het vervolgonderwijs is er helemaal niets bekend, terwijl ouderbetrokkenheid in de hele levensloop een factor van betekenis is. Het effect van ouderbetrokkenheid op loopbaancompetenties is bij mijn weten in Nederland nog nergens onderzocht.

De lagere interesse in ouderbetrokkenheid binnen het vervolgonderwijs zie je ook terug in de docentenopleidingen: op de pabo's is ouderbetrokkenheid een thema, maar op de lerarenopleiding komt het amper ter sprake. Terwijl het toch specifieke competenties vraagt van docenten.”

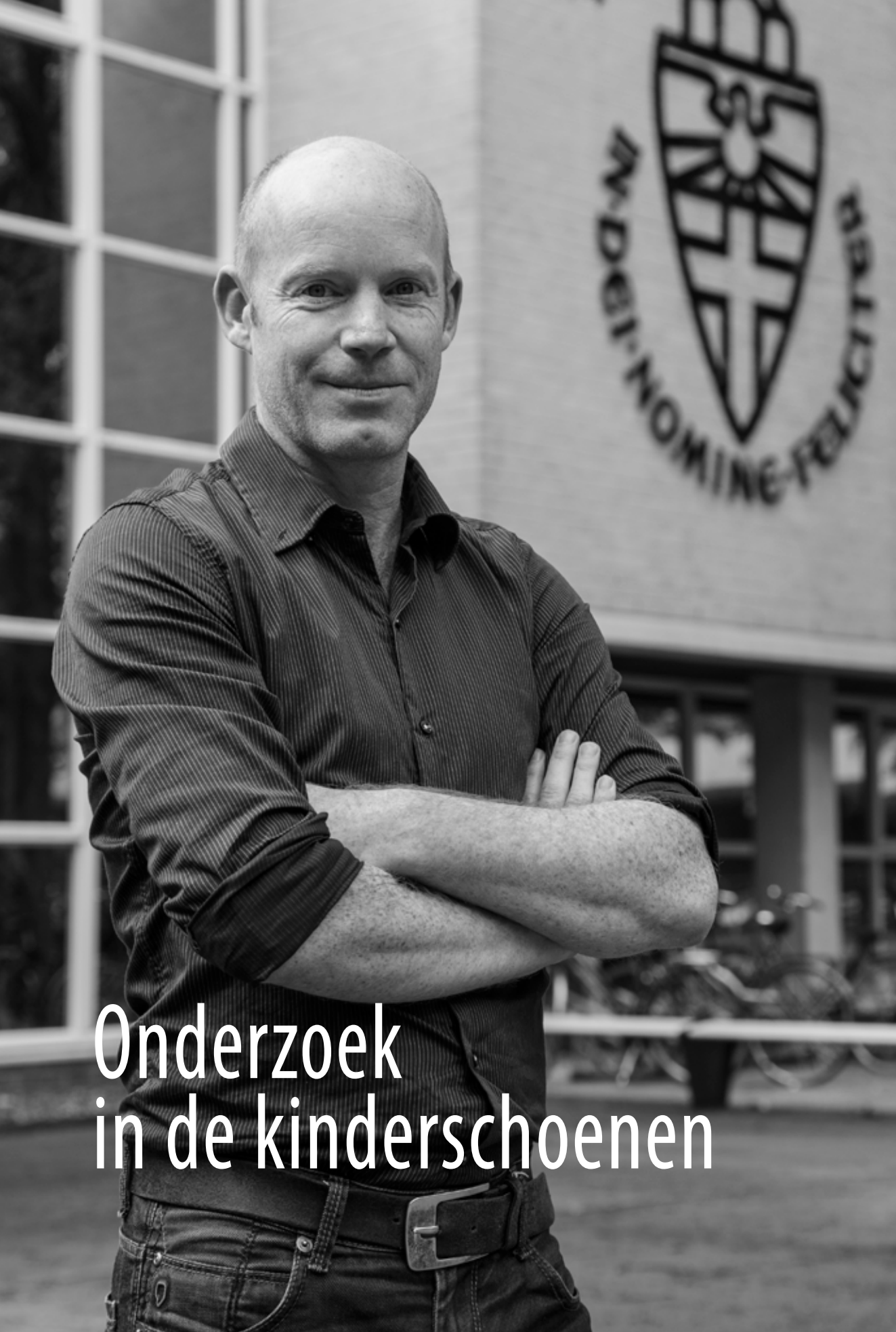
Toenemende aandacht voor ouderbetrokkenheid

“De aandacht voor ouderbetrokkenheid is wel sterk toegenomen. Het aantal wetenschappelijke artikelen is de laatste twintig jaar exponentieel gegroeid. Veel onderzoek komt uit de VS, waar men vanuit het programma ‘No child left behind’ achterstandsbeleid ontwikkelde. Willen scholen daar in aanmerking komen voor geld voor de aanpak van achterstanden, dan móeten ze ouders betrekken. Dat heeft onder meer geleid tot een nationaal Network of Partnership Schools, waar scholen veel good practices uitwisselen en waar dus veel kennis wordt opgebouwd op dit vlak.”²⁵

Ouderdifferentiatie

“Participeren is niet voor alle ouders weggelegd. Je ziet in allerlei studies dat mondige, hoogopgeleide ouders oververtegenwoordigd zijn en dat hun kinderen dus het meeste profijt hebben. Scholen vragen ons wel eens: hoe kunnen we die ouders nou bereiken die nooit komen? Dat vraagt een uitnodigende houding en mogelijk ook verschil in benadering. Ik ken bijvoorbeeld een basisschool die aparte ouderavonden organiseert voor vaders en voor moeders, omdat dat beter aansluit bij sommige culturen. Maar dat soort benaderingen ligt vaak gevoelig.”

25 Zie www.partnershipschools.org voor meer info.



Onderzoek
in de kinderschoenen

Van consument naar partner

“Ouders zijn veeleisender geworden. De verwachtingen ten opzichte van hun kind nemen toe. Dat leidt soms tot consumentengedrag waarbij ouders zich als klant gaan gedragen. Dat vinden scholen vaak lastig. Het is cruciaal dat scholen en ouders met elkaar verwachtingen delen en over en weer vertrouwen hebben in elkaars opvoed- en onderwijskwaliteiten. Een onderzoek uit 2007²⁶ laat zien dat ouders instrumentele of relationele ondersteuning kunnen bieden. Bij de instrumentele benadering gaat het bijvoorbeeld om meegaan naar open dagen of banendagen; bij de relationele aanpak gaat het meer om het erover praten. Onderzoek laat zien dat vooral die relationele ondersteuning belangrijk is. Het is cruciaal dat ouders betrokken zijn, maar vertrouwen op de verantwoordelijkheid en autonomie van het kind. Ik vermoed een curvilineair verband: niets doen als ouder is niet goed, maar overmatige controle heeft ook een negatief effect. Je moet kortom als ouder wel iets ondersteunen, maar niet te veel. En kinderen verschillen in waar dat optimum ligt; het ene kind heeft meer ondersteuning nodig dan het andere.”

Kiezen voor kleinschalig praktijkgericht onderzoek

“Het zou erg interessant zijn een langetermijnstudie te doen, waarin je leerlingen meerjarig volgt om effecten te zien op hun studiesucces en loopbaankeuzes. Maar dat is duur onderzoek. Er zijn natuurlijk wel andere onderzoeken, zoals oudertevredenheidsonderzoeken, maar die zeggen weinig over dit thema.

Ik geloof vooral in de mogelijkheden van kleinschalig praktijkgericht onderzoek. Dat je als school nieuw beleid en nieuwe interventies ontwerpt en daarin ook gelijk meeneemt hoe je die interventies kunt meten, met kwalitatief en kwantitatief onderzoek. Dan kun je het direct naar de praktijk omzetten.”



26 Diemer, M.A. (2007). Parental and school influences upon the career development of poor youth of color. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 502–524.

Ouders als educatieve partner

De Wit, C. – 2005

In deze handreiking beargumenteert Cees de Wit een invulling van educatief partnerschap die uitgaat van een microbenadering: spreek ouders allereerst individueel aan en in het verlengde daarvan pas als groep. Dit in tegenstelling tot het tot dan toe gebruikelijke partnerschapsbegrip dat meer vertrekt vanuit ouders als 'groep'. Hoewel de publicatie dateert uit 2005 en gaat over educatief partnerschap in de breedste zin van het woord, biedt deze volop relevante inzichten voor ouderbetrokkenheid en LOB.

Educatief partnerschap kan werken in heel verschillende vormen, maar kent een aantal voorwaarden voor succes:

- De school is een leef- en leergemeenschap waar ook ouders deel van uitmaken – Voor een succesvol partnerschap moet duidelijkheid bestaan over de positie van de ouders ten opzichte van de school als leef- en leergemeenschap. Maken ze er deel van uit of staan ze aan de zijlijn?
- Partners zijn gelijkwaardig, niet gelijk – Ouders en school verschillen meestal in tal van opzichten. Gelijkwaardigheid mag dan ook niet verhullen dat school en ouders uiteenlopende opvattingen en verwachtingen kunnen hebben. Het belangrijkste is dat beide partijen elkaar als gelijkwaardig beschouwen en open staan voor elkaars opvattingen.
- Partners doen moeite elkaars perspectief op opvoeding te leren kennen, gaan de dialoog aan en investeren in een vertrouwensrelatie.
- Partners hebben verschillende eindverantwoordelijkheden – De verantwoordelijkheid van ouders en school voor een student is hetzelfde op diverse gebieden, maar wordt een stuk duidelijker als je denkt in termen van eindverantwoordelijkheden.
- Partnerschap impliceert wederzijdse betrokkenheid – Partnerschap veronderstelt van de kant van de ouders betrokkenheid bij hun kind op school, maar ook van de school bij de thuissituatie.
- De relatie is asymmetrisch: de school is eindverantwoordelijk, neemt het voortouw en zet de toon – Het verschil in eindverantwoordelijkheden tussen school en ouders maakt de relatie asymmetrisch.

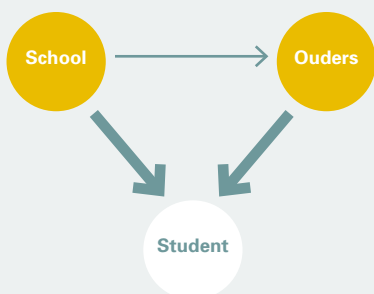
Het volledige document vindt u op: http://www.oudersbijdeles.nl/Publicaties/Primair_Onderwijs/Ouders_als_educatieve_partner

Educatief partnerschap: een optimale driehoeksverhouding

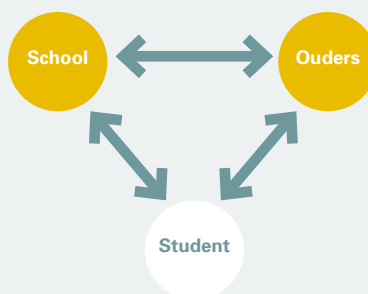
Bij de afstemming tussen ouders, school en leerling wordt vaak uitgegaan van de pedagogische driehoek: de drie partijen bevinden zich in een driehoeksverhouding tot elkaar. Wanneer er geen sprake is van educatief partnerschap, ontstaat het volgende speelveld: ouders en school richten zich allebei op de student, maar er vindt geen afstemming plaats. Zie figuur 3.

In het geval van educatief partnerschap bij LOB is de driehoeksverhouding meer in balans. De school betreft en helpt ouders in de ondersteuning van de student en andersom helpen ouders de school om zijn unieke studenten beter te begrijpen en ondersteunen. De gezamenlijke betrokkenheid bij de loopbaanontwikkeling van de student zorgt voor beide partijen voor een intensievere relatie met én beter begrip van de student. Zie figuur 4.

Om als mbo-instelling te komen tot educatief partnerschap, is het van belang niet alleen uit te gaan van de eigen behoeften en doelen, maar ouders en studenten ook te vragen naar hun behoeften op dit vlak.



Figuur 3: Schematische weergave van het huidige LOB-speelveld.



Figuur 4: Schematische weergave van het LOB-speelveld in het geval van educatief partnerschap.

Behoeften studenten bij ouderbetrokkenheid

Het mbo is een complex speelveld voor ouders. Hoe een ouder de loopbaancompetenties van zijn of haar kind het beste kan stimuleren, is grotendeels afhankelijk van de student. Onderzoek naar ouderbetrokkenheid van Lusse²⁷ laat zien dat de perceptie die ouders hebben van de verwachtingen en behoeften van hun kinderen, bepalend is voor de invloed die de ouders kunnen hebben. Hoe meer een student openstaat voor begeleiding van de ouders, des te groter en effectiever is de rol van ouders in de schoolcarrière en mogelijk ook in de loopbaanontwikkeling. Hierbij geldt

27 Lusse, M. (2011) *Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid.*

dat studenten hun ouders eerder toelaten als zij een positieve reactie verwachten of wanneer zij inschatten dat hun ouders het met hen eens zullen zijn. Tegelijkertijd is de mate waarin ouders ervaren dat hun kind hun invloed waardeert, ook weer bepalend voor hun betrokkenheid, zeker naarmate de leerling ouder wordt. De uitwisseling tussen ouder en kind kenmerkt zich kortom door een subtiele wisselwerking.

“Als ik zelf aantoon dat ik het prima kan, zal mijn moeder het ook gewoon laten. Ze gaat me niet meer vertellen dan wat ik nodig heb, maar als ik erom vraag, zal ze me altijd advies geven.” – mbo-student

Bemoeien versus loslaten

Wat betekenen deze inzichten voor de mbo-sector? Mbo-studenten bevinden zich in de late adolescentie (16-22 jaar).²⁸ Deze levensfase kenmerkt zich door een toenemende focus op het ‘ik’: ze zitten midden in de ontwikkeling van de eigen identiteit. Logischerwijs maken ze zich in deze fase dus ook in toenemende mate los van hun ouders. Autonomie wordt steeds belangrijker. Dit losmaken gebeurt steeds minder op een opstandige, ‘puberale’ manier, maar juist meer op een onafhankelijke, meer volwassen manier. Dit neemt niet weg dat mbo’ers in dit proces van volwassen worden nog altijd kunnen worstelen met vragen en onzekerheden. Bij belangrijke vraagstukken zoals loopbaankeuzes is het daarom fijn om terug te kunnen vallen op het betrouwbare oordeel van ouders. De vraag is echter: welke rol kan een ouder innemen zonder inbreuk te doen op de sterk gekoesterde autonomie van het kind?

“Je wordt zelfstandiger als je ouder wordt. Ik weet niet of je echt minder met je ouders zal praten, maar als je twintig bent, weet je meer dan wanneer je zestien bent.” – vmbo-eindexamenleerling

Onderzoek van het Expertisecentrum Beroepsonderwijs (Eco) toont ook dat mbo’ers gezien hun leeftijd geacht worden meer en meer hun eigen boontjes te kunnen doppen en dat ze hier ook zelf in geloven. Ze verkeren in een levensfase waarin belangstelling van ouders kan worden geïnterpreteerd als controle of bemoeizucht. Ook ziet een deel van de mbo-studenten zijn of haar ouders liever niet rondlopen op school. School is hún domein. Veel ouders voelen dit aan en voelen zich daarom oncomfortabel als ze zichtbaar op school participeren. Het kan bovendien ook zijn dat ouders dingen te weten komen die de student liever niet wil delen met de ouders.²⁹

“Op het mbo kun je denk ik vooral een begeleidende en informerende rol aannemen. In tegenstelling tot de middelbare school is een sturende rol niet echt gepast meer. Daar zijn ze dan te oud en zelfstandig voor.” – ouder mbo-student

28 Nelis, H. & Van Sark, Y. (2010) *Puberbrein Binnenstebuiten*.

29 Eco (2011) *Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo*.

Helicon Opleidingen – met negen mbo- en vier vmbo-scholen in Gelderland en Noord-Brabant – wil vaker met ouders op een informele manier in gesprek. Het College van Bestuur organiseerde daarom half maart het eerste Oudercafé. Martha de Boer, bestuurssecretaris en medeorganisator, vertelt.

“Binnen Helicon Opleidingen vinden we het belangrijk om ouders te betrekken bij de opleiding van hun kind. De school heeft niet meer het monopolie op leren; leren doe je overal. Niet alleen de leerling zelf, maar ook de ouders en de gezins- en thuissituatie hebben invloed op het loopbaansucces van onze studenten. Ook bij loopbaanactiviteiten en belangrijke keuzes willen we ouders graag meer betrekken. Als lerende organisatie vinden we het belangrijk om input vanuit verschillende stakeholders te krijgen, zo ook van ouders.”

“We hebben een centrale ouderraad, verschillende vestigingsraden met ouderbetrokkenheid en regelmatig worden ouders op school uitgenodigd. Zo organiseerden Outdoor-studenten van MBO Geldermalsen onlangs een buitenprogramma voor hun ouders. En bij Green Engineering geven alle studenten halverwege hun eerste stage een presentatie aan onder andere hun ouders. En dan zijn er natuurlijk de ouderavonden die vooral gaan over hoe je kind presteert op school.”

Oudercafé

“Wij voelden zelf de wens om ouders eens op een andere manier te ontmoeten en te spreken. We vroegen ons af of die behoefte wederzijds is. Daarom hebben we een Oudercafé georganiseerd, waarin we ouders de vraag stelden: hoe willen jullie met ons in gesprek? We zijn bewust klein gestart. Er waren zo’n veertig mensen aanwezig. Ouders kregen allereerst een inspirerende lezing over ‘de jeugd van tegenwoordig’: wat beweegt jongeren? Dat werkte goed. Ouders namen actief deel aan de lezing en stelden allerlei vragen; dat was echt leuk om te zien. En het was een mooi opstapje naar het gesprek over manieren waarop zij zelf bij Helicon betrokken zouden willen worden. Aansluitend konden ze ook één-op-één verder praten met het bestuur en andere Helicon-medewerkers.”

Vrijblijvend betrokken

“Het was een leerzame avond. Ons werd duidelijk dat veel ouders graag eens meedenken met de school, vooral als ze zelf de keuze hebben om bij bepaalde thema’s aan te sluiten. Bij thema’s waar hun interesses liggen. Een Oudercafé, zoals we nu organiseerden, is daarvoor een goede vorm. Door niet alleen dingen te vragen van ouders, maar ze ook iets te bieden in de vorm van inspiratie en nieuwe kennis, maak je het veel aantrekkelijker. We merkten verder dat ouders het positief waarden dat we zo open het gesprek met ze aangingen.”

“We zijn nog maar net begonnen, maar we gaan hier zeker een vervolg aan geven. Wij zien in ieder geval de algemene trend binnen het onderwijs dat ouders graag betrokken blijven bij hun kind, ook op het mbo en hbo. Daar willen we graag aandacht voor blijven houden en meer mee doen.”



Educatief partnerschap:
we zijn begonnen

Desondanks stellen veel studenten belangstelling van hun ouders voor school wel op prijs, onder voorwaarde dat dit op gepaste afstand gebeurt. Voor ouders is dit soms verwarrend, omdat scholen die bewust bezig zijn met ouderbetrokkenheid vaak signalen afgeven dat ondersteuning door ouders de schoolcarrière positief beïnvloedt. Niet alle ouders weten hoe ze die begeleiding 'op afstand' moeten aanpakken of beschikken over de competenties om de juiste steun te kunnen bieden.³⁰

Ouders en de loopbaan van hun kind

Oomen, A. – 2010

Annemarie Oomen deed onderzoek naar ouders en de loopbanen van hun kinderen vanuit de aanname dat de aspiraties van ouders een optimale (school) loopbaan van jongeren kunnen hinderen of bevorderen. We benoemen een aantal waardevolle inzichten:

- Jongeren kunnen ouderbetrokkenheid bij onderwijs op verschillende wijzen interpreteren, namelijk als:
 - steun;
 - bemoeienis (in de vorm van druk, dwang, pushen, doordrukken, in de hand houden etc.);
 - het ontbreken van betrokkenheid.
- Veel ouders zijn wel gemotiveerd om hun kinderen te ondersteunen in loopbaanontwikkeling, maar missen kennis van het onderwijsveld en de relevante arbeidsmarkt. Als gevolg spreken zij vaak mantra's uit naar hun kinderen, bijvoorbeeld:
 - volg je interesse;
 - volg algemeen vormend onderwijs;
 - begin aan iets.
- Een gesprek tussen ouder en kind over loopbaanafwegingen gaat zelden enkel over loopbaanafwegingen. Ouder en kind hebben een geschiedenis samen en die zit vervlochten in elk gesprek. Gesprekken, activiteiten en ruzies rondom loopbaankeuzes zijn onderdeel van de ontwikkeling van de ouder-kindrelatie.
- Onderwijsachtergrond en etniciteit van ouders zijn een indicatie voor de oriëntatiegraad door jongeren en de ondersteuningsmogelijkheden van ouders.
- Ouderschapsstijl en gezinsdynamiek hebben meer invloed op de loopbaanontwikkeling van jongeren dan gezinsstructuur of het opleidings- en beroepsniveau van ouders. De ouderschapsstijl heeft directe gevolgen voor de mate waarin jongeren loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen. Hierbij geldt: *"Proactieve ouders met een gezaghebbende ouderschapsstijl die reageren op hun omgeving, helpen hun kinderen het best zelfstandig en succesvol hun eigen leven vorm te geven."*

30 ECHO (2011) *Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo*.

- Indien binnen een gezin de ouderlijke steun ontbreekt of deze steun de vorm heeft van druk, dwang of controle, kan dit een negatief effect hebben op het vermogen van een student om zich grondig te oriënteren en beslissingen te nemen. Dit komt vaker voor wanneer de ouder-kindrelatie niet goed is.

Ouders zijn (bewust of onbewust) een professioneel rolmodel voor hun kinderen. Vanuit hun eigen werkervaring en arbeidsmogelijkheden bieden ouders hun kinderen een doorkijkje naar de toekomst. Dit kader kan mbo'ers zowel inspireren als beperken in hun loopbaanoriëntatie.

Het volledige document vindt u op:

<http://www.lob4mbo.nl/files/oudersendeloopbaanvanhunkind.pdf>

Behoeften ouders bij ouderbetrokkenheid

Régina Petit, onderzoeker bij ECHO, benadrukt naar aanleiding van buitenlands onderzoek de waarde van interactie met ouders over loopbaankeuzes voor mbo'ers: "Er is buiten Nederland onderzoek gedaan naar verschillende soorten ouderbetrokkenheid en de effecten daarvan. Voor jongeren in de mbo-leeftijd blijkt het vooral effectief te zijn wanneer zij met ouders kunnen praten over belangrijke keuzes voor de toekomst of over leerstrategieën. Waar in eerdere jaren vooral praktische ondersteuning effectief was, hebben de ouders in de adolescentieperiode meer de rol van gesprekspartner. Dat neemt overigens niet weg dat ook praktische vormen van betrokkenheid nodig en goed kunnen zijn."³¹

In gesprek gaan met je kind over belangrijke keuzes voor de toekomst kan dus effectief zijn. Toch zien we in de praktijk dat ouders van mbo-studenten niet altijd weten hoe ze een dergelijk gesprek, nabij en op afstand, moeten voeren. Ouders worstelen met de grens tussen betrokkenheid en bemoeienis.

"Als ik te veel aandrang, komt het niet aan. Hoe meer je je best doet, hoe minder hij luistert. Die balans moet je zoeken." – ouder mbo-student

Uitdagingen in ouderbetrokkenheid

Veel ouders willen hun kind in de late adolescentie zelf ook meer en meer loslaten. Het kind moet tenslotte leren om op eigen benen te staan. Zelf keuzes maken is hierbij een belangrijk onderdeel. Uit onderzoek van Ouders & co³² blijkt dat ouders (mede) daarom verdeeld zijn over de wens om betrokken te worden bij de voortgang

31 Petit, R., ECHO (2012) *ECHO-debat Ouderbetrokkenheid: Spelen Ouders van Mbo'ers een Rol bij de Opleiding?*

32 Molen, H. Van der (2009) *Meer betrokken ouders*. Ouders & Co.

van hun kind op het mbo. De helft van de ouders wil dit wel, maar een groot deel ook niet. Ouders die niet betrokken willen worden, wijzen vaak op de noodzaak van zelfredzaamheid van hun kind. Het is een uitdaging voor het onderwijs om deze groep ouders te tonen dat betrokkenheid bij loopbaanontwikkeling juist wel op prijs wordt gesteld, zowel door de studenten als door de onderwijsinstelling. In de voorgaande paragraaf beschreven we al dat voor veel studenten loopbaanontwikkeling juist een thema is waarop ouderlijk advies nog waardevol kan zijn.

“Als hij straks op het mbo zit, denk ik niet dat we nog veel kunnen betekenen. Nu rond het eindexamen in het vmbo laten we al veel initiatief bij de kinderen zelf.” – ouder vmbo-eindexamenleerling

Het onderzoek van Ouders & Co³³ schetst bovendien nog een andere relevante ontwikkeling. Ouders gedragen zich met betrekking tot onderwijs steeds vaker als veeleisende consument. Ouders weten in geval van klachten de onderwijsinstelling snel te vinden, maar zijn en voelen zich lang niet altijd actief betrokken bij de bredere schoolloopbaan van hun kind. Deze reactieve houding van ouders staat een optimaal educatief partnerschap in de weg. Met name bij LOB is het belangrijk dat ouders zich medeverantwoordelijk voelen. Een tweede uitdaging zit daarom in het vergroten van ouderbetrokkenheid bij loopbaanontwikkeling in een onderwijscontext. Hoe wordt de ouder op dit onderwerp partner in plaats van consument?

“Wanneer school aan mij vraagt hoe ze mijn zoon het beste kunnen helpen, denk ik: ‘Daar heb jij voor geleerd. Dat hoeft ik niet te zeggen.’” – ouder mbo-student

Meer betrokken ouders

Ouders & Co – 2009 (auteur: Van der Molen, H.)

Dit is een kwalitatief onderzoek naar ouderbetrokkenheid in relatie tot voortijdig schoolverlaten in het mbo, in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Ondanks de focus op voortijdig schoolverlaten biedt het onderzoek een aantal interessante algemene inzichten in ouderbetrokkenheid op het mbo.

- Ouderbetrokkenheid is geen vanzelfsprekendheid in het middelbaar beroepsonderwijs: binnen het mbo wordt nog steeds overwegend een beperkte rol van ouders als wenselijk beschouwd. De gedachte daarbij is dat dit de ontwikkeling van zelfstandigheid en zelfredzaamheid van de studenten ten goede komt.

33 Molen, H. Van der (2009) *Meer betrokken ouders*. Ouders & Co.

- In 2009 werd vanuit overheden nog niet aangedrongen op een grotere mate van ouderbetrokkenheid.
- De meeste ouders met kinderen in het mbo lijken voldoende competent om hun kind te begeleiden. De ouders lijken redelijk betrokken geweest te zijn bij de keuze voor de opleiding die hun kind volgt, maar die betrokkenheid beperkt zich tot de meer voor de hand liggende manieren om informatie te verzamelen en het geven van een oordeel.
- Ouders zijn zelf verdeeld over de wens om betrokken te worden bij de voortgang van hun kind op het mbo. De helft van de ouders vindt dit wenselijk, een groot deel niet. Ouders die niet betrokken willen worden, wijzen vaak op de noodzaak van zelfredzaamheid van hun kind.
- De opstelling van ouders is veranderd van partner die inzichten en besluiten van professionals meeweegt, naar veeleisende consument. Ouders weten (vooral) in geval van klachten de onderwijsinstelling snel te vinden.

Het volledige document vindt u op:

<http://www.lob4mbo.nl/files/onderzoekouderbetrokkenheid.pdf>

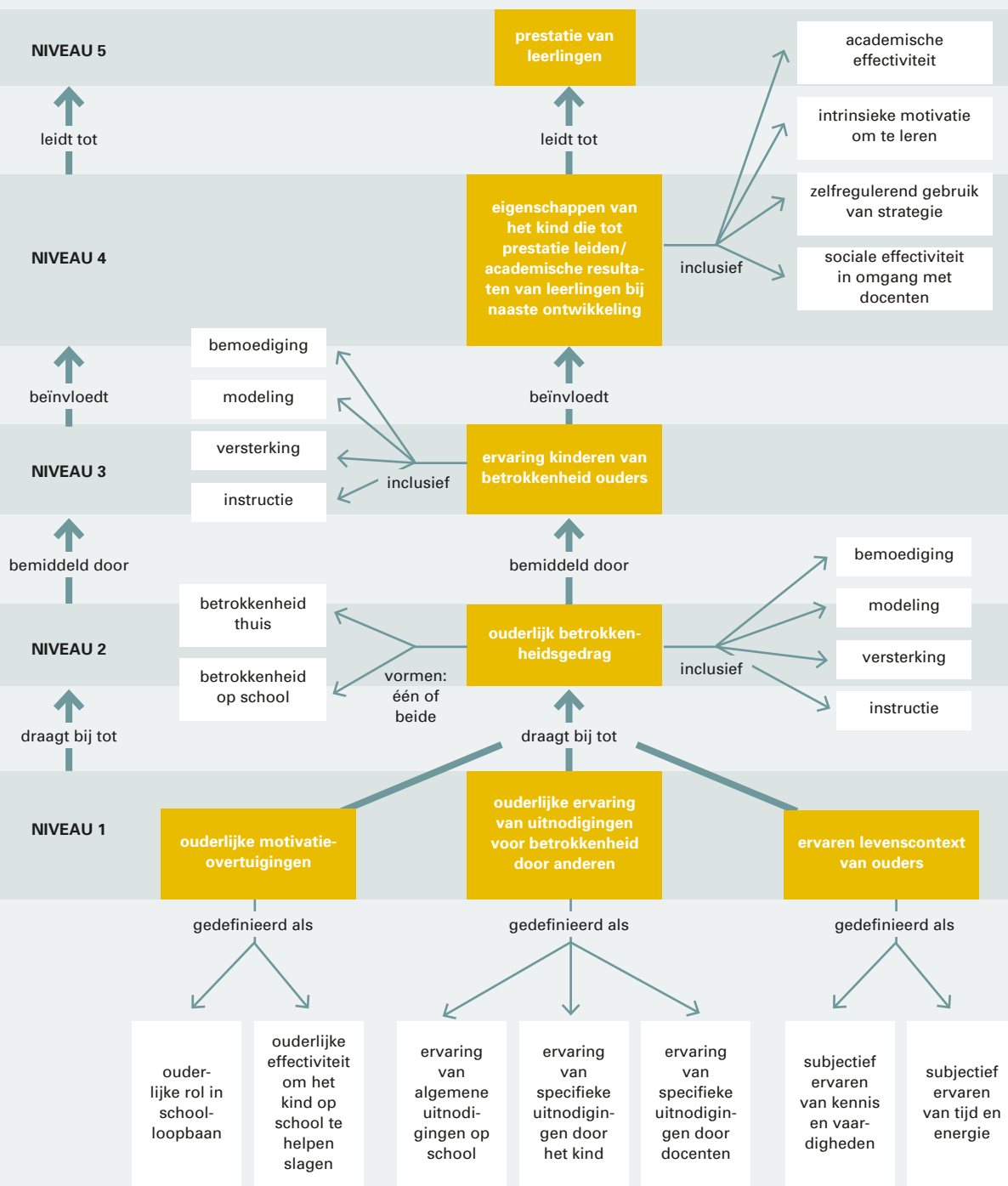
Wat bepaalt de mate waarin ouders betrokken willen worden?

Het model van Hoover-Dempsey & Sandler³⁴ (Figuur 5) maakt op interessante wijze inzichtelijk hoe ouders zich wel of niet betrokken voelen bij de (onderwijs)loopbaan van hun kinderen en welke factoren hierbij een rol spelen. Het model betreft ouderbetrokkenheid in het algemeen en onderscheidt vijf niveaus.

Wanneer we specifiek kijken naar wat ouders stimuleert om betrokken te raken bij de loopbaanontwikkeling van hun kinderen, is met name niveau 1 interessant. Dit niveau toont hoe drie clusters van psychologische oorzaken de keuze van ouderbetrokkenheid beïnvloeden. Dit is een veelvoud aan factoren die bewust en onbewust doorwerken op de betrokkenheid van ouders. We zetten ze ter verduidelijking op een rij:

- 1 De opvattingen van ouders met betrekking tot:
 - hun rol in de schoolloopbaan van hun kind;
 - de effectiviteit van hun bijdrage aan het schoolsucces van hun kind.
- 2 De manier waarop ouders de uitnodiging om betrokken te zijn ervaren vanuit:
 - de school als geheel;
 - het eigen kind;
 - de leerkracht of mentor van het kind.
- 3 De manier waarop ouders hun levenscontext ervaren, te onderscheiden in:
 - de eigen beleving van tijd en energie;
 - de eigen beleving van vaardigheden en kennis.

34 Hoover-Dempsey, K.V. & Sandler, H.W. (2005) in: Lusse, M. (2011) *Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid*.



Figuur 5: Herzien model van het proces van ouderbetrokkenheid door Hoover-Dempsey en Sandler.³⁵

35 Hoover-Dempsey, K.V. & Sandler, H.W. (2005) in: Lusse, M. (2011) *Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid.*

Hiervoor noemden we al onderzoek van Lusse³⁶, dat liet zien dat ouders thuis actiever zijn in ondersteuning en begeleiding van hun kinderen wanneer zij zich uitgenodigd voelen door hun eigen kind. Daarnaast toont dit model dat ouders zelf ook moeten geloven dat ze een toegevoegde waarde kunnen hebben in de loopbaanontwikkeling van hun kind. En het model laat zien dat ouders makkelijker betrokken raken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind wanneer de school en docenten hen daartoe uitnodigen op een manier die past bij hun rolopvatting (voelen ze zich partner of niet?).³⁷

“Wat verwacht de school precies van ons als ouders? Als er iets is, hoor ik het graag op tijd. Dat je niet zelf moet zoeken op een site waar geen touw aan vast kunt knopen.” – ouder mbo-student

Over het algemeen geldt dus: ouders zijn makkelijker te betrekken bij de (school) loopbaanontwikkeling van hun kinderen als ze weten wat er van hen wordt verwacht, zowel vanuit school als door hun kinderen. Dit besef is essentieel wanneer u met bovengenoemde uitdagingen aan de slag gaat. Wees als onderwijsinstelling en -professional duidelijk over waarom u ouderbetrokkenheid bij LOB belangrijk vindt en op welke manier ouders hierin kunnen helpen, wetende dat veel ouders hun rol kunnen onderschatten. Neem daarnaast de onzekerheid van ouders weg over het wel of niet bemoeien met loopbaankeuzes. Laat zien dat veel jongeren hier echt behoefte aan hebben en geef praktische handvatten voor de rol(len) die een ouder kan vervullen in de loopbaanontwikkeling van zijn kind.

Valkuilen voor ouders

Veel ouders voelen zich betrokken bij de loopbaan van hun kinderen en zijn waarschijnlijk, wanneer ze hiertoe op een concrete manier worden uitgenodigd, ook bereid een partnerrol op zich te nemen in LOB. Onderzoek van Annemarie Oomen³⁸ toont aan dat ouders zich – ondanks hun goede bedoelingen – vaak niet bewust zijn van de manier waarop zij nu al invloed uitoefenen op de loopbaankeuzes van hun kind. Veel ouders missen kennis van het onderwijsveld en de arbeidsmarkt waar een student voor wordt opgeleid. Als gevolg daarvan spreken zij vaak mantra's uit naar hun kinderen, zoals:

- Volg je interesse. Of: kies wat je het leukst vindt.
- Volg algemeen vormend onderwijs. Met een brede opleiding kun je nog vele kanten op.
- Begin gewoon aan iets. Zolang je maar een diploma haalt.

36 Lusse, M. (2011) *Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid.*

37 Hoover-Dempsey, K.V. & Sandler, H.W. (2005) in: Lusse, M. (2011) *Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid.*

38 Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind.*

Dit zijn goedbedoelde adviezen die een student vaak niet direct verder helpen. Het zet immers niet aan tot zelfreflectie en het geeft ook geen kader of richting voor het maken van toekomstige keuzes. De mantra's illustreren wat Meijers et al.³⁹ noemen: *"het gebrek van ouders aan coachingsvaardigheden die nodig zijn om adequaat bij loopbaankeuzes te kunnen helpen"*.

Frans Meijers noemt aanvullend ook dat ouders vaak bewust of onbewust de druk rondom een keuzemoment verhogen voor hun kinderen. Wanneer de school een student oplegt om een keuze te maken, worden studenten ongerust en hun ouders nog ongeruster. Onderwijs en werk zijn tenslotte belangrijk, en wat als je kind de foute keuze maakt? Het voeden van de keuzestress van je kind maakt het beslissen bij een loopbaankeuze nog lastiger.⁴⁰

"Tijdens mijn studie kan ik zelf te weten komen wat ik wil leren en bereiken. Tussentijdse keuzes in de opleiding zijn echt minder zwaar belast dan de studiekeuze. Daar heb ik mijn ouders minder bij nodig." – mbo-student

Naast kennis en vaardigheden van ouders om hun kinderen te helpen bij loopbaankeuzes, is ook de ouder-kindrelatie bepalend voor de effectiviteit van de ouderbetrokkenheid bij LOB. Zoals gezegd, gaat een gesprek tussen ouder en kind over loopbaanafwegingen zelden enkel over loopbaanafwegingen (zie pagina 28).⁴¹ Wanneer onderwijsinstellingen ouders betrekken bij LOB, is het belangrijk te beseffen dat hiermee niet enkel een invloedrijke partij aanhaakt (de ouder), maar dat ook die ouder-kindrelatie onderdeel van LOB wordt.

Ouderrollen in de loopbaanontwikkeling van studenten

Ouders kunnen verschillende rollen innemen ter ondersteuning van hun kind. Beschikbaar onderzoek geeft geen eenduidig antwoord over wat de beste rol is. Vaak zit de juiste aanpak in een combinatie van verschillende rollen en is deze afhankelijk van de individuele student. Desondanks is het waardevol om verschillende ouderrollen te kennen en herkennen.

De Amerikaanse wetenschapper Diemer⁴² maakt onderscheid tussen relationele en instrumentele ouderlijke steun.

- **Relationele steun** is socio-emotioneel van aard en is gericht op het vergemakkelijken van de omgang met lastige en stressvolle situaties en het versterken van het emotionele welzijn van het kind. Relationele steun zit vooral in de openheid van de

39 Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006) *Over Leerloopbanen en Loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het (V)mbo*.

40 Meijers, F. (2014) in een telefonisch interview in het kader van deze publicatie uitgevoerd door YoungWorks.

41 Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind*.

42 Diemer, M.A. (2007). Parental and school influences upon the career development of poor youth of color. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 502-524

ouder-kindrelatie: praten ze veel met elkaar en spreken ze ook vaak over eventuele moeilijkheden of lastige (gevoelige) onderwerpen?

- **Instrumentele steun** is duidelijker loopbaangerelateerd en gericht op het vergemakkelijken van de loopbaanontwikkeling van het kind. Instrumentele steun zit in het bespreken van carrièremogelijkheden met het kind zelf, maar ook met de school en andere ouders.

Uit het onderzoek van Diemer blijkt dat de twee vormen van ouderlijke steun een verschillend effect hebben op het loopbaan-denken van (Amerikaanse) jongeren met een lage sociaaleconomische status (SES). Met name instrumentele steun versterkt de emotionele band met carrière en werk: het maakt het tot een onderwerp om over te praten en denken. Relationele steun helpt jongeren vooral om hogere doelen na te streven op dit gebied, bijvoorbeeld een hoger opleidingsniveau en/of beter betaald werk. Ouderbetrokkenheid heeft het meeste effect wanneer het bestaat uit een combinatie van instrumentele en emotionele steun.

Naast deze verschillende vormen van steun zien we vanuit de onderwijspraktijk ook dat ouders verschillende strategische rollen op zich nemen in de begeleiding van hun kinderen in loopbaanoriëntatie en -keuzes. Hiervoor geldt niet dat de ene rol beter is dan de andere. Ook hier zit de kracht in de combinatie. We herkennen drie strategische rollen:

- **Sturend:** gericht op het resultaat, een beetje dwingend, vaak op basis van extrinsieke motivatie (baanzekerheid, status etc.) en vanuit het denkkader van de ouder ("jij moet het beter krijgen dan ik").

"Natuurlijk kijkt mijn moeder naar wat ik leuk vind, maar ook of het handig is voor de toekomst. Als het nu leuk is, en je zit straks zonder baan, ben je nog nergens." – mbo-student

- **Begeleidend:** gericht op het proces. Samen oriënteren, mee naar open dagen, brochures aandragen en samen het proces doorleven. Sterk aanbodgericht.

"Mijn ouders kwamen met het idee om een dagje met kennissen mee te lopen. Ook als ze meegaan naar open dagen op het ROC stellen ze meer en betere vragen." – vmbo-eindexamenleerling

- **Reflecterend:** helpen kijken naar het eigen kunnen, de passies en mogelijkheden vanuit het kind zelf. Vooral vraaggestuurd.

"Je moet goed kijken naar wat past. Waar heeft je kind het altijd al over gehad?" – ouder mbo-student



Lisa Boonk is onderwijskundige binnen het College voor Zorg & Welzijn bij ROC van Twente. Daarnaast voert ze aan de Open Universiteit in Heerlen een promotie-onderzoek uit naar het nut en de potentie van ouderbetrokkenheid in het mbo.

“Wetenschappelijk onderzoek laat overtuigend zien dat ouderbetrokkenheid in belangrijke mate kan bijdragen aan het studiesucces van leerlingen. Het meeste onderzoek is echter uitgevoerd in het primair en secundair onderwijs. Tot op heden is het daardoor onduidelijk of, en in welke mate, dit onderzoek van toepassing is op andere schooltypen, zoals het middelbaar beroepsonderwijs (mbo). Op het mbo wordt desondanks beleid geformuleerd en uitvoering gegeven aan ouderbetrokkenheid in het beroepsonderwijs. Dit terwijl het concept en de potentie van ouderbetrokkenheid in het mbo tot op heden nog onvoldoende duidelijk zijn.”

Samen ondersteunen in de weg naar volwassenheid

“In het mbo heerst in het algemeen de opvatting dat het stimuleren van zelfstandigheid van studenten belangrijk is. Het bevorderen van ouderbetrokkenheid is daarom geen vanzelfsprekendheid. De belangrijkste functie van het beroepsonderwijs is immers het behalen van een startkwalificatie om uiteindelijk een arbeidsplek te verwerven. Dat vraagt om zelfstandigheid van studenten. Studenten krijgen vanuit school begeleiding en steun om op eigen benen te staan. Inmiddels weten we dat sociale actoren uit de directe omgeving – ouders, leeftijdsgenoten én docenten – een belangrijke rol hebben in de weg naar zelfstandigheid van een student. Om die reden is het hoogstwaarschijnlijk heel nuttig om samen met ouders de groeiende volwassenheid en zelfstandigheid van studenten te begeleiden. Daarbij moeten we wel erkennen dat niet elke student hetzelfde is en studenten dus ook niet allemaal dezelfde behoeften en/of leervragen hebben. Daarom is differentiatie en aansluiten bij de behoeften van studenten belangrijk. Welke rol een ouder het beste kan innemen, hangt dus altijd af van de student en zijn/haar persoonlijke situatie: sommige studenten hebben baat bij sterke sturing terwijl anderen beter ontplooiën bij veel vrijheid. We zien bijvoorbeeld in het algemeen dat studenten bij problemen of moeilijkheden meer behoefte hebben aan steun en sturing van hun ouders. Als alles goed gaat en studenten gelukkig zijn, is de behoefte aan steun en sturing minder groot. Dit geldt denk ik ook voor de loopbaanontwikkeling van studenten en de vragen en/of onzekerheden die daarbij komen kijken.”

Effectieve ouderbetrokkenheid

“Ouderbetrokkenheid is een term in ontwikkeling. Ook wetenschappers definiëren (en operationaliseren) het begrip op verschillende manieren. Bovendien ontbreekt nu nog eenduidig bewijs voor de effecten van ouderbetrokkenheid op de onderwijsprestaties van hun kinderen. Dat maakt het voor onderwijsinstel-



De weg naar effectieve
ouderbetrokkenheid

lingen extra lastig om beleid te formuleren. Het is immers niet waardevol om vormen van ouderbetrokkenheid te stimuleren die geen effect hebben op de leerprestaties. Het antwoord op de vraag 'welke vormen van ouderbetrokkenheid hebben een positief effect op het leren van studenten?' is dus zeer relevant. Onderwijs moet zich volgens mij focussen op het stimuleren van effectieve ouderbetrokkenheid, niet op ouderbetrokkenheid in het algemeen."

Een intellectueel en emotioneel stimulerende omgeving

"Hoe in het onderwijs over ouderbetrokkenheid wordt gedacht, sluit niet altijd aan bij wat we vanuit onderzoek verstaan onder 'effectieve ouderbetrokkenheid'. De literatuur laat zien dat vooral een intellectueel en emotioneel stimulerende thuisomgeving een positief effect heeft op de (school)loopbaan van jongeren. Om een dergelijke omgeving te creëren, moeten ouders in staat zijn om de ontwikkeling van hun kind te sturen en stimuleren. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat effectieve ouderbetrokkenheid gekenmerkt wordt door ouders die hun kind goed monitoren, talenten en (on)mogelijkheden kunnen herkennen en daarop bijsturen."



"In het onderwijs denken we nu bij ouderbetrokkenheid vooral aan het betrekken van ouders bij wat wij doen. Regelmatig een kop koffie drinken met de docent zorgt echter niet automatisch voor een effectieve ouderrol. Effectieve ouderbetrokkenheid zit vervlochten in de relatie tussen ouder en kind, in de dagelijkse interactie. Als onderwijsinstelling bijsturen op deze relatie is een behoorlijke uitdaging. Dit proces begint tenslotte al ver voordat een student begint aan een mbo-opleiding. Toch denk ik dat wij als school ouders meer kunnen helpen bij het creëren van een stimulerende omgeving voor hun kinderen. Als we dat willen bereiken, is het nodig om ouders te leren wat zij voor de (school)loopbaan van hun kind kunnen betekenen en hoe ze hier een effectieve bijdrage aan kunnen leveren. Dit heeft meer effect dan ouders massaal betrekken bij ons onderwijs."

Rol van ouders bij LOB

"In mijn onderzoek ben ik op zoek naar vormen van ouderbetrokkenheid die bijdragen aan het studiesucces van mbo'ers. Om die reden koppel ik niet direct een specifiek thema zoals LOB aan ouderbetrokkenheid. Daarvoor moeten we denk ik eerst meer weten over de rol van ouders bij het (succesvol) leren van mbo-studenten. Toch begrijp ik dat de link tussen ouders en loopbaanontwikkeling snel wordt gelegd. Uit onderzoek weten we bijvoorbeeld al dat ouders bij loopbaankeuzes de belangrijkste adviserende partij zijn voor jongeren. Jongeren beredeneren dat zij in de eerste plaats hun ouders raadplegen, omdat ouders goed kunnen meedenken over juiste keuzes passend bij de kwaliteiten van hun kind. Zij kennen hun kind in de meeste gevallen namelijk goed. Ik denk ook dat ouders studenten vaak goed kunnen helpen bij het overwinnen van problemen en uitdagingen die zich voordoen in de loopbaanontwikkeling. Steun, advies en af en toe sturing van ouders is hierin heel waardevol. De kracht van ouders ligt vooral in het luisteren en het aandragen van mogelijke oplossingen bij moeilijke situaties."

Voor alledrie rollen geldt dat wanneer een ouder hier te sterk de nadruk op legt, het de student niet verder helpt. Sterke sturing heeft bijvoorbeeld als risico dat een student kiest om de ouder tevreden te houden en onvoldoende rekening houdt met de eigen (intrinsieke) drijfveren of capaciteiten. Volledige focus op de begeleidende rol kan ervoor zorgen dat een student verdwaalt in het enorme aanbod van informatie (keuzestress) omdat hij/zij onvoldoende wordt gedwongen keuzes te maken tijdens de oriëntatie. Te veel focus op reflectie kan er tot slot voor zorgen dat extrinsieke factoren als baanzekerheid, doorgroeimogelijkheden etc. uit het vizier verdwijnen, terwijl dit wel factoren zijn die een student mee moet nemen in zijn/haar keuzes. Welke ouderrol het beste werkt, is sterk afhankelijk van hoe een student de loopbaanontwikkeling doorloopt en wat hij of zij nodig heeft om de juiste keuzes te kunnen maken. Hier kom je als ouder (en als onderwijsinstelling) enkel achter door open met de student in gesprek te gaan over het keuzeproces.

Tot slot zijn alle ouders (bewust en onbewust) een professioneel rolmodel voor hun kinderen. Vanuit hun eigen werkervaring en arbeidsmogelijkheden bieden ouders hun kinderen een doorkijkje naar de toekomst.⁴³ Voor mbo-studenten biedt de professionele omgeving van hun ouders een kader tijdens de loopbaanoriëntatie. Veel mbo'ers zijn relatief honkvast (in vergelijking tot hbo'ers en wo-studenten) en voelen zich prettig bij een keuze voor iets dat ze al kennen. Onderzoek van Hiteq onder 1684 mbo-studenten laat bijvoorbeeld zien dat mbo-studenten met een technische mbo-opleiding veel vaker tenminste één ouder hebben met een technisch beroep (48,3%, terwijl gemiddeld 17,8% van de beroepsbevolking werkzaam is in een technisch beroep).⁴⁴ Het professionele kader van ouders kan mbo'ers zowel inspireren als beperken in hun loopbaanoriëntatie. Het is daarom belangrijk dat ouders zich bewust zijn van hun functie als rolmodel.

Nabij op afstand: ouders en het mbo

ECBO – 2011 (auteurs: Van Esch, W., Petit, R. & Smit, F.)

Dit onderzoek heeft als doel meer zicht te krijgen op de visie die mbo-instellingen hebben op ouderbetrokkenheid, de doelstellingen die zij daarmee hebben en de activiteiten die zij in dit kader ondernemen. We benoemen een aantal interessante inzichten:

- Thema's waarbij scholen nu contact zoeken met ouders en andersom betreffen hoofdzakelijk de voortgang van de opleiding van het kind. Dit geldt vooral wanneer daar een speciale (problematische) aanleiding voor is, bijvoorbeeld verzuim, motivatieproblemen of dreigende schooluitval.

43 Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind*.

44 Hiteq (2009) *Kenmerkend Mbo*.

- Mbo'ers worden gezien hun leeftijd geacht hun eigen boontjes te leren doppen. Ze verkeren in een levensfase waarin belangstelling van ouders kan worden geïnterpreteerd als controle of bemoeizucht. Ook ziet een deel van de mbo-studenten zijn of haar ouders liever niet rondlopen op school; school is hun domein.
- Het type onderwijs op het mbo en het aansluitende beroepenveld is onbekend voor veel ouders. Dit maakt dat ouders hier niet altijd voldoende kennis van hebben om een zinvolle bijdrage te leveren aan de loopbaanontwikkeling van hun kind. Vooral laagopgeleide ouders, maar ook hoogopgeleide ouders die vooral hoorcolleges kennen, hebben dit gebrek aan kennis.
- Hoger opgeleide ouders zijn wel meer betrokken bij de (onderwijs)loopbaan van hun kinderen. Hun hogere academic socialization – het vermogen om academische verwachtingen te communiceren en educatieve en professionele aspiraties te bevorderen – speelt hierin een grote rol.
- Ouderbetrokkenheid is bij lager opgeleide ouders vaker gericht op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten van hun kinderen. Gezinnen van lager opgeleide ouders hebben vaak meer urgente of complexere problemen waardoor ondersteuning van de loopbaanontwikkeling minder prioriteit heeft. Men vindt het wel vaak van belang, maar er zijn te vaak andere prioriteiten.
- Bij allochtone ouders is soms sprake van een taalbarrière waardoor zij bewust afstand houden van de school. Dit maakt het extra lastig hen te betrekken.

Het volledige document vindt u op:

[http://www.lob4mbo.nl/files/ecbo.11-115 Nabij op afstand. Ouders en het mbo.pdf](http://www.lob4mbo.nl/files/ecbo.11-115%20Nabij%20op%20afstand.%20Ouders%20en%20het%20mbo.pdf)

Differentiatie in ouders

Ouders verschillen onderling in de mate van betrokkenheid en in de rol die ze (onbewust) innemen in de loopbaanontwikkeling van hun kinderen. Onderzoek toont onder andere aan dat onderwijsachtergrond en etniciteit van ouders een indicatie vormen voor de oriëntatiegraad door jongeren en de ondersteuningsmogelijkheden van ouders.⁴⁵ Daarnaast zien we ook verschillen tussen individuele ouders die niet direct te koppelen zijn aan opleidingsniveau of etniciteit, maar meer samenhangen met de unieke gezinsdynamiek.

1. Verschillen naar opleidingsniveau van ouders

Uit een overzichtsstudie van het – beperkte – empirisch onderzoek naar de rol van ouders in het mbo⁴⁶ blijkt dat hoger opgeleide ouders meer betrokken zijn bij de (onderwijs)loopbaan van hun kinderen dan lager opgeleide ouders. Deze groep is hier ook beter toe in staat. Ze beschikken vaak over meer vaardigheden om hun kind te helpen bij de opleidingskeuze en te ondersteunen bij de verdere schoolcarrière. De academic socialization van hoog opgeleide ouders speelt hierin een grote rol (zie kader hierboven). Hoger opgeleide ouders wijzen gemakkelijker en effectiever op het

45 Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind*.

46 ECHO (2011) *Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo*.

belang van onderwijs voor de toekomst en op kansen op de arbeidsmarkt. Zij ondersteunen makkelijker bij het maken van keuzes en bediscussiëren ingezette leerstrategieën. Gezinnen van lager opgeleide ouders hebben vaak complexere problemen en ouderbetrokkenheid is bij hen eerder gericht op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten van hun kinderen. Ondersteuning van de loopbaanontwikkeling heeft daarbij minder prioriteit. Overigens betekent dit niet dat lager opgeleide ouders niet geïnteresseerd zijn in de loopbaanontwikkeling van hun kind, maar andere, urgentere problemen bemoeilijken simpelweg de ondersteuning.

Kanttekening: een risico van grotere ouderbetrokkenheid

Een grotere ouderbetrokkenheid kan de onafhankelijkheid van jongeren en het proces om dit te bereiken in de weg staan. Een verder gevaar is dat meer ouderbetrokkenheid ertoe leidt dat ouders die al sterk betrokken zijn, zelfs nog meer worden betrokken. Dit geldt met name voor ouders met een sterke onderwijsachtergrond. Ouders die minder op onderwijs zijn gericht, met name ouders die zelf weinig onderwijsachtergrond hebben, zijn moeilijker aan te zetten tot deelname, zeker voor algemene ouderactiviteiten. Deze ouders vragen een andere aanpak om effect te bereiken.⁴⁷

2. Verschillen naar sociaal economische status en etnische afkomst

Onderzoek van Louise Elffers⁴⁸ toont dat sociaal-demografische kenmerken die een verhoogd risico op uitval indiceren, negatief samenhangen met de mate van ouderlijke ondersteuning die mbo-studenten ervaren in hun schoolloopbaan. Dergelijke sociaal-demografische kenmerken zijn bijvoorbeeld een allochtone afkomst, opgroeien in een arm gezin of het hebben van werkloze of laag opgeleide ouders. Turkse en Marokkaanse studenten bespreken schoolzaken bijvoorbeeld vaker met hun vrienden – in plaats van met hun ouders – dan studenten met een andere etnische achtergrond. Ouders met een lage sociaaleconomische status zijn voor onderwijsinstellingen ook lastiger te bereiken.⁴⁹ Zij hebben relatief weinig kennis van de inhoud van de opleiding die hun kind volgt en evenmin van wat er van hen wordt verwacht door de school. De betrokkenheid bij de opleiding van hun kinderen is daarom laag. Bij allochtone ouders is ook vaak sprake van een taalbarrière, waardoor zij bewust afstand houden van de school. De ervaring van het ECBO is dat huisbezoek vrijwel de enige mogelijkheid is om echt met deze ouders in contact te komen. Dit onderzoek van Elffers focust op ouderbetrokkenheid in het algemeen, en niet specifiek rond LOB. Ondanks deze kanttekening durven we wel te stellen dat het een grote uitdaging is om deze ouderdoelgroep actief te betrekken bij LOB. Tegelijkertijd is daar waar het wel lukt, de potentiële winst op dit gebied ook extra groot. Juist bij deze doelgroepen kan meer open interactie tussen ouders en kind over loopbaanontwikkeling studenten enorm helpen in het maken van keuzes en het nadenken over hun toekomst.

47 Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind*.

48 Elffers, L. (2011) *The transition to Postsecondary Vocational Education: Students' Entrance, Experiences, and Attainment*. Enschede: Ipskamp Drukkers B.V.

49 ECHO (2011) *Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo*.

3. Verschillen op basis van gezinsdynamiek

De aangetoonde verbanden tussen ouderbetrokkenheid en opleidingsniveau, sociaaleconomische status en afkomst zijn in de praktijk niet zo zwart-wit als de onderzoeksliteratuur doet vermoeden. De mate van betrokkenheid en de rol die ouders (onbewust) innemen in de loopbaanontwikkeling van hun kinderen is namelijk ook sterk gerelateerd aan de ouderschapsstijl en unieke gezinsdynamiek: de onderlinge interactie en beïnvloeding van gezinsleden.

Dit benadrukt Annemarie Oomen in haar onderzoek.⁵⁰ Ouderschapsstijl en gezinsdynamiek hebben volgens haar meer invloed op loopbaanontwikkeling van studenten dan gezinsstructuur of het opleidings- en beroepsniveau van ouders. De gehanteerde ouderschapsstijl – Hoe voed je je kind op? Met hoeveel warmte en hoeveel controle? – heeft directe gevolgen voor de mate waarin jongeren loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen. Hierbij geldt: “Proactieve ouders met een gezaghebbende ouderschapsstijl die reageren op hun omgeving, helpen hun kinderen zelfstandig en succesvol hun eigen leven vorm te geven.”⁵¹ Een gezinsdynamiek waarbinnen regelmatig steun, begeleiding en aanmoediging worden geuit, is hierbij van groot belang. In het ideale geval heeft de ouderlijke steun de vorm van specifieke werk- en studiesuggesties, namelijk “het bieden van mogelijkheden tot andere ervaringen; voeren van discussies; referentiekader zijn voor het interpreteren van de realiteit; waardeoverdracht betreffende werk door met name de vader en wijzen op eigen verantwoordelijkheid voor gedrag door met name de moeder.”⁵²

Indien binnen een gezin deze ouderlijke steun ontbreekt of deze steun de vorm heeft van druk, dwang of controle, kan dit een negatief effect hebben op het vermogen van een student om zich grondig te oriënteren en beslissingen te nemen. Dit komt vaker voor wanneer de ouder-kindrelatie niet goed is. De gezinsdynamiek of ouderschapsstijl verschilt per gezin en er is geen onderzoeksbewijs dat dit direct te koppelen is aan afkomst, sociaaleconomische status of opleidingsniveau van de ouders. Dit betekent niet dat dit verband niet bestaat, maar het is simpelweg wetenschappelijk (nog) niet aangetoond.

Los van deze vraag biedt de focus op overkoepelende waarden als gezinsdynamiek en ouderschapsstijl een interessant kader voor het denken over ouderbetrokkenheid. Immers, door dit centraal te stellen in ouderdifferentiatie, is het mogelijk om ouders te ondersteunen en stimuleren, zonder het gevaar te lopen om in stereotypen te vervallen. De bekende hokjes (allochtoon vs. autochtoon, laag vs. hoogopgeleid) kunnen zo achterwege blijven.

50 Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind*.

51 Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind*. p. 38

52 Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind*. p. 38

Ouderbetrokkenheid

Wilt u meer inspiratie rondom ouderbetrokkenheid? Bekijk dan ook onderstaande onderzoeken en publicaties:

Over educatief partnerschap:

- Kamerbrief (2011) *De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal over Ouderbetrokkenheid*.
- De Wit, C. (2005) *Ouders als Educatieve Partner*. Q-Primair.
- Ecbo (2011) *Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo*.
- Menheere, A. & Hooge, E. (2010) *Ouderbetrokkenheid in het Onderwijs*.
- Stichting Meander (2008) *Het (V)mbo-Onderwijs en Ouderbetrokkenheid*.

Over de studentenbeleving van ouderbetrokkenheid:

- Ecbo (2011) *Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo*.
- Lusse, M. (2011) *Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid*.
- VO-Raad (2012) *Ouders en School: Praktijkverhalen, Interviews en Antwoorden*.

Over de ouderbeleving van LOB:

- Diemer, M.A. (2007). Parental and school influences upon the career development of poor youth of color. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 502–524
- Ecbo (2011) *Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo*.
- Ecbo (2012) *Ecbo-debat Ouderbetrokkenheid: Spelen Ouders van Mbo'ers een Rol bij de Opleiding?*
- Elffers, L. (2011) *The Transition to Postsecondary Vocational Education: Students' Entrance, Experiences, and Attainment*. Enschede: Ipskamp Drukkers B.V.
- Hoover-Dempsey, K.V. & Sandler, H.W. (2005) *The Social Context of Parental Involvement: a Path to Enhanced Achievement*. Nashville: Vanderbilt University.
- Lusse, M. (2011) *Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid*.
- Oomen, A. (2010) *Ouders en de Loopbaan van hun Kind*.
- Ouders & Coo (2009) *Meer Betrokken Ouders*.
- Parents Matter (2013) *Advies, Beleid & Praktische Handvatten*.
- VO-Raad (2012) *Ouders en School: Praktijkverhalen, Interviews en Antwoorden*.

4

Het stimuleren van ouderbetrokkenheid bij LOB

In hoofdstuk 3 hebben we het begrip educatief partnerschap geïntroduceerd en de rol van ouders hierbinnen belicht. In dit hoofdstuk gaan we dieper in op de rol van de onderwijsinstelling: hoe betrek je ouders actief bij LOB?

Voordat we hiervoor een aantal richtlijnen benoemen, zijn twee dingen belangrijk:

- 1 In praktische zin zijn diverse mbo-instellingen al actief aan de slag met activiteiten rondom LOB gericht op ouders.
- 2 Ook hier geldt: de beschikbare literatuur over dit onderwerp is zeer beperkt. Op het raakvlak van LOB en ouderbetrokkenheid in het mbo is weinig onderzoek uitgevoerd. Er is dus nog weinig bekend over het effect van de activiteiten in het mbo gericht op ouders en welke mechanismes of factoren wel of juist niet werken.

De inzichten en richtlijnen in dit hoofdstuk zijn daarom primair afkomstig uit de praktijkervaringen van mbo-instellingen en uit een sessie met experts die MBO Diensten in 2013 organiseerde.⁵³ Het gaat dus om suggesties; we kunnen nog niet zeggen wat bewezen werkt. Het is hierbij uiteraard aan de onderwijsinstelling zelf om keuzes te maken die in overeenstemming zijn met de eigen visie en opvattingen over de rol van het onderwijs.

Schoolwaardenkompas

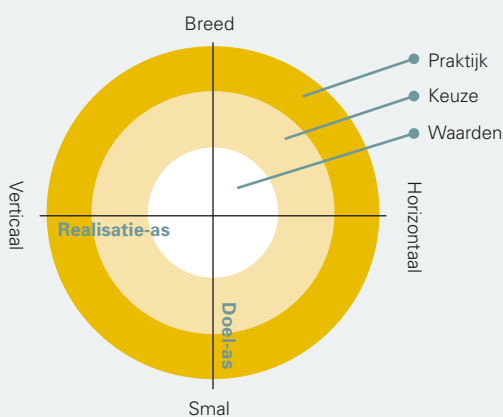
Een instrument om scherper zicht te krijgen op de eigen waarden is het Schoolwaardenkompas (zie figuur 6 en www.schoolwaardenkompas.nl). Dit kompas kan voor onderwijsinstellingen het uitgangspunt vormen om eigen kernwaarden te benoemen en op basis daarvan keuzes te maken ten aanzien van ouderbetrokkenheid. De toepassing van het Schoolwaardenkompas begint met een dialoog: waar staat de school voor? Hoe kijken we naar de rol van onderwijs? Hoe staan we tegenover communicatie en het creëren van betrokkenheid? Door middel van interne dialoog bepaalt de school eerst zijn huidige positie op het Schoolwaardenkompas en wordt vervolgens een ideale positie gekozen. Op basis van deze positie maakt de school

⁵³ Hulst, A. (2013) *Verslag Expertmeeting Ouderbetrokkenheid* op 10 september, onderdeel van Doorstart Stimuleringsproject LOB in het Mbo.

vervolgens praktische keuzes. Het kompas bevat twee assen die beide een glijdende schaal vormen:

Doel-as: Wat is het doel van het onderwijs? Gaat het om zo dicht mogelijk aansluiten op de arbeidsmarkt en het voldoen aan onderwijsnormen? Of juist om brede ontplooiing met ieders individuele mogelijkheden als uitgangspunt? Bij deze brede ontplooiing is de dialoog en betrokkenheid van ouders belangrijk.

Relatie-as: Hoe is de relatie tussen docent en student? Gaat deze uit van het principe 'naast elkaar' of juist meer 'top-down'? En meer toegepast op ouderbetrokkenheid: Richt de school zich op informatie verstrekken aan ouders (verticaal)? Of ziet de school ouders als partner en gelooft deze in een actieve dialoog met ouders over LOB (horizontaal)?



Figuur 6:
Schoolwaardenkompas

Het Schoolwaardenkompas is ontwikkeld door Tamir Herzberg en is bedoeld als een breder dialooginstrument. Vanuit het *Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo* is een werkgroep met vertegenwoordigers van mbo-instellingen bezig met de doorontwikkeling naar het thema ouderbetrokkenheid. Ook lopen er vanuit dit project verschillende pilots. Vanaf september 2014 is een eerste doorvertaling beschikbaar via de website www.lob4mbo.nl en vanaf voorjaar 2015 wordt de eindversie van het instrument gedeeld.

Fasering naar keuzemomenten

Ouders, maar ook familie en vrienden, weten vaak te weinig van opleidings- en beroepsmogelijkheden. Ze zijn ook zelden toegerust met de coachingsvaardigheden die nodig zijn om adequaat bij loopbaanontwikkeling en het maken van keuzes te kunnen helpen.⁵⁴ Daarom is het belangrijk dat onderwijsinstellingen ouders handvatten aanreiken voor ondersteuning van hun kinderen. Het betrekken van ouders bij LOB gaat over actieve informatieverstrekking (ter vergroting van de kennis van ouders over het

54 Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006) *Over Leerloopbanen en Loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het (V)mbo*.

onderwijs- en werkveld waarin hun kinderen zich bewegen), maar vooral ook over het stimuleren van een open dialoog tussen ouder en kind en van hulp bij de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

Zoals Frans Meijers terecht aangeeft,⁵⁵ zijn keuzemomenten institutioneel opgelegde beslissingmomenten die eigenlijk los staan van de ontwikkeling van het loopbaanverhaal van studenten. Elke student doorloopt dit tenslotte gebaseerd op eigen grenservaringen en op zijn/haar eigen manier en tempo. Desalniettemin zijn geïnstitutionaliseerde loopbaankeuzes wel de concrete momenten waar studenten (en hun ouders) binnen ons onderwijsstelsel naartoe leven. Deze momenten bieden daarom een bruikbaar – en voor ouders, studenten en onderwijsprofessionals herkenbaar – kader voor het formuleren van concrete richtlijnen ter stimulering van effectieve ouderbetrokkenheid bij LOB. Gebaseerd op de te maken loopbaankeuzes van mbo-studenten onderscheiden we daarom drie fasen in de opleiding van een mbo-student:⁵⁶

- **Instream:** deze fase betreft het proces in de aanloop tot de opleidingskeuze, het keuzemoment zelf en de start van de mbo-opleiding.
- **Doorstream:** deze fase betreft de loopbaanoriëntatie en begeleiding die betrekking heeft op keuzes gedurende de opleiding. Bijvoorbeeld: het kiezen van vakken, stageplekken, specialisaties, etc. Deze fase loopt vanaf de start van het eerste jaar tot aan het moment van afstuderen.
- **Uitstream:** deze fase betreft de oriëntatie op en het keuzemoment na afstuderen: gaat een student verder studeren op het mbo/hbo of aan het werk? En welke kant gaat hij/zij dan op? Deze fase loopt van kort vóór het afstuderen tot aan het moment van intrede op de arbeidsmarkt of de start van een nieuwe opleiding.

Instream: voorafgaand aan de start van de mbo-opleiding

De vorming van de arbeidsidentiteit begint al op jonge leeftijd. Voorafgaand aan de start van een mbo-opleiding is daarom een wereld te winnen. In deze fase gaat het vooral om het zoeken van verbinding met jongeren die nog een vmbo-opleiding volgen. Als mbo-instelling leg je in deze fase ook de eerste contacten met hun ouders, bijvoorbeeld op open dagen. We geven een aantal suggesties om ouders tijdens de instroomfase te betrekken bij LOB.

Vóór de opleidingskeuze

- **Leg op een laagdrempelige manier contact met ouders** van aanstormende mbo-leerlingen. Haak bijvoorbeeld aan bij een ouderavond in het vmbo-examenjaar. Geef hier niet alleen informatie over de verschillende opleidingen en loopbaanmogelijkheden die uw onderwijsinstelling biedt, maar maak ouders ook bewust van de rol die ze spelen in de loopbaanontwikkeling van hun kind. Toon wat ze kun-

55 Meijers, F. (2014) in een telefonisch diepte-interview afgenomen door YoungWorks op 30 april 2014.

56 Leupen, Y. & Schmitz, M. (2014) *LOB en Ouderbetrokkenheid. Deelprojectplan Doorstart Stimuleringsproject Loopbaanoriëntatie en Begeleiding in het Mbo.*

nen bijdragen door reflectie op grenservaringen en in het stimuleren van nieuwe (loopbaan-gerelateerde) activiteiten.

- **Ervaringen zijn** voor de ontwikkeling van arbeidsidentiteit van jongeren vele malen **waardevoller dan informatie op papier**. Niet alle ouders beseffen dit. In contactmomenten vóór de opleidingskeuze is het goed om ouders te tonen hoe belangrijk het is om in de begeleiding van het oriëntatieproces te sturen op ervaringen (opleidingbezoek, proefstuderen, snuffelstage, etc.). Dit is vaak waardevoller dan het aandragen van bijvoorbeeld opleidingsbrochures.
- **Schep eerlijke verwachtingen** naar ouders. De opleiding Gamedesign leidt je op tot programmeur. Maak het niet mooier dan het is. Juist ouders kunnen hun kinderen stimuleren om verder te kijken dan het mooie plaatje van een opleiding.
- Een veelvoorkomend **eerste contactmoment** met ouders vindt plaats op een **open dag**. Ga hier bewust mee om en stel uzelf vooraf vragen als: op welke manier besteden we aandacht aan ouders en hun kind? Hoe voorkomt u dat ouders over het hoofd van hun kind vragen gaan stellen of een gesprek domineren, maar komt u wel tegemoet aan hun behoefte aan informatie? Bied bijvoorbeeld parallel programmaonderdelen aan, zodat u ouders ook los van hun kinderen even spreekt, en vice versa.

Na de opleidingskeuze

- Wees helder over de status van een **intakegesprek en het toelatingsbeleid**. Bied ouders een actieve rol in het intakegesprek. Niet alle ouders en alle studenten zullen hier behoefte aan hebben. Uit onderzoek van Ouders en Coö⁵⁷ blijkt bijvoorbeeld dat ongeveer een derde van de ouders positief reageert op een uitnodiging.
- Organiseer een **kennismakingsavond**. Plaats deze avond niet enkel in het teken van informatie over de opleiding(en), maar gebruik deze als mogelijkheid om ouders breder te informeren en prikkelen. U kunt ouders meer leren over de wereld waarin hun kinderen terecht komen én over de loopbaancompetenties die ze gedurende hun opleiding moeten ontwikkelen. Dit is een perfect moment om ouders uit te dagen om samen te werken aan de ontwikkeling van die loopbaancompetenties. Probeer dit wel concreet te maken, bijvoorbeeld door heel praktische voorbeeldvragen te laten zien waarmee ouders hun kind kunnen helpen met reflectie. Techniek-Talent laat dit bijvoorbeeld zien op de site www.5vragen.nu.
- Onderzoek⁵⁸ wijst op de noodzaak van **extra aandacht voor ouders binnen migrantengezinnen** in deze fase. De kennis van de arbeidsmarkt en verschillende mogelijkheden is onder deze ouders vaak beperkt. Concrete tips uit dit onderzoek:
 - Families kunnen worden verwelkomd door het managementteam en door de gastheren/-vrouwen van de open dag.
 - Vertegenwoordigers met verschillende culturele achtergronden (van plaatselijke maatschappelijke organisaties of interculturele mediators) moeten voor zover nodig deze ouders begeleiden in hun eigen taal. Dit kan ook worden gedaan door oud-studenten met dezelfde culturele achtergrond. Een bijkomend voordeel is dat deze oud-studenten kunnen fungeren als rolmodellen.

57 Molen, H. van der (2009) *Meer Betrokken Ouders*, Ouders & Coö.

58 Parents Matter (2013) *Advies, Beleid & Praktische Handvatten*.



Ruud en Irma van Sark zijn de ouders van Willem (16 jaar) die binnenkort eindexamen vmbo-t doet. Ruud is servicemanager bij een autobedrijf, Irma werkt als administratief medewerker en TSO-coördinator.

Willem: "Eigenlijk was ik van kinds af aan al bezig met autootjes en trekkertjes. Ik heb ook gedacht aan autotechniek, maar werk in de metaal betaalt veel beter dan een baan als automonteur; dat was voor mij wel een belangrijke reden om toch die richting te kiezen."

Ruud: "Willem gaat Werktuigbouwkunde studeren, een vierjarige BOL-opleiding aan het ROC van Twente. Hij wilde zelf eigenlijk wel graag aan het werk en dacht dus aan de BBL-route. Wij zeiden steeds 'Doe nou die vier jaar, dan heb je net wat meer.'"

Irma: "Ja, en hij kan dat niveau ook prima aan. Op de open dagen zeiden ook alle leraren: 'Het is zonde als je die investering niet doet.'"

Ruud: "Ik denk dat hij er nu zelf wel achter staat."

Irma: "Het is echt een voordeel dat we dit vakgebied kennen en vrienden hebben die in die sector werken."

Ruud: "Hij twijfelde over metaal of autotechniek. Wij hebben wel bewust gezegd dat wij werktuigbouwkunde een betere keuze vonden, maar niet: 'Dát moet je doen.'"

Irma: "Ik zou geen nee hebben gezegd als hij anders had gekozen. Na gesprekken met de leraren kwam hij hier zelf mee. Ik zei toen: 'Ik vind het heel fijn dat je het nu zelf ziet.'"

Ruud: "Als je iets gaat doen, moet je er ook echt achter staan."

Willem: "Goed advies is advies waar je wat aan hebt; waarbij je kunt nadenken over wat je echt nog niet wist. Advies geven bij het kiezen van een opleiding hoort denk ik bij de rol van ouders. Het is een grote stap die je gaat maken en er zijn veel dingen om over na te denken. Het enige waar ze me niet bij konden helpen was de definitieve keuze."



'Veel dingen om
over na te denken'

Op www.lob4mbo.nl en in de Factsheet Ouderbetrokkenheid van het Ministerie van OCW⁵⁹ staan verschillende cases beschreven van onderwijsinstellingen die werken aan een soepelere overgang van het vmbo naar mbo. Een deel hiervan gaat specifiek over een actieve rol van ouders bij LOB.

“Ik denk dat ik in de loop van de jaren steeds minder ondersteuning hoef te bieden. Het is al stukken minder dan een jaar geleden, dus dat wordt steeds minder, en zo hoort het ook.” – ouder mbo-student

Doorstroom

De doorstroomfase biedt laagdrempelige kansen voor het vergroten van effectieve ouderbetrokkenheid bij LOB. Veel scholen hebben namelijk al (in enige vorm) beleid op het gebied van ouderbetrokkenheid. Hierbinnen kan een koppeling worden gelegd met het beleid rondom LOB.

- Organiseer in alle leerjaren **bijeenkomsten over loopbaan thema's** als 'ontwikkelingen op de arbeidsmarkt', '21st century skills', 'loopbaancompetenties in de praktijk', etc. Hiermee vergroot u bij ouders het begrip van de professionele leefwereld van studenten en stimuleert u een gelijkwaardige dialoog (met als doel reflectie en activering i.p.v. advies en sturing vanuit eigen ervaringen).
 - Let op: Hiermee bereikt u in eerste instantie vooral ouders die al betrokken zijn. Raadpleeg en betrek ouders bij het bedenken van de thema's voor optimale interesse.
- **Overweeg huisbezoeken.** Dat lijkt kostbaar, maar levert uiteindelijk het beste contact op. Als u streeft naar partnerschap op LOB is het belangrijk om te investeren in de relatie met ouders van individuele studenten.
- **Overweeg tevredenheidsonderzoek** onder ouders. Hiermee krijgt u scherper in beeld hoe u het doet als onderwijsinstelling en hoe ouders de samenwerking (relatie), informatie en activiteiten rondom LOB ervaren. Dit kan al heel laagdrempelig: spreek eens met een aantal ouders af en vraag ze naar hun ervaringen en behoefte. Een gestandaardiseerde longitudinale aanpak (bijvoorbeeld een jaarlijkse enquête onder ouders) geeft diepgaander inzicht. Daarmee kunt u verschillende jaren tegen elkaar afzetten en meten of veranderingen in beleid ook positieve invloed hebben op het partnerschap met ouders.

Focus in de doorstroomfase op het samen stimuleren van loopbaancompetenties

Veel van de huidige ideeën en initiatieven van mbo-instellingen in de doorstroomfase betreffen informatieverstrekking of zijn sterk gericht op begeleiding bij specifieke keuzemomenten. LOB en het ontwikkelen van loopbaancompetenties gaat over meer dan dat. Ga daarom de dialoog aan met ouders en onderzoek hoe u hen kunt helpen met het stimuleren van loopbaancompetenties, door bijvoorbeeld te reflecteren en te netwerken richting de arbeidsmarkt.

59 Ministerie van OCW (2012) *Factsheet Ouderbetrokkenheid*.


“Bij de open dag was iemand bezig met motorenrevisie. Dat wordt daar een nieuwe BBL-opleiding. Die probeerde Willem al te paaien. Ik zei toen: ‘Dan kun je beter werktuigbouwkunde kiezen, dan kun je dat altijd nog gaan doen.’” – ouder mbo-student

Uitstroom

Na afronding van een mbo-opleiding staan studenten voor een belangrijke keuze: studeren ze door (op mbo of hbo)? Zo ja, in welke richting? Of gaan ze aan het werk? En welke sector, soort bedrijf of functie past dan het beste bij hen? Studenten zijn in deze fase vaak al wat ouder en (mogelijk) zelfstandiger. De rol van ouders verschilt daardoor met hun rol ten tijde van de opleidingskeuze. We benoemen een aantal richtlijnen om ouders alsnog een effectieve rol te geven in de loopbaanontwikkeling van hun kinderen in deze fase.

- **Neem ouders mee in de talenten en mogelijkheden van het kind.** Niet iedereen hoeft naar het hbo. Het gaat om de juiste aansluiting na het mbo. Wat is het beste voor de student en zijn/haar loopbaanontwikkeling? Organiseer hier bijvoorbeeld een driehoeksgesprek over met studieloopbaanbegeleider, ouder en student waarin motieven en kwaliteitenreflectie van de student centraal staan.
- **Nodig ouders uit voor presentaties en projecten** aan het einde van de opleiding van hun kind. Zo krijgt de ouder meer gevoel bij waar het kind staat op professioneel gebied en een beter beeld van het werkveld van het kind. Ook zijn ouders dan beter in staat een gelijkwaardig gesprek aan te gaan.

“School zou misschien meer kunnen vragen aan de ouders zelf, door middel van een brief of zo. Wat ze zouden willen en waarmee denken ze geholpen te kunnen worden. Dat doet het mbo nu erg weinig.” – ouder mbo-student



Het ROC van Amsterdam gelooft in de samenwerking tussen ouders en school. Beide partijen kunnen elkaar ondersteunen en aanvullen. Liesbeth Groeneveld, zorgcoördinator en docent binnen de opleiding Handel en Ondernemen bij College Westpoort, vertelt hoe zij ouderbetrokkenheid nu invullen en verder willen stimuleren.

“Ik denk dat school en ouders in een meer gelijkwaardige relatie heel waardevol voor elkaar kunnen zijn. In je signalerende en begeleidende functie kun je elkaar heel goed helpen en ondersteunen. Wij proberen al vanaf het begin van een opleiding verbinding met ouders te maken. Tijdens het allereerste intakegesprek tekenen we bijvoorbeeld een samenwerkingsovereenkomst met de ouders en de student. Het is hierbij voor studenten zelfs verplicht om een ouder mee te nemen. Studenten verschillen nogal in de mate waarin ze graag hun ouders betrekken, maar we doen dit niet voor niets. We willen het contact graag ‘standaard’ maken, ter voorbereiding op de rest van de schoolperiode. Sommige ouders zijn helaas heel moeilijk te betrekken. Dan mis je de steun vanuit huis en zie je soms ook dat een student sterker worstelt met de vraag ‘past dit wel bij me?’”

“In sommige gesprekken met studenten en ouders komt ouderbetrokkenheid wel aan bod, maar dat ligt heel erg aan hoe het met de student gaat. Nu is het toch vooral een onderwerp wanneer het minder goed gaat met een student. Ter afsluiting van ouderinformatie-avonden hebben ouders wel altijd een kort gesprek met de mentor, waarin we ook aangeven dat we het heel fijn en belangrijk vinden dat de ouders aanwezig zijn, en dat we ze ook nodig hebben om hun kind te stimuleren. Ik denk dat je betrokkenheid kunt vergroten door ouders te laten zien dat je ze serieus neemt door met ze in gesprek te gaan. Geef aan dat je het samen wilt doen, en laat zien dat je er echt voor de student bent. Je moet bijeenkomsten blijven organiseren om iedereen te bereiken. Het kan even duren voordat ouders naar je toekomen, maar je moet niet opgeven.”

Ouder-thema-avond

“Eind april organiseren we voor het eerst een ‘ouder-thema-avond’. Hierin willen we ouders meer leren over de leefwereld van hun kinderen, de inhoud van het vak waar hun kind voor wordt opgeleid en over loopbaanoriëntatie. We willen hun kennis vergroten en ze helpen signaleren wanneer het minder goed gaat. Op deze manier kunnen ze hun kind beter ondersteunen in zijn loopbaanontwikkeling. We leggen ze ook uit hoe een coachuur eruit ziet en wat het loopbaanexpertisecentrum is. In een coachuur bespreken studenten met een coach/mentor hoe het ervoor staat en of de opleiding nog wel bij ze past. Als ouders weten hoe de loopbaanbegeleiding er bij ons uitziet, weten ze ook beter welke rol ze zelf kunnen pakken als de student voor een keuze staat. Ze kunnen dan



Loopbaanbegeleiding:
doe het samen

bijvoorbeeld zelf advies geven en/of hun kind doorverwijzen naar ons en het loopbaanexpertisecentrum. Ik ben heel benieuwd hoe de ouderthema-avond zal verlopen. Uit eerdere evaluaties is namelijk gebleken dat ouders behoefte hebben aan meer informatie. We hopen hen daar op deze wijze in te voorzien.”

Cultuurverschillen

“Sommige ouders zijn niet goed op de hoogte van wat er speelt in het Nederlandse onderwijs omdat ze zelf vroeger niet op een vergelijkbare school zaten. Vanwege het gebrek aan kennis van de onderwijsomgeving kunnen ze hun kind minder goed begeleiden in loopbaanontwikkeling. Als je niet weet hoe het is om stage te lopen, ervaringen op te doen op school en wat voor keuzes je kunt maken tijdens een opleiding, is dit echt lastig. Als ouders hier op school komen, doen ze meer kennis op, waardoor ze hun zoon/dochter beter kunnen begeleiden. Dit is belangrijk. In bepaalde culturen verwachten ouders namelijk dat de school de opvoeding overneemt als het kind niet thuis is. Door dan duidelijk aan te geven dat je het graag samen wilt doen, kun je ze meer betrekken bij de loopbaan van hun kind.”



Overkoepelende richtlijnen voor samenwerking met ouders

Los van de fases in een opleiding benoemen we tot slot een aantal overkoepelende suggesties voor de samenwerking en communicatie met ouders.

- Ouders moeten terecht kunnen bij **één contactpersoon**. Het is handig als vanaf dag één helder is wie dit is en wat zijn of haar contactgegevens zijn. Dit is een voorwaarde in het streven naar partnerschap op LOB. Communiceer deze contactgegevens ook duidelijk.
- **Bouw een professioneel netwerk van ouders**. Ouders werken zelf ook (vaak) en kunnen mogelijk stageplaatsen aanbieden. Onderzoek de mogelijkheden voor workshadowing. Dit betekent dat iemand (in dit geval een mbo'er) één of meer dagen met iemand in een werksituatie meeloopt. Dit levert een eerlijk beeld van een bepaald beroep op en stimuleert een gesprek hierover.
Let op: het aanbieden van (snuffel)stageplekken is voor studenten vaak waardevoller dan een presentatie of voorlichting op school over het werk van een ouder. Het werk zelf ervaren levert meer inspiratie en stof voor reflectie op. Deze reflectie moet wel gestimuleerd worden.
- **Houd rekening met verschillen tussen studenten**. De mogelijkheden voor samenwerking met ouders bij LOB zijn afhankelijk van de ouder-kindrelatie. Er is vaak meer mogelijk wanneer een student een hechte relatie heeft met zijn of haar ouders dan wanneer ouder en kind weinig diepgaande interactie hebben.
- **Stimuleer regelmatig contact**. Het is bekend dat ouders vooral in contact komen met school bij de inschrijving en diplomering of als er problemen zijn. Om te kunnen spreken van een partnerschap op het gebied van LOB is het aan te bevelen dat er tussentijds contact is in een andere setting.
- **Focus indien nodig op een specifieke ouder/studenten-doelgroep**. Dat kan op basis van verschillende criteria: fase, type/niveau student, opleiding of type ouder (hoge/lage betrokkenheid, autochtoon/allochtoon, etc.). Bepaal waar u mee wilt starten of bij wie u de meeste winst kunt behalen en stop daar de meeste energie in.

Loopbaancompetenties & arbeidsidentiteit

Bent u op zoek naar meer praktische tips voor het betrekken van ouders bij LOB? Bekijk dan ook onderstaande onderzoeken en publicaties:

- Ministerie van OCW (2012) Factsheet Ouderbetrokkenheid.
- Molen, H. van der (2009) Meer Betrokken Ouders, Ouders & Co.
- Nederlandse Katholieke Vereniging van Ouders (2007) Pareltes van Partnerschap.
- Parents Matter (2013) Advies, Beleid & Praktische Handvatten.
- De website www.lob4mbo.nl.
- Laat u ook inspireren door ervaringen met dit thema in het voortgezet onderwijs (zie www.lob-vo.nl).



Saskia van der Linden is moeder van Frans (17 jaar) en werkt op de operations-afdeling bij een bedrijf voor asset management. Frans zit nu in het tweede leerjaar van Medische Instrumentatie Techniek (mbo-4) op het Albeda College in Schiedam.

Frans: "Ik heb mijn opleiding niet zelf uitgezocht. Daar was ik eigenlijk een beetje lui in. Mijn vader, Evert, heeft meegezocht en kwam hiermee. Ik heb eigenlijk alleen ingestemd. Ik ben één keer naar de open dag geweest en toen was het gelijk: 'Ja, dit is prima. Dit gaan we doen.'"

Saskia: "Frans vindt het moeilijk om zelf keuzes te maken, vooral wanneer er heel veel opties zijn. Ik denk dat je daar als ouder goed in kunt ondersteunen. Je moet vooral veel praten met je kind. Bij de uiteindelijke keuze was de invloed van mijn man het grootst. Frans en hij hebben dat echt samen gedaan. Evert heeft hem ook wel een duwtje in de rug gegeven, zodat Frans zou kiezen voor een mooie, goede studie, waarmee je daarna ook een solide baan kunt krijgen."

Frans: "Mijn moeder helpt mij nu zeker, bijvoorbeeld bij het kiezen van stages. Ik heb vooral iets aan de sturende rol van mijn moeder. Ze kijkt verder dan ik en ziet eventuele belangrijke of minder belangrijke dingen al in toekomstperspectief. Zij kan vaak beter een keuze maken dan ik."

Saskia: "Ik denk dat ik in het maken van keuzes niet echt een sturende rol op me neem. Ik vind dat Frans zijn loopbaankeuzes wel zelf moet maken. Ik neem vooral een begeleidende rol op me. Mijn hulp bij de oriëntatie helpt Frans denk ik om breder te kijken. Om ook eens na te denken over vragen waar hij zelf niet op komt. Ik help hem denk ik ook om de keuzemogelijkheden te versmallen, zodat het nemen van de uiteindelijke beslissing makkelijker wordt."

Frans: "Nu op het mbo moet ik een stuk zelfstandig worden; je moet het allemaal zelf uitzoeken. Het verschilt enorm van de middelbare school. School is eigenlijk alleen een informatieverstrekker. Ze geven een begin en dan moet je het verder zelf doen. Daar moet ik, net als heel veel andere studenten, echt aan wennen. Dan is het fijn als mijn moeder me kan helpen. Waarschijnlijk heb ik later mijn moeder minder nodig dan nu. Dan kan ik prima zelf mijn keuzes maken, maar dat is nu zeker niet zo."



'Zij kan vaak beter een
keuze maken dan ik'

5

Stappenplan ouderbetrokkenheid bij LOB

Stel dat u binnen uw school ouderbetrokkenheid bij LOB meer aandacht wilt geven. U onderschrijft dat ouders een belangrijke beïnvloeder van hun kinderen zijn en ziet kansen om actiever met ouders samen te werken in het stimuleren van belangrijke loopbaancompetenties bij studenten gedurende hun studie. Dit stappenplan helpt u bij het planmatig beleid en het opzetten van activiteiten rond dit thema.

MBO Diensten biedt via de site www.lob4mbo.nl/thema/visie-en-beleid verschillende instrumenten aan om, breder dan ouderbetrokkenheid, strategisch met LOB aan de slag te gaan. Voorbeelden zijn de LOB-scan of de publicatie *LOB in het mbo: van inspiratie naar realisatie*. Als u nog geen breder beleidsplan voor LOB heeft geformuleerd, raden we u aan eerst met de scan en bredere visie aan de slag te gaan, voordat u specifiek naar ouderbetrokkenheid kijkt.

Stap 1: Beleg het onderwerp in de organisatie

Maak iemand binnen de onderwijsinstelling verantwoordelijk voor 'ouderbetrokkenheid bij LOB' (bijvoorbeeld als programmamanager). Dit onderwerp vraagt vanwege het raakvlak met de overkoepelende thema's LOB en ouderbetrokkenheid niet altijd om een speciale werkgroep, maar het is belangrijk om een duidelijk aanspreekpunt en aanjager te hebben. Deze persoon zal niet in zijn eentje de koers bepalen, maar houdt zicht op wat er gaande is rond dit thema en bewaakt en monitort de aansluitende activiteiten. Indien u wel een specifieke werkgroep rond ouderbetrokkenheid formeert, raden we aan de publicatie *LOB in mbo: van inspiratie naar realisatie* (<http://bit.ly/1IPMKXD>) te raadplegen en tips hieruit te benutten. Bijvoorbeeld over de samenstelling van het team, verschillende rollen en het meenemen van de bredere organisatie.

Stap 2: Koersbepaling op het thema

Stippel een koers uit op het gebied van ouderbetrokkenheid bij LOB, die aanhaakt op de overall visie en missie van de gehele onderwijsinstelling. Waarschijnlijk is er binnen de school al een visie aanwezig over LOB en het ontwikkelen van loopbaancompetenties van studenten, en over het samenwerken met ouders in bredere zin. Als dit niet het geval is, raden we aan deze verder uit te werken alvorens aan de slag te gaan met het meer specifieke thema van ouderbetrokkenheid bij LOB. In deze stap brengt u de visies op deze twee thema's samen tot een duidelijk ge-

heel: hoe wil de school ouders betrekken bij LOB? Vragen die hierbij kunnen helpen zijn:

- Hoe denken wij over het actiever betrekken van ouders bij de loopbaanontwikkeling van hun kind? Waarom vinden we dat, in relatie tot onze visie en missie, belangrijk? Wat is ons doel?
- Wat is onze visie op LOB? Wat willen we dat onze studenten gedurende hun tijd op deze school leren qua loopbaancompetenties?
- Wat is onze visie op ouderbetrokkenheid? Hoe en op welke thema's willen we met ouders samenwerken?
- In hoeverre sluiten de visies van de school op LOB en op ouderbetrokkenheid bij elkaar aan? En bieden die visies ruimte voor samenwerking met ouders in de loopbaanontwikkeling van studenten?

Hoe willen we met ouders samenwerken op dit vlak? Welke uitgangspunten stellen we centraal (bijvoorbeeld op basis van gelijkwaardigheid, gedurende de hele studieloopbaan van het kind, op basis van vrijwilligheid, met een zo groot mogelijk bereik onder ouders)?

Tips

- *Gluur eens bij de burens. Andere onderwijsinstellingen zijn mogelijk met dit thema al verder dan u en kunnen u waardevolle inspiratie en/of richtlijnen bieden. Wees niet bang om af te kijken!*
- *Onderzoek laat zien dat activiteiten om ouders te betrekken vaak vooral ouders bereiken die al bovengemiddeld betrokken zijn bij de onderwijsloopbaan van hun kind. Bekijk op basis van uw studentenpopulatie en speerpunten in hoeverre u extra inspanningen wilt verrichten om juist de minder betrokken ouders te bereiken.*
- *In hoofdstuk 4 beschreven we het Schoolwaardenkompas dat in het voorjaar van 2015 beschikbaar wordt gesteld als instrument toegepast op ouderbetrokkenheid. Het kompas kan onder meer worden ingezet om de interne dialoog aan te gaan en te kijken naar de huidige en ideale positie met betrekking tot ouderbetrokkenheid.*

Stap 3: Inventariseren en evalueren huidige activiteiten

Werken aan ouderbetrokkenheid bij LOB kun je niet vatten in één project met een kop en staart, maar vergt een integrale aanpak van meerdere projecten tegelijk. Mogelijk bieden huidige activiteiten of contactmomenten met ouders al een goede basis om met dit thema aan de slag te gaan. Inventariseer daarom welke activiteiten de school nu al uitvoert om ouders te betrekken bij LOB. Stel n.a.v. de huidige activiteiten de volgende vragen:

- Binnen welke activiteiten hebben we contact met ouders en werken we met ouders samen? En kunnen we daarbinnen meer aandacht geven aan LOB?
- Welke activiteiten zet de school nu in op het gebied van LOB? En waar kunnen we daarbij intensiever samenwerken met ouders?
- In hoeverre sluiten deze activiteiten goed aan bij de koers die geformuleerd is in stap 2?
- Welke ervaringen en signalen registreren we vanuit de huidige activiteiten? Dit betreft zowel kwantitatieve gegevens (zoals aantal deelnemers of aantal gevoerde gesprekken) als kwalitatieve gegevens. Interessante kwalitatieve vragen zijn:



Bij CIOS Goes-Breda staat ouderbetrokkenheid al 25 jaar op de agenda. In die tijd is de invulling wel veranderd. De laatste jaren is het CIOS ouders steeds meer als partner gaan zien. Carin Biesterbosch, directeur van het onderwijscluster, vertelt over hun ervaringen en initiatieven.

Vragen stellen en richting geven

“De rol van ouders in het ontwikkelen van loopbaancompetenties van studenten is vooral om te blijven praten met het kind. Op het moment dat ouders regelmatig thuis het gesprek aangaan over wat er gebeurt op school, komen ze snel op de diepere vragen zoals ‘wat wil je?’, ‘wat vind je leuk?’ en ‘wat drijft je?’. Vragen stellen helpt studenten om na te denken over wat ze nou écht willen en om van daaruit keuzes te maken. Naast vragen stellen denk ik dat ouders ook af en toe een knoop moeten doorhakken. We weten allemaal dat studenten in de puberleeftijd moeite hebben met keuzes maken en het overzien van de gevolgen. Als studenten zelf – met hulp – geen keuze kunnen maken, moet je soms zeggen: ‘dan wordt het dit’. Ik denk dat ouders die rol meer mogen pakken. Sturing leidt soms tot een conflict. We zien dat sommige ouders dat conflict bewust uit de weg gaan, terwijl een kind de sturing misschien wel nodig heeft.”

Training in ouderbetrokkenheid

“Dit jaar trainen we voor het eerst alle docenten in het stimuleren van ouderbetrokkenheid. We geven richtlijnen voor hoe je het gesprek aangaat met ouders. Daarnaast leren we hun ook een psychologisch contract af te sluiten over wat je van elkaar kunt verwachten in de ondersteuning van een student. Een psychologisch contract – dit is niks op papier, maar iets dat je hardop tegen elkaar uitspreekt – maakt de ouder medeverantwoordelijk voor de opleiding en loopbaanontwikkeling van de student. Om de trainingen en de inzet van het psychologisch contract te optimaliseren, hebben we een project opgezet met de ‘Zeeuwse Academie Opleidingschool’. Hierin onderzoeken we wat wel en niet werkt. De learnings uit dit project gebruiken we om de trainingen direct te versterken. Voor de inhoud van de trainingmodules passen we onder andere de theorie van Transactionele Analyse (TA)(Berne, 1974) toe. TA is een persoonlijkheids- communicatiemodel dat buitengewoon nuttig is bij het bestuderen van het persoonlijk functioneren van mensen en de relaties die ze aangaan met anderen op allerlei terreinen (onderwijs, opvoeding, coaching & begeleiding en management). Wanneer mensen in hun rol voor de opgave staan een zinvolle en gezonde relatie aan te gaan met anderen, is TA zeer waardevol.”



Stimuleren van
het gesprek

Werkpresentaties

“We organiseren ook specifieke activiteiten om ouderbetrokkenheid te stimuleren. Derdejaars studenten geven bijvoorbeeld na afloop van hun stage een eindpresentatie. Hiervoor nodigen we ouders en werkgevers uit. We zien dat steeds meer ouders komen kijken en geïnteresseerd zijn. Ouders zien dan niet alleen de presentatie van het eigen kind, maar ook die van andere studenten. Zo maken ouders kennis met alle facetten van het werkveld én zien ze duidelijk de verschillen tussen het eigen kind en andere studenten. Thuis praten ouders vaak verder over de ontwikkeling van het kind en medestudenten en stellen ouders vragen als ‘is dat niet ook iets voor jou?’. Ze raken bekend met de vele beroepsmogelijkheden en worden echt gesprekspartner van hun kind op het gebied van loopbaanontwikkeling.”

Ouderpanel

“We organiseren ook drie keer per jaar een ouderpanel. We voeren open gesprekken en betrekken ouders bij het maken van beleid in plaats van enkel achteraf toestemming te vragen. We vragen vooraf waar ouders met ons over willen praten. Soms is dit iets praktisch of gaat het over iets waar studenten met hun ouders over spraken. In dat panel bespreken we ook LOB. Toevallig hadden we het vorige keer met ouders over keuzeproblematiek aan het begin van de opleiding. Bij ons kiezen studenten tussen elf richtingen en dat is soms een lastig proces waarbij we ouders zo veel mogelijk willen betrekken. Naar aanleiding van dat gesprek zagen we hoe verschillend de ouderbeleving van die fase is. Sommige ouders hadden de voorlichting zelfs volledig gemist. Wij wilden natuurlijk weten hoe dat kwam. Het panel leert ons hoe we ouders en indirect ook de studenten beter betrekken en ondersteunen. De open relatie in dit panel levert goede input op.”



- Is het doel bereikt?
 - Hoe beviel de werkwijze?
 - Wat vonden de ouders ervan?
 - Draagt de activiteit bij aan de juiste vorm van ouderbetrokkenheid?
- Is het een effectieve ondersteuning van de loopbaanontwikkeling van de student?

Stap 4: Opstellen/bijstellen implementatieplan

- Stel op basis van de koersbepaling (stap 2) en inventarisatie en evaluatie (stap 3) een implementatieplan op. In dit plan worden doelstellingen SMART geformuleerd (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdgebonden) en gekoppeld aan concrete activiteiten. Per activiteit beschrijft u de werkwijze, betrokkenen, planning en wordt vooraf bepaald welke succesfactoren u gaat evalueren. Een aantal eerste hulpvragen hierbij:
- Met welke activiteiten op het gebied van ouderbetrokkenheid en LOB willen we stoppen?
- Met welke activiteiten willen we doorgaan (onder voorbehoud van enkele aanpassingen)?
- Met welke (nieuwe) activiteiten willen we starten?

Tips

- *Probeer u in te leven in de belevingswereld van de student. Welke behoeften heeft deze student voorafgaand, tijdens en aan het eind van zijn of haar studie wat betreft loopbaanontwikkeling? Welke loopbaancompetenties verdienen extra aandacht? En hoe kunnen ouders daarbij helpen?*
- *Betrek ook ouders bij het opstellen van een implementatieplan. Een valkuil is dat de school van alles bedenkt en opstart zonder ouders te vragen waar hun behoeften liggen. Laat ouders reageren op concrete ideeën en mogelijkheden voor activiteiten en nodig ze uit om zelf ideeën aan te dragen.*

Stap 5: Uitvoeren implementatieplan

In deze stap gaat u concreet aan de slag met het opzetten en uitvoeren van activiteiten. In de ideale situatie volgt u hierbij nauwgezet het implementatieplan, maar tussentijdse learnings die u in de praktijk tegenkomt, kunt u direct toepassen. Blijf daarom flexibel. Zorg voor goede interne communicatie met direct betrokkenen en een bredere groep medewerkers.

Stap 6: Herhalen stap 3 tot en met 5

Indien de school zich committeert aan ouderbetrokkenheid bij LOB en een koers voor dit thema is bepaald, is het van belang jaarlijks bovenstaande stappen (2-5) te doorlopen en het plan te blijven optimaliseren. Na elke evaluatie zult u weer wat wijzer zijn en uw plan moeten aanpassen. Wees ook niet bang om uw koers (zoals bepaald in stap 2) bij te sturen. Dit is een nieuw thema, dus beschouw ook de koers als een work in progress.

Tip

Deel de uitkomsten van uw evaluatie. Hiermee kunt u mogelijk het draagvlak vergroten binnen de eigen onderwijsinstelling, maar ook andere onderwijsinstellingen inspireren om effectiever aan de slag te gaan met dit thema.

6

Literatuuroverzicht & discussie

Ouderbetrokkenheid bij LOB is een nieuw thema binnen het mbo. In Nederland is hier tot nu toe weinig gericht onderzoek naar gedaan. Minder specifieke literatuur – bijvoorbeeld over ouderbetrokkenheid of LOB in het algemeen – biedt echter ook interessante inzichten voor het denken over dit thema. Doel van deze publicatie is onder andere het inzichtelijk maken van het huidige aanbod van relevante literatuur. In dit hoofdstuk vindt u daarom een overzicht van de door ons gebruikte – vrij beschikbare – literatuur (inclusief de link naar de betreffende bron). In het schema geven we weer op welk onderwerp een bron wel of niet van toepassing is. Naar aanleiding van dit overzicht schetsen we vervolgens een beeld van waar op dit moment voldoende over bekend is en benoemen we op welke onderwerpen aanvullend onderzoek van waarde kan zijn.

Literatuuroverzicht

Hoofdstuk	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
Onderwerp	Loopbaanontwikkeling studenten	Educatief partnerschap	Ouderbetrokkenheid algemeen	Ouderbetrokkenheid op het mbo	Studentbeleving ouderbetrokken-	Ouderbeleving LOB	Ouderdifferentiatie	Ouderbetrokkenheid bij instroom	Ouderbetrokkenheid bij doorstroom	Ouderbetrokkenheid bij uitstroom	Locatie Bron
Bakker, J. et al. (2013) <i>Leraren en Ouderbetrokkenheid</i> .	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1qUN7HA
Deen, C. & Laan, M. (2012) <i>Handreiking Samenwerken met Ouders in het Voortgezet Onderwijs: het Bevorderen van de Verbinding van Ouders, School en Leerling</i> . Nederlands Jeugd Instituut.	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1vFFFjd
Diemer, M.A. (2007). Parental and school influences upon the career development of poor youth of color. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , 70, 502–524	✓	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1ptLeNq
Ecbo (2011) <i>Nabij op Afstand: Ouders en het Mbo</i> .	x	✓	x	✓	✓	✓	✓	x	x	x	bit.ly/1vFFWme
Ecbo (2012) <i>Ecbo-debat Ouderbetrokkenheid: Spelen Ouders van Mbo'ers een Rol bij de Opleiding?</i>	x	✓	✓	✓	x	✓	x	x	x	x	bit.ly/1IPFtY0
Ecorys & Oberon (2012) <i>Monitor Ouderbetrokkenheid</i> .	✓	✓	✓	✓	x	✓	x	x	x	x	bit.ly/1IEkmXb
Elffers, L. (2011) <i>The Transition to Postsecondary Vocational Education: Students' Entrance, Experiences, and Attainment</i> .	x	x	x	✓	x	x	✓	✓	x	x	bit.ly/1IPFMCc
Heweijer, L. & Vogels, R. (2013) <i>Samen Scholen: Ouders en Scholen over Samenwerking in Basisonderwijs, Voortgezet Onderwijs en Middelbaar Beroepsonderwijs</i> .	x	✓	✓	✓	x	x	✓	x	x	x	bit.ly/1gOV90n
Hoover-Dempsey, K.V. & Sandler, H.W. (2005) <i>The Social Context of Parental Involvement: a Path to Enhanced Achievement</i> . Nashville, Vanderbilt University.	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1ml58la
Kamerbrief (2011) De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal Over Ouderbetrokkenheid.	x	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1IEkuWR

Hoofdstuk	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
Onderwerp	Loopbaanontwikkeling studenten	Educatief partnerschap	Ouderbetrokkenheid algemeen	Ouderbetrokkenheid op het mbo	Studentbeleving ouderbetrokken-	Ouderbeleving LOB	Ouderdifferentiatie	Ouderbetrokkenheid bij instroom	Ouderbetrokkenheid bij doorstroom	Ouderbetrokkenheid bij uitstroom	Locatie Bron
Kuijpers, M. (2012) <i>Architectuur van Leren voor de Loopbaan: Richting en Ruimte.</i>	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1jWNlidd
Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012) <i>Leren Luisteren en Loopbaanleren: De Effecten van een Professionaliseringstraject voor Mbo-docenten.</i>	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1oEUMp4
Lusse, M. (2011) <i>Literatuurverkenning Children's Zone. Thema Ouderbetrokkenheid.</i>	x	✓	✓	x	x	x	✓	x	x	x	bit.ly/RU8tVq
Lusse, M. <i>Ouderbetrokkenheid op z'n Rotterdams.</i> Hogeschool Rotterdam.	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1oeOT1A
Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006) <i>Over Leerloopbanen en Loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het (V)mbo.</i>	✓	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1IOw5CC
Menheere, A. & Hooge, E. (2010) <i>Ouderbetrokkenheid in het Onderwijs.</i>	x	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1i3Plp2
Ministerie van OCW (2012) - <i>Factsheet Ouderbetrokkenheid.</i>	x	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1IPHn17
Molen, H. van der (2009) <i>Meer Betrokken Ouders.</i> Ouders & Co.	✓	x	✓	✓	x	x	x	✓	✓	x	bit.ly/1i3Q4My
Nederlandse Katholieke Vereniging van Ouders (2007) <i>Pareltjes van Partnerschap.</i>	✓	✓	✓	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1IEkRka
Onderwijsraad (2010) <i>Ouders als Partners.</i>	x	✓	✓	✓	x	x	✓	x	x	x	bit.ly/1qUOCFv
Oomen, A. (2010) <i>Ouders en de Loopbaan van hun Kind.</i>	✓	x	✓	x	✓	x	✓	✓	x	x	bit.ly/1sU7HDD
Osinga, A. (2008) <i>De CWI Competentietest als Studiekeuze Begeleidingsinstrument.</i>	✓	x	✓	x	x	x	x	✓	x	x	bit.ly/1IOwiFQ
Parents Matter (2013) <i>Advies, Beleid & Praktische Handvatten</i>	✓	x	✓	✓	x	x	✓	✓	✓	x	bit.ly/1m46Ted
Rooijen, A. van, et al. (2006) <i>Ouderpanels in het Voortgezet Onderwijs.</i>	x	✓	x	x	x	x	x	x	x	x	bit.ly/1oRRMYG

Hoofdstuk	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	
Onderwerp	Loopbaanontwikkeling studenten	Educatief partnerschap	Ouderbetrokkenheid algemeen	Ouderbetrokkenheid op het mbo	Studentbeleving ouderbetrokken-	Ouderbeleving LOB	Ouderdifferentiatie	Ouderbetrokkenheid bij instroom	Ouderbetrokkenheid bij doorstroom	Ouderbetrokkenheid bij uitstroom	Locatie Bron
Schmitz, M., Ravesteyn, Zwart & Leupen, Y. (2014) <i>LOB en Ouderbetrokkenheid. MBO Diensten.</i>	✓	✓	✓	✓	×	×	✓	✓	✓	✓	bit.ly/1th9mmU
Smit, F., et al. (2011) <i>De Visie van Leraren, Ouders en Leerlingen op de Kwaliteit van het Onderwijs.</i>	×	✓	✓	×	✓	×	×	×	×	×	bit.ly/1k56OHU
Stichting Meander (2008) - <i>Het (V)mbo- onderwijs en Ouderbetrokkenheid.</i>	×	✓	✓	✓	×	×	×	×	×	×	bit.ly/1gOYM6
<i>Tips om Ouders te Betrekken.</i> OCW.	×	✓	✓	✓	×	×	×	✓ ⁶⁰	✓ ⁶¹	×	bit.ly/1nplxMy
VO-Raad (2012) <i>Ouders en School: Praktijkverhalen, Interviews en Antwoorden.</i>	✓	×	✓	×	×	✓	✓	×	×	×	bit.ly/1m49XY1
Willigen, J. van (2012) <i>Inspireren kun je leren...? Lectoraat Pedagogische Kwaliteit van het Onderwijs, Christelijke Hogeschool Windesheim.</i>	✓ ⁶²	×	×	×	×	×	×	×	×	×	bit.ly/1jVn3qx
Wit, C. de (2005) <i>Ouders als Educatieve Partner. Q-Primair.</i>	×	✓	×	×	×	×	×	×	×	✓	bit.ly/1in6vUj
YoungWorks (2008) <i>Kiezen Voor de Toekomst: Hoe Doen Jongeren Dat?</i> In opdracht van Hogeschool Rotterdam.	✓ ⁶³	×	×	×	×	×	×	×	×	×	bit.ly/TPkcpZ

60 Concrete voorbeelden uit de praktijk.

61 Concrete voorbeelden uit de praktijk.

62 Indirecte verwijzing naar loopbaanontwikkelingen, vanuit het perspectief van docenten.

63 Gaat over algemene studiekeuze.

Discussie

Het literatuurschema maakt overzichtelijk voor welke onderwerpen veel of weinig bronnen beschikbaar zijn. Onderstaand verdiepen we een aantal aandachtspunten en kennishiaten in de beschikbare literatuur.

Vrijwel geen onderzoek naar ouderbetrokkenheid bij LOB op het mbo

Naar de rol van ouders in de loopbaanontwikkeling van mbo-studenten is in Nederland geen specifiek onderzoek gedaan. De literatuur biedt wel onderzoeksinzichten uit een bredere of alternatieve context die mogelijk op het mbo van toepassing zijn. Om echter met zekerheid uitspraken te kunnen doen over de optimale rol van ouders in de loopbaanontwikkeling van hun kinderen en de voorwaarden voor effectief educatief partnerschap op dit gebied in het mbo, is meer specifiek onderzoek een vereiste.

Geen volledige weergave van onderzoek naar LOB in Nederland

Er is relatief veel onderzoek gedaan naar LOB in Nederland. De genoemde bronnen in het literatuurschema zijn geen volledige weergave van wat er beschikbaar is over dit onderwerp. We focussen ons in deze publicatie op ouderbetrokkenheid bij LOB in het mbo. Daarom hebben we niet de ambitie om een volledig overzicht te geven van de beschikbare literatuur over LOB. In deze publicatie hebben we ons in het denken over LOB laten leiden door het werk van Frans Meijers en Marinka Kuijpers. Zij bieden met hun model voor loopbaanontwikkeling en met het centraal stellen van loopbaancompetenties een waardevol kader voor het denken over effectieve ouderbetrokkenheid bij LOB in het mbo.

Ouderbetrokkenheid is een populair thema

In de literatuur ligt de nadruk op ouderbetrokkenheid in primair en voortgezet onderwijs. Hierbij wordt hoofdzakelijk gekeken naar de waarde van ouders en hun betrokkenheid voor de leerprestaties van jongeren. Binnen dit onderwerp benoemt men een aantal verschillen tussen ouders, onder andere een differentiatie naar sociaaleconomische status, etniciteit en ouderschapsstijl/gezinsdynamiek. Meerdere bronnen benoemen ook de relevantie van ouderbetrokkenheid bij LOB in het mbo, maar hier is beperkt onderzoek naar gedaan. De beschikbare literatuur benadrukt de complexiteit van dit thema. Vanwege de groei naar zelfstandigheid van mbo-studenten is er niet altijd ruimte voor ouderbetrokkenheid. Dit maakt het – ondanks de aangetoonde invloed van ouders op loopbaanontwikkeling – een uitdaging om op effectieve wijze samen te werken met ouders. Aanvullend onderzoek is nodig om dit speelveld verder in kaart te brengen.

Educatief partnerschap niet gedefinieerd op LOB

In de literatuur is voldoende informatie te vinden over wat een educatief partnerschap inhoudt, wat hier de voordelen van zijn en hoe dit praktisch ingevuld kan worden. Hierbij gaat het echter niet specifiek over ouderbetrokkenheid bij LOB. De literatuur biedt nu vooral een kader voor het kijken naar educatief partnerschap – en ouderbetrokkenheid – in het algemeen. Een verdere verkenning van effectief partnerschap tussen onderwijsinstelling en ouders bij LOB is gewenst.

Studenten verdienen meer aandacht binnen onderzoek naar ouderbetrokkenheid

Het beschikbare onderzoek over ouderbetrokkenheid in het mbo focust zich voornamelijk op de beleving door onderwijsprofessionals en ouders. Er is weinig bekend over de ervaringen van mbo-studenten met ouderbetrokkenheid. Rondom het thema LOB is hier vrijwel niets over bekend. De rol van ouders vanuit het perspectief van mbo-studenten moet verder onderzocht worden en de koppeling met (studie)loopbaanontwikkeling moet worden gelegd. Binnen het thema 'ouderbetrokkenheid bij LOB op het mbo' staat de student tenslotte centraal en verdient deze een gelijkwaardige stem in de (onderzoeks)discussie over dit onderwerp.

Wat willen en kunnen ouders concreet bijdragen?

Er is vrij veel bekend over de ouderbeleving van leerprestaties en studieverloop van hun kinderen en over hun betrokkenheid hierbij. Met betrekking tot het thema LOB is hierover minder bekend en binnen de mbo-context is dit zelfs nog minder. Het is interessant om ouders van mbo-studenten meer aan het woord te laten in onderzoek. Hoe kijken zij naar hun eigen rol binnen de loopbaanontwikkeling van hun kinderen en in hoeverre zijn ze bereid op dit gebied met de mbo-instelling samen te werken?

Ouderbetrokkenheid bij LOB in verschillende fasen van de opleidingscarrière van de student

De ontwikkeling van het loopbaanverhaal is een doorlopend proces zonder einde. Elke student zit tijdens het volgen van een mbo-opleiding ergens anders in dit proces. Desondanks worden ze op dezelfde momenten met vergelijkbare keuzes geconfronteerd. De verschillende keuzes die ze moeten maken vragen mogelijk om verschillende vormen en intensiteit van ouderbetrokkenheid. In de literatuur wordt vrij veel aandacht besteed aan de opleidingskeuze en de rol die ouders kunnen spelen in de overgang van het vmbo naar het mbo. Naar de rol die ouders kunnen spelen bij loopbaanontwikkeling tijdens de opleiding en rond het moment van afstuderen is minder onderzoek gedaan. Voor alle fasen geldt dat de literatuur vooral beschrijvend is en weinig praktische richtlijnen biedt voor effectieve ouderbetrokkenheid.

Gebrek aan praktische richtlijnen voor het vergroten van ouderbetrokkenheid op LOB

Het effect van ouderbetrokkenheid op LOB (welke rol van ouders helpt studenten in hun loopbaanontwikkeling?) komt in onderzoek weinig aan bod. In een aantal publicaties zijn wel praktische handvatten te vinden ter vergroting van de ouderbetrokkenheid in het algemeen, maar dit is geen garantie dat ze bijdragen aan effectieve ouderbetrokkenheid bij LOB. Om hier uitspraken over te kunnen doen, is aanvullend (toetsend) onderzoek nodig.

Nog te beantwoorden vragen

De beschikbare literatuur roept een aantal vragen op voor aanvullend onderzoek:

- Wat is precies de waarde van het vergroten van ouderbetrokkenheid bij LOB? Voor de mbo-student, voor de ouder én voor de onderwijsinstelling?
- Wat is 'effectieve' ouderbetrokkenheid op het gebied van LOB binnen het mbo? Welke ouderrol heeft een positief effect op de loopbaancompetenties van studenten en hun arbeidsidentiteit?
- Hoe past LOB als thema binnen een educatief partnerschap? Wat is de optimale invulling van een samenwerking tussen onderwijs en ouders binnen dit thema?
- Op welke waarden kun je het beste differentiëren tussen ouders? En met welke groep ouders kun je het beste de samenwerking aangaan voor positief effect op de loopbaanontwikkeling van studenten?
- Hoe kun je ouders stimuleren om effectief betrokken te zijn bij de loopbaanontwikkeling van hun kind? Wat kun je praktisch doen?
- Hoe denken mbo-studenten zelf over de rol van ouders binnen hun loopbaanontwikkeling en hoe zien zij een partnerschap op dit thema tussen school en ouders?

Colofon

Deze publicatie is geschreven in het kader van het landelijk Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo. Dit project wordt gesubsidieerd door het ministerie van OCW en wordt uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

www.lob4mbo.nl

Auteurs: Young Works Amsterdam

Realisatie: Ravestein & Zwart

Fotografie: Thijs Hupkens

Vormgeving: Lauwers-C

Drukwerk: Trioprint, Nijmegen

Oplage: 500

Juni 2014

