Opgesteld door: Niek van den Berg en Georgia Vasilaras (kennismakelaars Kennisrotonde)
Vraagsteller: docent mbo
Geraadpleegde experts: Carlos van Kan (expert pedagogische professionaliteit), Marinka Kuijpers (expert loopbaanleren) en Kariene Woudt-Mittendorff (expert loopbaanbegeleiding)
Referentie: Kennisrotonde. (2021). *Heeft een vaste LOB-begeleider gedurende de opleiding een gunstig effect op mbo-studenten?* (KR.1176). Den Haag: Kennisrotonde.

17 augustus 2021

Vraag

Heeft het al dan niet bij elkaar houden van de LOB-groep met een vaste LOB-begeleider gedurende de opleiding effect op welbevinden, motivatie en studieresultaten van mbo-studenten?

Kort antwoord

We weten niet of een vaste LOB-begeleider gedurende de opleiding een gunstiger effect heeft op welbevinden, motivatie en studieresultaten van mbo-studenten dan een jaarlijks wisselende begeleider. Er zijn wat aanwijzingen dat een langere duur van de relatie de voorkeur heeft, maar vergelijkend onderzoek hiernaar ontbreekt.

Toelichting antwoord

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is in het mbo verankerd

LOB is een generiek onderdeel van het mbo: het is in iedere mbo-opleiding opgenomen, ongeacht niveau of leerweg. In het Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB worden het belang en de inhoud ervan als volgt omschreven:[1]

[1] https://wetten.overheid.nl/BWBR0027963/2021-05-12#HoofdstukIII, artikel 17a, lid 3, en https://wetten.overheid.nl/BWBR0027963/2021-05-12#Bijlage1

LAAN VAN NIEUW OOST INDIË 300 2593 CE DEN HAAG
POSTADRES POSTBUS 93461 2509 AL DEN HAAG
T 070 349 44 58 W WWW.KENNISROTONDE.NL

"Loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling draagt maatschappelijk gezien bij aan employability en ondernemerschap. Daarnaast draagt de loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling bij aan de persoonlijke ontplooiing. Het gaat hierbij om het sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven. (…) De elementen die bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding aan bod komen zijn

- capaciteitenreflectie: beschouwing van de capaciteiten die van belang zijn voor de loopbaan,
- motievenreflectie: beschouwing van de wensen en waarden van belang voor de loopbaan,
- werkexploratie: onderzoek naar werk en mobiliteit in de loopbaan,
- loopbaansturing: loopbaangerichte planning en beïnvloeding van het leer- en werkproces,
- netwerken: contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt, gericht op loopbaanontwikkeling."[2]

De loopbaanbegeleiding van de studenten vindt plaats in de opleidingsteams (eerste lijn) en bij complexe begeleidingsvragen door specialisten buiten de teams (tweede lijn). De benaming van de begeleiders varieert per school. Begeleiders in de eerste lijn heten bijvoorbeeld studieloopbaanbegeleider (SLB-er), coach, LOB-er, mentor, leertrajectbegeleider. De meest gebruikte naam lijkt SLB-er, afgaand op een peiling onder contactpersonen van 44 mbo-instellingen (Cuijpers & Bonouvrié, 2020).[3] Deze peiling laat verder zien dat soms één begeleider alle begeleidingstaken oppakt, en dat bij andere scholen deelrollen verdeeld zijn over meer begeleiders. Het mogelijk verschillende effect van deze twee invullingen is niet onderzocht. Ook is in de peiling niet gevraagd of begeleiders gedurende de studie wisselen en wat daar effecten van zijn.

Kwaliteit van de relatie als basis voor de kwaliteit van leren

In alle onderwijssituaties is de relatie tussen begeleidend docent en student van groot belang. De kwaliteit van de onderwijsrelatie en daarmee van het leren wordt mede bepaald door het gedrag van beiden, en hoe zij elkaars gedrag interpreteren (Kennisrotonde, 2018; Van Kan, 2021). In de context van LOB is het bieden van een veilige leeromgeving vanuit een gelijkwaardige relatie een eerste (voorwaardelijke) taak van begeleiders, als basis voor de meer inhoudelijke elementen van de begeleiding (Cuijpers & Bonouvrié, 2020). Gesprekken tussen student en begeleider zijn belangrijk, met name over betekenisvolle praktijkervaringen van de student, reflectie daarop, en het vormgeven van zinvolle vervolgacties (onder meer Mittendorff, 2010; Woudt-Mittendorff, 2019; aangehaald in Kennisrotonde, 2020b; Winters, 2012).

---

[2] Met het noemen van deze vijf elementen volgt het Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB de loopbaancompetenties in het begrippenkader zoals Marinka Kuijpers dat onder meer in haar proefschrift en oratie beschrijft (Kuijpers, 2003, 2012; Kuijpers & Scheerens, 2006).

[3] In totaal zijn er in 2020 73 mbo-instellingen, https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/mbo/instellingen-mbo/aantallen-instellingen-mbo

Geen onderzoekskennis beschikbaar over 'looping' in het mbo

Maakt het uit of studenten in het mbo gedurende hun opleiding door dezelfde LOB-er worden begeleid, of dat ze elk jaar een andere begeleider krijgen? Is er een verschil te zien als het gaat om welbevinden, motivatie en studieresultaten? Vergelijkend onderzoek dat empirisch gefundeerde uitspraken over de effecten van vaste of wisselende begeleiders mogelijk maakt, ontbreekt in het mbo. Wel zijn er wat inzichten uit andere sectoren en inschattingen van experts die we raadpleegden bij gebrek aan onderzoek.

Zo is er in het primair onderwijs (po) een klein maar positief effect op leerresultaten van leerlingen als hun leerkracht in twee opeenvolgende jaren van dezelfde leraar les krijgen (dit heet ook wel 'looping'), dit in vergelijking met leerlingen die een andere leraar krijgen (Kennisrotonde, 2020a). De context van het po verschilt echter flink van die van het mbo. In het po is er gedurende een heel schooljaar een vaste groepsleerkracht (eventueel naast een of meer vakleerkrachten), in het mbo hebben studenten verschillende docenten voor verschillende vakken. Ook zijn studenten in het mbo uiteraard ouder dan leerlingen in het po.

De verschillen betekenen onder meer dat de contacttijd van een mbo-docent met de groep studenten korter is dan die die van leerkrachten in het po. Aannemelijk is dat het effect van looping van een bepaalde docent in het mbo kleiner is dan in het po, en daar was het al klein. Vergelijkend onderzoek naar looping in het mbo ontbreekt echter, waardoor we geen empirisch onderbouwde uitspraken hierover kunnen doen. Onderzoek naar LOB gaat vooral over de inhoud en bemensing van de begeleidingsactiviteiten, niet over de duur ervan gedurende de studie. De eerdergenoemde bevinding van Cuijpers en Bonouvrié (2020) dat LOB-taken op de ene school bij één begeleider zijn belegd en bij de andere verdeeld zijn over meer begeleiders roept bovendien de vraag naar het mogelijk verschillende effect van die twee invullingen op. Ook dit is echter niet nader onderzocht.

De door ons geraadpleegde experts beamen het belang van een goede relatie tussen LOB-er en studenten om LOB succesvol te laten zijn. Als de LOB-er langer verbonden is aan dezelfde groep, is er meer tijd om een goede relatie op te bouwen en te onderhouden. Aan de andere kant, als de match tussen de begeleider en (bepaalde) studenten niet goed is, is het wellicht beter om te wisselen van begeleider. Hoewel een langere duur niet vanzelfsprekend tot een betere relatie leidt, zijn er enige aanwijzingen dat studenten toch bij voorkeur dezelfde begeleider houden. Studenten vinden de persoonlijke relatie belangrijk, en als ze die steeds moeten opbouwen (bijvoorbeeld na een jaar), werkt dat volgens hen averechts, aldus Kariene Woudt-Mittendorff op basis van waarnemingen in het hbo (persoonlijke communicatie, 15 juli 2021). Ook in het voortgezet onderwijs lijken leerlingen een voorkeur te hebben voor een vaste begeleider gedurende de opleiding (LAKS, 2018). Of deze voorkeuren doorwerken in welbevinden, motivatie en resultaten is niet duidelijk.

Geraadpleegde bronnen

Cuijpers, J. & Bonouvrié, N. (2020). *Rapportage organisatie en uitvoering LOB in het mbo*. Woerden: Expertisepunt LOB.

LAAN VAN NIEUW OOST INDIË 300 2593 CE DEN HAAG
POSTADRES POSTBUS 93461 2509 AL DEN HAAG
T 070 349 44 58 W WWW.KENNISROTONDE.NL

Kennisrotonde. (2018). *Welke methodieken en instrumenten kunnen docenten helpen hun pedagogische relatie met leerlingen te versterken?* (KR. 363). Den Haag: Kennisrotonde.

Kennisrotonde. (2020a). *Wat is het effect op de schoolprestaties en het welbevinden van leerlingen wanneer zij in groep 7 en groep 8 van dezelfde leerkracht les krijgen?* (KR.789) Den Haag: Kennisrotonde.

Kennisrotonde. (2020b). *In hoeverre draagt zelfreflectie door mbo-4 studenten in de context van studieloopbaanbegeleiding bij aan hun studiesucces?* (KR. 1021) Den Haag: Kennisrotonde.

Kuijpers, M.A.C.T. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'Competenties'* (proefschrift Twente University).

Kuijpers, M. (2012). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte* (oratie). Heerlen: Open Universiteit.

Kuijpers, M.A.C.T., & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for the Modern Career. *Journal of Career Development*, *32*(4), 303-319.

LAKS (2018). *LAKS to the Future. Rapport loopbaanoriëntatie en -begeleiding op middelbare scholen volgens scholieren*. Utrecht: LAKS.

Mittendorff, K.M. (2010). *Career conversations in senior secondary vocational education* (proefschrift TU/e).

Van Kan (2021). *De waarde(n) van onderwijs. Het primaat binnen de pedagogische professionaliteit van leraren* (openbare les). Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.

Winters, A. (2012). *Career learning in vocational education: guiding conversations for career development* (proefschrift KU Leuven).

Woudt-Mittendorff, K. (2019). *Bouwstenen voor SLB 2.0: een toekomstbestendig ontwerp*. *OnderwijsInnovatie, 21*(3), 32-34.

Onderwijssector

mbo

Trefwoorden

LOB, SLB, begeleiding, looping

HET ONLINE LOKET VOOR DE BEANTWOORDING VAN ACTUELE KENNISVRAGEN UIT EN OVER HET ONDERWIJS

NRO NATIONAAL REGIEORGAAN ONDERWIJSONDERZOEK

LAAN VAN NIEUW OOST INDIË 300 2593 CE DEN HAAG
POSTADRES POSTBUS 93461 2509 AL DEN HAAG
T 070 349 44 58 W WWW.KENNISROTONDE.NL