

# Emoties horen bij keuzes maken

**Emoties zijn een wezenlijke factor bij keuzeprocessen voor opleiding en beroep. Docenten moeten daar meer ruimte voor maken in gesprekken over stage-ervaringen.**

Als loopbaanbegeleider sprak ik een leerling uit havo 4, die al wat langer met de gedachte speelt om een opleiding in de horeca of het hotelwezen te gaan volgen. Toen hij dit voor de eerste keer met mij besprak, merkte ik dat hij de opleiding romantiseerde en er geen realistisch beeld van had. In het laatste gesprek vertelde deze leerling dat hij sinds kort in de weekenden werkt als barmedewerker bij een theater. Natuurlijk vroeg ik door. Hij zorgt daar voor de koffie, dat er voldoende voorraad is en dat de gasten snel en goed worden geholpen tijdens de pauze. Wat hij het leukste vindt? Het hard werken en de stress van de korte pauze! En dan toch in staat zijn het de gasten naar het zin te maken! Hij vertelde vervolgens dat de directeur van het theater hem waardeert en aangeeft dat hij tevreden is over hem en dat hij goed kan organiseren en met mensen kan omgaan. Dit vond hij zichtbaar leuk om te horen. Hij vertelde mij dat hij energie krijgt van het werken met mensen, het samenwerken met anderen en het snel en accuraat mensen van drankjes voorzien. Op mijn vraag wat deze ervaring bijdraagt aan zijn keuze geeft hij aan dat hij beter weet waar hij voor kiest en een meer gefundeerde keuze kan maken voor zijn toekomstige opleiding. Hij geeft ook aan dat hij niet zijn hele leven achter de bar wil werken, maar dat de wereld van de horeca hem wel aanspreekt en dat hij daar graag verder in wil leren. Over emotie en motivatie gesproken...!

## **Ervaring is nog geen kennis**

Onderzoek laat zien dat mensen doorgaans kiezen op grond van eerder opgedane ervaring. Maar ervaring alleen is niet genoeg. Om van het opdoen van ervaring echte 'leermomenten' te maken, moet ervaring eerst worden omgeboetseerd; de ervaring moet echte 'eigen kennis' worden.

Het middel om van ervaring echt te leren is reflectie. Onder reflectie verstaan we: terugkijken naar wat er gebeurd is om daar voor de toekomst iets van de leren. Terug naar de stage en de oriëntatie op de eigen beroepskeuze; stage-ervaring wordt dus een stuk waardevoller als de leerling kan reflecteren over deze ervaringen. Want het gaat bij kiezen van een beroep op kennis van en over jezelf in relatie tot arbeid. En die kennis doe je dus niet alleen maar op door ervaringen te verzamelen.

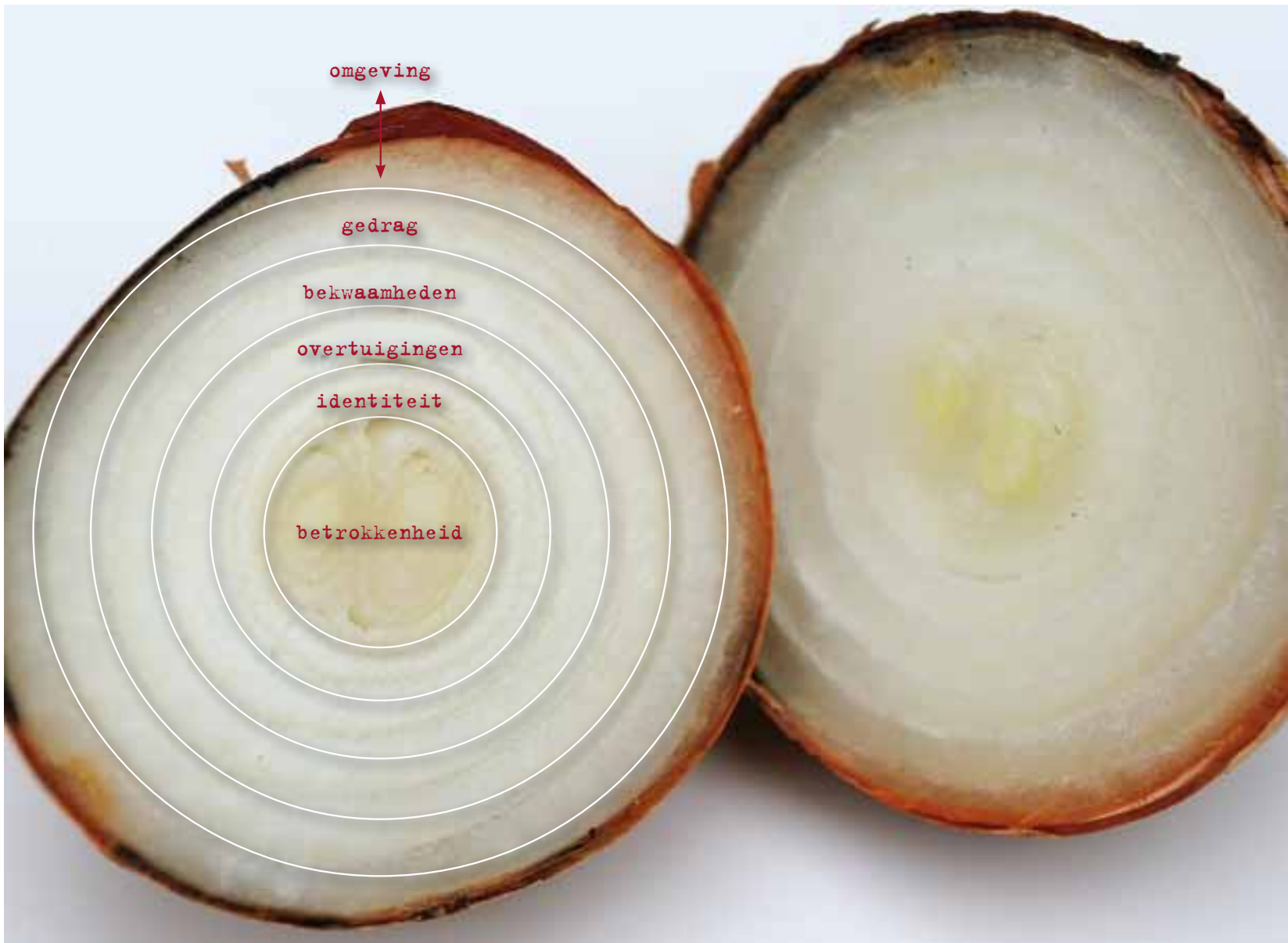
Reflecteren doet een leerling doorgaans niet uit zichzelf, want dat valt niet mee. Daarvoor is

een zekere diepgang nodig, die veel beter en sneller bereikt kan worden in interactie met bijvoorbeeld een docent.

## **Reflectie behoeft diepgang**

Waarom die diepgang gezocht moet worden, wordt aannemelijker met het 'Ui' model van Bateson. Dit model ligt ten grondslag aan 'leren'. Het laat zien dat ons gedrag uiteindelijk wordt bepaald door de manier waarop wij aankijken tegen het leven in het algemeen, door zingeving. Om een zekere stuurkracht te generen op gedrag, zullen we deze lagen bloot moeten leggen. We reizen daarbij van 'buiten' naar 'binnen'. Ervaringen vinden plaats in de *omgeving*. Die omgeving roept bepaald *gedrag* op, of maakt bepaald gedrag wenselijk (buitenste ring). Het gedrag doet beroep op bepaalde *bekwaamheden* (tweede ring). De bekwaamheden worden al dan niet geleerd en ingezet op basis van (intrinsieke) motivatie.

De motivatie komt voort uit iemands overtuiging van wat goed is, mooi, nuttig, etc. En die overtuiging is uiteindelijk een uitvloeisel de kern van de ui: 'betrokkenheid'. Daar zetelt iemands idee van zingeving en spiritualiteit, dat kleurt iemands 'zijn', de eigen identiteit, de volgende schil. De identiteit van iemand bepaalt diens 'overtuigingen', wat iemand vindt.



### Eigen drive

Het onderwijs beweegt zich doorgaans meer in de buitenste schillen dan in de binnenste. De omgeving is te ontwerpen. Het gedrag en de bekwaamheden zijn te beschrijven, zichtbaar te maken, meestal doel van het leren. De schil van de overtuigingen wordt door het onderwijs wel aangesproken, maar vooral in de vorm van discussie en argumentatie, dat gaat over 'gelijk' of 'ongelijk'. In het geval van willen leren en leren kiezen is dat echter niet aan de orde. Ook het niveau van de identiteit komt zeker bij de gebruikelijke LOB-programma's vaak voor. De vraag 'wie ben ik?' staat daar meestal centraal. Juist deze vraag doet beroep op effectieve reflectie

over opgedane ervaringen. Het is in zijn algemeenheid een behoorlijk abstracte vraag, waar ook lastig 'zomaar' antwoord op is te geven. Het *leren* van ervaring heeft dus alles te maken met het diepste niveau, dat van betrokkenheid, of beleving, betekenis of zingeving. Het heeft te maken met waarden en die kun je moeilijk onderwijzen; wel ontdekken en bespreken. De leerling kan ontdekken dat bepaald werk diep raakt aan waarden waarvan hij zich nog niet zo bewust was. Dat bespreken op het emotionele niveau geeft de ervaring waarde en leidt tot de intrinsieke motivatie, de eigen wil, de eigen drive om iets te ondernemen en te doen. Zorg er dus voor dat stage-ervaringen in studie of werk spannend en uitdagend zijn; dat leerlingen de uitdaging aan moeten gaan en de stress te lijf. En maak letterlijk ruimte voor emotie, ook in de gesprekken.

### Stage-ervaringen bespreken

- ✓ Sluit aan bij dat wat de leerling drijft, waar hij voor gaat, waar hij warm voor loopt, waar zijn drijfveren liggen.
- ✓ Let goed op de non-verbale reacties van een leerling en vraag daar naar.
- ✓ Wat waren de kritieke, spannende situaties in de stage en wat was zijn of haar rol daarbij?
- ✓ Bouw voort op dat wat de leerling al heeft ervaren in werk en stage, vraag naar de emoties die een rol spelen bij deze ervaring, naar wat de leerling heeft geraakt.
- ✓ Bespreek het niveau van de identiteit of de betrokkenheid.
- ✓ Zoek in die diepere beleving naar de betekenisgeving voor de leerling in relatie met zijn toekomst en zijn keuzes.

Informatie: Peter den Boer ([peterdenboer@onderzoekend-leren.nl](mailto:peterdenboer@onderzoekend-leren.nl)) en Dorien Sluijter ([doriensluijter@linqueconsult.nl](mailto:doriensluijter@linqueconsult.nl))

