

# LOB-spiekbriefje

LOB is een relatief nieuw fenomeen binnen het onderwijs. De standaardwoordenboeken hebben deze afkorting nog niet opgenomen in hun woordenlijst. LOB staat voor Loopbaanoriëntatie en -Begeleiding. LOB wordt in het onderwijs ook wel loopbaanleren genoemd. Loopbaanleren is het inzetten en ontwikkelen van loopbaancompetenties. Het gaat dan om de competenties: kwaliteitsreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken.

## Waarom het LOB-spiekbriefje?

Het LOB-spiekbriefje vormt de rode draad; het is een houvast in de gesprekken die je met leerlingen voert. Het LOB-spiekbriefje is een eenvoudige manier om belangrijke gesprekspunten, vragen, antwoorden en vervolgstappen vast te leggen. Het LOB-spiekbriefje dwingt tot de kern en het geeft structuur aan het gesprek met de leerling.

Kortom: het LOB-spiekbriefje helpt je om op een snelle en eenvoudige manier met de leerling in gesprek te gaan met als doel de loopbaancompetenties van de leerling te versterken.

Loopbaanleren kan verbeeld worden als een cyclisch proces van ervaren en waar nodig houding en gedrag bijstellen.



1. Startpunt van de loopbaanlerencyclus is de ervaring die een leerling opdoet (onderaan in de cyclus). Het kan hierbij gaan om een stage-ervaring, werkervaring of een vrijetijdsbesteding. Belangrijk is dat het een ervaring is die er voor de leerling toe doet.
2. De tweede stap is dat de leerling deze ervaring gaat delen. Dat kan door over de ervaring te vertellen of door zijn of haar verhaal op papier te verwoorden. Hiermee reflecteert de leerling op de ervaring en geeft hij/zij er een eerste betekenis aan.
3. De derde stap is dat de leerling reacties van anderen krijgt op hetgeen hij/zij heeft verteld of opgeschreven. In een gesprek met de mentor kan de mentor bijvoorbeeld doorvragen of feedback geven. Naast de mentor kunnen ook ouders, stagebegeleiders, andere docenten of medeleerlingen goede gesprekspartners zijn voor de leerling.

4. Belangrijk is dat door het stellen van de juiste vragen de leerling gestimuleerd wordt om conclusies te trekken op basis van zijn reflectie. Deze conclusies hebben betrekking op kwaliteiten van de leerling, dingen die de leerling belangrijk vindt in opleiding of werk en vragen die de leerling mogelijk nog heeft over verschillende soorten werk of opleiding.
5. Na het trekken van conclusies naar aanleiding van het terugkijken op een ervaring staat het vooruitblikken centraal.

Met de leerling wordt nu gekeken naar:

- Welke ervaringen helpen je om meer inzicht te krijgen in je kwaliteiten, je motieven of in verschillende soorten werk die je interessant vindt?
- Wie kan je helpen aan een dergelijke ervaring? Wie kan je meer informatie geven over werk dat je interesse heeft? Wie kan je helpen (netwerken)?
- Op welke manier kun jij je profileren om een dergelijke ervaring op te doen of om je beter te ontwikkelen in een richting die je wil? Welke kwaliteiten en motieven van jezelf moet je daarbij vooral kenbaar maken aan anderen?

Deze stappen leiden ertoe dat de leerling opnieuw een ervaring op gaat doen waarmee de loopbaanlerencyclus opnieuw start.

Het LOB-spiekbriefje bevat vragen die kunnen helpen om met de leerling terug te kijken op zijn of haar ervaring en om vooruit te blikken.

# Loopbaanleren en KPC Groep

Loopbaanleren leidt tot betere opleidingskeuzes, vergroot de motivatie van leerlingen en levert een bijdrage aan de vermindering van voortijdig schoolverlaten.

Scholen staan voor de uitdaging de kwaliteit van de keuzes van een leerling voor opleidingsrichting en beroepstoekomst te verbeteren. Dit vraagt om een dialoog met de leerling over zijn talenten, vaardigheden, ambities en affiniteiten en de ontwikkeling van de school tot een loopbaancentrum waarbij het beroepenveld een belangrijke inbreng heeft.

KPC Groep is partner voor organisaties die zich willen ontwikkelen van een lesgevende omgeving naar een loopbaanleeromgeving.

## Meer weten?

Kijk op [www.kpcgroep.nl/loopbaanleren](http://www.kpcgroep.nl/loopbaanleren).

*Deze publicatie is ontwikkeld door KPC Groep voor ondersteuning van het regulier en speciaal onderwijs in opdracht van de ministeries van OCW en EZ. KPC Groep vervult op het gebied van R&D een schakelfunctie tussen wetenschap en onderwijsveld.*



**KPC Groep**

Verstand van leren  
Gevoel voor mensen



# terugblikken

## Kwaliteitenreflectie

- Wat deed je hierin heel goed?
- In welke situatie (binnen of buiten school) deed je dit ook heel goed?
- Ben je hier altijd al goed in geweest?
- Hoe noem je deze kwaliteit?

A light blue background featuring a collage of white line-art icons. These include a bicycle, a star, a book, a globe, a lightbulb, a spiral notebook, a wireframe cube, a pen, and a compass.

# terugblikken

## Motievenreflectie

- Wat maakte deze ervaring bijzonder?
- Wat raakte jou?
- Herken je dit in andere situaties?
- Wat zegt dat over wat jij belangrijk vindt?
- Hoe zou je deze waarde / ambitie / leefregel / toekomstdroom willen noemen?
- Is wat je wilt ook wat je kunt of andersom?



# terugblikken

## Werkexploratie

- Hoe ziet het werk / de opleiding eruit?
- Wat moet je doen / kunnen / willen?
- Wat zijn moeilijke aspecten / dilemma's?
- Hoe wordt hiermee omgegaan?
- Wat zijn uitdagingen / ontwikkelingen?



# vooruitkijken

## Loopbaansturing

- Wat wil je onderzoeken over jezelf / werk?
- Wat wil je uitproberen, leren en bewijzen?
- Welke activiteit / ervaring is daarvoor nodig (binnen of buiten de school)?
- Hoe kun je dit organiseren?
- Waar zit de uitdaging in?
- Wat is je volgende stap en waar moet het toe leiden (toekomstbeeld)?
- Wat is er nodig om een goede keuze te maken?
- Hoe hebben eerdere keuzes / activiteiten uitgedaakt?



# vooruitkijken

## Netwerken

- Wie heb je nodig voor onderzoek over jezelf of werk dat bij je past / om iets uit te proberen of te bewijzen?
- Wie zit er in je netwerk?
- Hoe ziet je netwerk eruit (kwaliteit / kwantiteit)?
- Hoe ga je contact leggen?
- Wat doe je om contact te houden met mensen in je netwerk?

A collage of various icons representing school and life, including a bicycle, a lightbulb, a notebook, a cube, a pen, a globe, and books, all in a light pink color.

# vooruitkijken

## Keuze

- Welke volgende stap ga je zetten (binnen of buiten de school)?
- Wat ga je doen, wat spreek je af met jezelf of met mij?

LOB-spiekbrieffje

# iik

## Ervaring



- Waar was je trots op?
- Wat heeft indruk op je gemaakt?
- Wat kon je niet loslaten?
- Wanneer voelde je je super?
- Wanneer voelde je je rot?



# Bijsluiter bij het **LOB-spiekbriefje**

## Wat is loopbaanleren?

*Economische en technologische ontwikkelingen hebben er in de laatste decennia voor gezorgd dat de arbeidsmarkt steeds sneller verandert. Beroepen veranderen continu en er is een grotere diversiteit aan functies.*

*Een baan voor het leven komt nog maar zelden voor en steeds meer mensen hebben tijdelijk werk of werken aan tijdelijke projecten (CBS, 2012). Loopbanen zijn hierdoor veel minder voorspelbaar dan vroeger en veel meer afhankelijk van de sturing die het individu hieraan geeft. Hiermee komt er dus een grotere verantwoordelijkheid bij leerlingen en werknemers zelf te liggen om zich bewust te zijn van wat ze willen en kunnen, zich hierin te ontwikkelen en hun loopbaan te sturen.*



**KPC** Groep

Om dit goed te kunnen doen, moet je loopbaancompetenties ontwikkelen. Bijzonder hoogleraar Marinka Kuijpers en collega's (Kuijpers, Schyns & Scheerens, 2006; Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006) hebben diverse onderzoeken gedaan naar welke competenties bij het sturen van je loopbaan van belang zijn. Hieruit volgden de in onderstaand overzicht weergegeven competenties.

<b>Kwaliteitenreflectie</b>	Onderzoeken van wat men (niet) kan en hoe dit ingezet kan worden voor loopbaanontwikkeling	Wie ben ik? Wat kan ik?
<b>Motievenreflectie</b>	Onderzoeken van wensen en waarden die van belang zijn voor de loopbaan	Wat wil ik? Wat drijft mij?
<b>Werkexploratie</b>	Onderzoeken van eisen en waarden in werk en de mogelijkheid te veranderen in werk	Welk soort werk past bij mij?
<b>Loopbaansturing</b>	Planning en beïnvloeding van leren en werken	Wat wil ik worden?
<b>Netwerken</b>	Contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt gericht op loopbaanontwikkeling	Wie kan me daarbij helpen?

Tabel 1 – Loopbaancompetenties

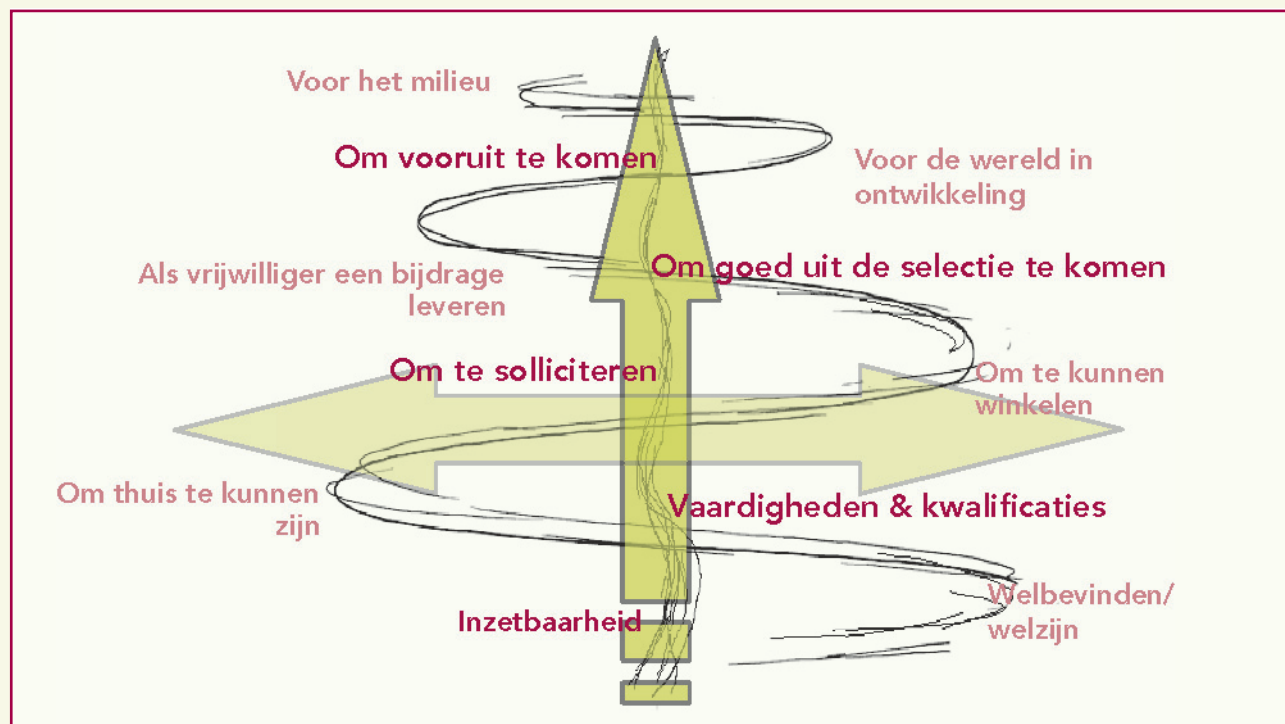
## Een race of een reis?

Waar eerder loopbaanontwikkeling duidelijk verbonden was met ontwikkelingen bij je werkgever, is loopbaanontwikkeling nu direct gekoppeld aan het individu dat zelf keuzes maakt en richting geeft aan zijn loopbaan. Hierbij kan werk niet gezien worden als een geïsoleerd gebied in het leven. Keuzes die je maakt in je loopbaan hangen direct samen met hoe je invulling kunt geven aan vrijetijdsbestedingen en rollen die je mogelijk hebt in je gezin. In die zin is loopbaanleren eigenlijk leren voor het leven. Als we zo naar loop-

baanleren kijken, dan wordt inzichtelijk dat loopbaanleren zich overal voltrekt; niet alleen in contact met begeleiders, op school of op de werkplek.

Voor het vormgeven van het loopbaanleren in het onderwijs is het van belang dat de school een keuze maakt ten aanzien van de manier waarop ze naar loopbaanleren kijkt. De metafoor van 'de race of de reis' werkt hierin vaak verhelderend. Deze metafoor wordt door praktijkgericht onderzoeker Bill Law veel gebruikt om te reflecteren op opvattingen die je hebt over loopbaanleren. Met deze metafoor onderscheidt hij enerzijds loopbaanleren als 'learning for work': een race waarin je je ontwikkelt tot de beste, degene die de baan krijgt, geld verdient en carrière maakt. Anderzijds is er de reis: loopbaanleren als 'learning for life', als een avontuur dat je leven vormt, om gelukkig te worden en er voor anderen te zijn, iets te betekenen voor het milieu, de maatschappij, je eigen gezin enzovoort.

In onderstaande figuur worden deze twee opvattingen gevisualiseerd.



De combinatie van de twee beelden is 'leren voor het leven' en leidt tot een balans tussen werken en leven, authenticiteit en zelfrealisatie. Een school die hiervoor kiest, kiest voor een brede invulling van loopbaanleren en zal ook in haar brede onderwijsmissie veelal kiezen voor een gerichtheid op ontwikkeling van de leerling die verder gaat dan alleen het behalen van een examen. Een school kan ook kiezen voor een smalle invulling en leerlingen vooral begeleiden in het vormgeven van de race. De school richt zich dan sterker op goede examenresultaten en het ontwikkelen van de voor een beroep van belang zijnde vaardigheden. De ene keuze is niet per se beter dan de andere. Het is wel van belang dat de school kiest en op basis daarvan het loopbaanleren in de school inricht.

## Een loopbaangerichte leeromgeving

Als duidelijk is waar het loopbaanleren in de school op gericht is, kan de school vormgeven aan een loopbaangerichte leeromgeving. Uit een reeks van onderzoeken verricht door Kuijpers en Meijers (Meijers et al., 2006; Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011) blijkt dat leerlingen in staat zijn loopbaancompetenties op te bouwen in een leersituatie die aan drie kenmerken voldoet: praktijkgericht, dialogisch en zelfsturend (keuzemogelijkheden voor de leerling). Deze drie kenmerken worden hieronder verder toegelicht. Een school kan de loopbaangerichte leeromgeving dus versterken door deze drie kenmerken van het onderwijs te versterken. Afhankelijk van de visie van de school zullen deze kenmerken anders ingevuld worden.

### 1 *Praktijkgericht: opdoen van ervaringen*

Het startpunt van het loopbaanleren ligt in ervaringen die de leerling opdoet. Bij voorkeur leert de leerling in de levensechte praktijk. Het gaat dan met name om stage- en werkervaringen buiten school, maar ook vrijwilligerswerk, activiteiten van de leerling die voortkomen uit hobby's of interesses en praktijkgerichte opdrachten in school kunnen een goede ervaringsbron bieden. In al deze situaties

kan de leerling ervaren wat er bij hem past, waar hij blij van wordt, wat hij goed kan en waar hij tegenaan loopt.

Voor de school is het van belang goed na te denken wanneer welke ervaringen aan bod komen. Voor het loopbaanleren is het van belang dat het een ervaring is die er voor de leerling toe doet.

## *2 Dialogisch: betekenis geven aan de ervaringen*

Een loopbaan is nooit simpelweg alleen een optelsom van losse werkervaringen. Een loopbaan krijgt vorm doordat een leerling betekenis geeft aan ervaringen (Savickas, 2005). Betekenis geven doet een leerling nooit alleen, maar gebeurt altijd in afstemming met zijn omgeving. Dit proces noemen we dialogisch. Leerlingen staan nog aan het begin van hun loopbaan. Het opdoen van praktijkervaringen tijdens praktijkopdrachten in school, stages, bijbaantjes of vrijwilligerswerk zijn vaak de eerste oriënterende stappen die de leerling zet in zijn loopbaan. Bespreken van deze eerste ervaringen helpt de leerling betekenis te geven aan deze ervaringen. Door betekenis te geven aan de ervaringen kan de leerling meer zicht krijgen op zijn kwaliteiten, op wat belangrijk voor hem is in werk en wat hij leuk vindt om te doen.

In de school kan het dialogisch karakter versterkt worden door de leerling te stimuleren zijn ervaringen te delen en in gesprek te gaan met anderen over zijn ervaringen. Het inzetten van een loopbaandialoog tussen mentor en leerling is de meest structurele en uitgebreide manier om dit vorm te geven. Daarnaast kan het dialogisch karakter ook versterkt worden door de leerling te stimuleren met zijn ouders of belangrijke anderen in zijn omgeving in gesprek te gaan over zijn ervaringen. Ook kan de inzet van sociale media een bijdrage leveren aan het versterken van het dialogisch karakter. De leerling kan via sociale media zijn ervaringen delen en reacties van anderen hierop vormen opnieuw input voor het geven van betekenis aan de ervaring.

### 3 *Zelfsturend: op naar de volgende ervaring!*

Bij loopbaanleren is reflectie op en betekenisgeving aan de ervaringen slechts één kant van de medaille. Nadat de leerling op basis van ervaringen meer inzicht heeft gekregen in wat hij kan en wil, is het van belang concreet te maken wat de volgende stap is die de leerling dan gaat zetten. Welke ervaring kan de leerling nu helpen om beter zicht te krijgen op wat hij kan en wil? Wie kunnen hem helpen bij het realiseren van deze nieuwe stap? In een loopbaangerichte leeromgeving moet er ruimte zijn voor de keuze die de leerling maakt. Dat wil niet zeggen dat de school haar onderwijs volledig op de behoefte van de leerling moet hebben afgestemd, maar betekent wel dat er ruimte is om met de leerling te kijken hoe er in of buiten school vormgegeven kan worden aan een ervaring die de leerling weer meer inzicht geeft in wat hij kan en wil.

### **De loopbaandialoog**

Zoals hiervoor al aangegeven vormt de loopbaandialoog tussen mentor en leerling de centrale activiteit in het vormgeven van het dialogisch karakter van de loopbaangerichte leeromgeving. Uit onderzoek blijkt dat het voeren van een loopbaandialoog waarbij met en niet tegen de leerling wordt gesproken over de sterke kanten, de waarden en het toekomstbeeld van de leerling, bijdraagt aan een actieve loopbaanontwikkeling, een betere leermotivatie en meer passende keuzes van de lerende (Meijers et al., 2006). De loopbaandialoog onderscheidt zich van andere gesprekken die de mentor met de leerling heeft. De loopbaandialoog kenmerkt zich doordat:

- de ervaring van de leerling (in plaats van bijvoorbeeld schoolresultaten) uitgangspunt vormt van het gesprek;
- de mentor mét de leerling praat (i.p.v. tegen of over de leerling);
- de leerling circa 80% van de tijd aan het woord is;
- er terug wordt gekeken op een ervaring van de leerling;
- er vooruit wordt gekeken en er afspraken worden gemaakt over te zetten nieuwe stappen.



## Het LOB-spiekbriefje

Het LOB-spiekbriefje vormt de rode draad, de houvast in de gesprekken die je mét leerlingen voert. Het is een eenvoudig hulpmiddel om belangrijke gesprekspunten, vragen, antwoorden en vervolgstappen vast te leggen. Het spiekbriefje dwingt tot de kern, het geeft structuur aan het gesprek met de leerling. Kortom: het LOB-spiekbriefje helpt je om op een snelle en eenvoudige manier mét de leerling in gesprek te gaan met als doel de loopbaancompetenties van de leerling te versterken.

## Onderzoek

In de afgelopen twee jaar heeft KPC Groep onderzoek gedaan naar de manier waarop het inzetten van de loopbaandialoog samenhangt met de ontwikkeling van de loopbaancompetenties loopbaanreflectie (kwaliteitenreflectie en motievenreflectie), werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Daarnaast hebben we ons onderzoek gericht op het benoemen van de kritieke succesfactoren voor het invoeren van de loopbaandialoog in de scholen.

### *Opbrengsten van stages en het voeren van de loopbaandialoog*

Om na te gaan wat de opbrengsten zijn van het voeren van de loopbaandialoog hebben we onderzoek gedaan bij 251 leerlingen van drie verschillende vmbo-scholen. Van deze 251 leerlingen maakte 70% onderdeel uit van de experimentele groep waarbij mentoren geschoold zijn in het voeren van de loopbaandialoog zoals hiervoor omschreven. Deze mentoren hebben in de loop van het onderzoek twee tot drie keer een loopbaandialoog gevoerd met de leerlingen. De andere 30% van de leerlingen maakte onderdeel uit van de controlegroep waarbij mentoren niet geschoold waren en alleen de reguliere studievoortgangsgesprekken met leerlingen hebben gevoerd. De looptijd van het onderzoek was één kalenderjaar. De beginmeting heeft plaatsgevonden in januari in leerjaar 3 en de eindmeting heeft plaatsgevonden in december in leerjaar 4. Hierbij is gebruik gemaakt van een webbased vragenlijst

voor leerlingen. Met behulp van deze vragenlijst zijn de competenties loopbaanreflectie (betrouwbaarheid =0,86), werkexploratie (betrouwbaarheid =0,82) en netwerken (betrouwbaarheid =0,82) in beeld gebracht. Daarnaast zijn er in de vragenlijst ook items opgenomen voor het bepalen van de mate waarin er sprake was van een loopbaandialoog tussen mentor en leerling (betrouwbaarheid =0,94).

In onderstaande tabel worden de gemiddelde scores op de loopbaancompetenties weergegeven bij de voor- en nameting voor zowel de experimentele als de controlegroep.

Competentie	Experimentele groep		Controlegroep	
	Voormeting	Nameting	Voormeting	Nameting
Loopbaanreflectie	2,34	2,38	2,29	2,26
Werkexploratie	2,24	2,32	2,30	2,32
Netwerken	2,08	2,23	2,09	2,13

*Tabel 2 – Ontwikkeling competenties experimentele groep en controlegroep*

We zien dat er zowel bij de controlegroep als bij de experimentele groep sprake is van een hogere score op de loopbaancompetenties bij de nameting, met uitzondering van de scores van de controlegroep op de competentie loopbaanreflectie. Voor de competentie netwerken is bij de experimentele groep het verschil tussen voor- en nameting significant. Om na te gaan wat de samenhang is tussen de ontwikkeling van loopbaancompetenties en het voeren van de loopbaandialoog hebben we de vragen met betrekking tot de verschillende competenties samengevoegd tot een algemene meting van loopbaancompetenties (betrouwbaarheid =0,94). De ontwikkeling van de loopbaancompetenties blijkt dan samen te hangen met de mate waarin de leerling ervaart dat er sprake is van



een loopbaandialoog met de mentor ( $r=0,45$ ,  $p<0,01$ ). Samenvattend lijkt het voeren van een loopbaandialoog dus een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties bij leerlingen in het vmbo.

### *Kritieke succesfactoren*

Om een beter beeld te krijgen van de manier waarop mentoren in de praktijk vormgeven aan de loopbaandialoog hebben we de betrokken mentoren geïnterviewd. We hebben hierbij met name gekeken naar wat het voeren van de loopbaandialoog van hen en van de leerlingen vraagt.

In onderstaand kader worden de belangrijkste punten die mentoren hierover aangaven kort weergegeven.

Wat heeft de leerling nodig?	
Goede relatie met de mentor	In de loopbaandialoog met de mentor is het van belang dat de leerling vertelt wat hij heeft ervaren, ook als iets niet goed is gegaan. De leerling moet hierop ook in openheid durven reflecteren. Mentoren gaven in de interviews aan dat de leerling dit alleen zal doen als hij vertrouwen heeft in zijn mentor.
Ruimte om zijn verhaal te doen	De leerling moet in het gesprek ervaren dat de mentor naar hem luistert en geïnteresseerd is in wat de leerling te vertellen heeft.
Keuze-mogelijkheden	Om een actieve en gemotiveerde houding van de leerling te stimuleren is het van belang dat de leerling iets te kiezen heeft en dat voor de leerling ook duidelijk is wat de keuzemogelijkheden zijn. Hierbij gaat het met name om keuzemogelijkheden op de korte termijn. Voor leerlingen blijkt vaak onduidelijk te zijn hoe het leerjaarprogramma eruitziet en welke mogelijkheden dit bijvoorbeeld biedt om praktijkervaringen op te doen of zich specifieke vakkennis eigen te maken.

Wat heeft de mentor nodig?	
Competenties voor het voeren van de loopbaandialoog	Goede loopbaangerichte vragen stellen, doorvragen en een luisterende houding zijn belangrijk vaardigheden die de mentoren zich eigen moeten maken. Mentoren gaven in de interviews aan dat dit competenties zijn die zij zich niet automatisch eigen maken. In hun rol als docent zijn ze juist gewend veel te vertellen en antwoorden te geven op vragen van de leerlingen. Ook na scholing blijft aandacht voor het verder ontwikkelen van deze competenties noodzakelijk.
Tijd en prioriteit	Alle mentoren ervaren gebrek aan tijd als belangrijk knelpunt voor het voeren van de loopbaandialoog. In het schoolrooster is vaak weinig rekening gehouden met het inplannen van de loopbaandialogen. Bovendien is het van belang om in het gesprek de ruimte te hebben om de leerling te laten vertellen en zelf tot inzichten te laten komen over zijn kwaliteiten en interesses. De geplande tijd voor het gesprek laat dit echter niet altijd toe. Naast meer ruimte om gesprekken in te plannen, geven mentoren ook aan dat het soms ook aan henzelf is om een hoge prioriteit te leggen bij het voeren van loopbaandialogen in plaats van bij andere werkzaamheden voor school.
Heldere structuur en opbouw van de loopbaanbegeleiding	Mentoren geven aan behoefte te hebben aan duidelijkheid over wanneer welke stages, excursies en bezoeken aan open dagen plaatsvinden, zodat het voeren van de loopbaandialogen hierop beter kan worden afgestemd.

*Tabel 3 – Kritieke succesfactoren leerling en mentor*

Als we wat de leerling en de mentor nodig hebben voor het voeren van de loopbaandialoog vertalen naar wat dit betekent voor de manier waarop het voeren van de loopbaandialoog in de

school kan worden ingevoerd, volgen hieruit drie kritieke succesfactoren voor de school:

### **1 Visie**

De school dient een gezamenlijk standpunt in te nemen ten aanzien van de volgende vragen: Wat wil de school met haar aanpak voor loopbaanleren bereiken? Wat betekent dit voor de rol van de mentor, de rol van de leerling, de rol van ouders en de rol van de stagebedrijven? Hoe wordt gestimuleerd en gefaciliteerd in de school? Op welke manier wordt er een verbinding gemaakt tussen loopbaanleren van de leerling en het curriculum in de school?

### **2 Integrale aanpak: begeleidingslijn loopbaanleren**

Als de school een loopbaangerichte leeromgeving wil creëren, is het van belang dat loopbaanoriëntatie en -begeleiding integraal onderdeel uitmaken van het onderwijs in de school. Er zit dan een opbouw in de momenten waarop leerlingen praktijkervaringen opdoen, de momenten waarop er ruimte is voor het voeren van de loopbaandialoog en de momenten in het leerjaar en de schoolloopbaan waarop de leerling keuzes kan maken ten aanzien van zijn leerroute in de school en de vervolgopleiding. Loopbaanleren wordt zo een begeleidingslijn die direct verbonden is met en de verbinding legt tussen het leren in én buiten de school.

### **3 Professionalisering**

Om een loopbaandialoog te kunnen voeren, moeten docenten competenties ontwikkelen die ze zich niet automatisch eigen maken. Een scholing kan hierbij een goede aanzet bieden, maar om zich deze competenties echt eigen te maken is voor mentoren ook op langere termijn aandacht voor doorontwikkeling van deze competenties en ruimte hiervoor in de vorm van bijvoorbeeld intervisie, collegiale consultatie of coaching on the job van belang. Binnen de scholen die deelnamen aan het project werd niet altijd aan alle bovenstaande succescriteria voldaan. Mogelijk heeft dit

ertoe geleid dat de effecten op de ontwikkeling van loopbaancompetenties bij leerlingen beperkt zijn gebleven. Het is aannemelijk dat het effect groter is als wel aan deze criteria wordt voldaan.

## Bronnen

CBS (2012). Minder werknemers met een vast contract. *Webmagazine CBS*, december 2012.

Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior* 78, 21-30.

Kuijpers, M.A.C.T., Schyns, B. & Scheerens, J. (2006). Career Competencies for Career Success. *The Career Development Quarterly*, 55, 168-178.

Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). Over leerloopbanen en loopbaanleren. *Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Platform Beroepsonderwijs.

Savickas, M.L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In: S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Career development and counselling. Putting theory and research to work*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.