



Opgesteld door: Edith van Eck (kennismakelaar Kennisrotonde)

Vraagsteller: beleidsmedewerker VO-raad

Geraadpleegde experts: Peter den Boer, lector ROC West-Brabant, Frans Meijers, lector Haagse Hogeschool/Meijers Onderzoek en Advies

Referentie: Kennisrotonde. (2017). Welke effecten heeft loopbaanoriëntatiebegeleiding (LOB) op loopbanen van vo-leerlingen en wat is de relatie tussen vormgeving en effecten? (KR. 152).

25 april 2017

Vraag

Welke effecten heeft loopbaanoriëntatiebegeleiding (LOB) op loopbanen van vo-leerlingen en wat is de relatie tussen vormgeving en effecten?

Kort antwoord

Beschikbaar onderzoek naar loopbaanoriëntatiebegeleiding (LOB) richt zich met name op de vormgeving en inrichting van LOB, en maar beperkt op effecten, en dan voornamelijk effecten die de betrokkenen rapporteren. Het onderzoek laat zien dat de invulling van LOB sterk varieert en nog volop in ontwikkeling is, dat maakt het lastig uitspraken te doen over de effectiviteit en over werkzame elementen. De ontwikkeling van een arbeidsidentiteit en van loopbaancompetenties zijn kernelementen van LOB, dat komt zowel naar voren uit de theorieontwikkeling als uit ervaringen in de scholen. Dat leer je niet uit een boek. Het vraagt om een krachtige loopbaangerichte leeromgeving die keuzemogelijkheden biedt, en een begeleiding in dialoog, gericht op reflectie en betekenisgeving van de opgedane (werk)ervaringen. Deze werkwijze is in de praktijk echter nog geen gemeengoed.

Toelichting antwoord

Intro

De vraagsteller is geïnteresseerd in de opbrengsten van tien jaar loopbaanoriëntatiebegeleiding (LOB) in het voortgezet onderwijs. We onderscheiden daarbij om gemeten effecten van LOB op loopbanen: *'Welke effecten heeft loopbaanoriëntatiebegeleiding (LOB) op loopbanen van vo-leerlingen in termen van schoolsucces, switchen, uitval?'* en om gepercipieerde effecten: *'Welke effecten percipiëren de betrokken actoren?'* Een derde vraag betreft de relatie tussen vormgeving en effecten: *'wat zijn werkzame elementen?'*

De geraadpleegde experts geven aan dat er in Nederland nauwelijks grootschalige effectstudies zijn uitgevoerd. We hebben er een paar kunnen vinden, maar die brengen niet effecten op wat langere termijn in kaart. Verder leverde onze zoektocht een internationale reviewstudie op die effecten van LOB op onderwijsopbrengsten, de arbeidsmarktpositie en het maatschappelijk functioneren van de deelnemers heeft geïnventariseerd. Een beperking van de gevonden effectstudies is dat de invulling van LOB erg divers is en slecht is afgebakend. Dat betekent dat onvoldoende duidelijk wordt waar eventuele effecten aan kunnen worden toegeschreven. Verder gaat het vaak om gepercipieerde effecten, en niet om gemeten effecten op 'hardere' loopbaanindicatoren als vertraging, uitval, switchen of studiesucces.

We geven eerst kort enige achtergrondinformatie over loopbaancompetenties en loopbaanoriëntatiebegeleiding (LOB). Vervolgens bespreken we de effecten die worden gerapporteerd in de gevonden effectstudies. En ten slotte kijken we welke aanwijzingen kleinschaliger, kwalitatieve studies opleveren over de werkzaamheid van verschillende elementen van LOB.



Loopbaancompetenties en loopbaanoriëntatiebegeleiding (LOB)

Aan de aandacht voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties en de noodzaak jongeren daarbij te begeleiden ligt de constatering ten grondslag dat zowel de levens- als de arbeidsloopbaan door maatschappelijke ontwikkelingen onvoorspelbaarder zijn geworden; dit vraagt van jongeren dat zij leren op basis van reflectie over hun mogelijkheden, kansen en wensen te herkennen wanneer deze zich voordoen. Om binnen een veranderende arbeidsmarkt te kunnen functioneren moeten zij een arbeidsidentiteit ontwikkelen (Meijers, Kuijpers en Winters, 2010). Voor het ontwikkelen van een arbeidsidentiteit is het van belang dat zij over de volgende vijf loopbaancompetenties beschikken:

- *Capaciteitenreflectie*: beschouwing van capaciteiten die van belang zijn voor de loopbaan. Het gaat hier om het reflecteren op aanwezige werkcompetenties.
- *Motievenreflectie*: beschouwing van de wensen en waarden die van belang zijn voor de eigen loopbaan.
- *Werkexploratie*: onderzoek van werk en mobiliteit in de loopbaan. De oriëntatie op het inzetten van werkcompetenties staat hierin centraal.
- *Loopbaansturing*: loopbaangerichte planning en beïnvloeding van het leer- en werkproces. Het gaat hierbij om het plannen van en het onderhandelen over de ontwikkeling en het inzetten van werkcompetenties voor de loopbaan.
- *Netwerken*: contacten opbouwen en onderhouden op de interne en externe arbeidsmarkt gericht op loopbaanontwikkeling.

Onderzoek laat zien dat deze competenties van belang zijn voor loopbaanzelfsturing en arbeidsidentiteitsontwikkeling van leerlingen (Meijers, Kuijpers en Bakker, 2006).

Om loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit te ontwikkelen moet de leerling in staat worden gesteld levensechte praktijkervaringen op te doen, invloed uit te oefenen op zowel de inhoud, voortgang als evaluatie van zijn loopbaanleerproces, en – ten slotte – op basis van vertrouwen een dialoog aan te gaan over zijn leerervaringen. Een zo vormgegeven krachtige leeromgeving heeft als expliciet doel de leerling/cursist competent te maken zijn (levens)loopbaan actief vorm te geven (Meijers, Kuijpers en Winters, 2010)

De vormgeving van LOB en de effecten ervan

Leerloopbanen en loopbaanleren in vmbo en mbo

In 2006 heeft een grootschalig onderzoek plaatsgevonden naar leerloopbanen en loopbaanleren in vmbo en mbo (Meijers, Kuijpers en Bakker, 2006; Kuijpers, Meijer, en Bakker, 2006; Kuijpers en Meijers, 2009). Hoewel loopbaanoriëntatiebegeleiding inmiddels veel breder voet aan de grond heeft gekregen in het vo en mbo, bespreken we hun bevindingen omdat die nog steeds relevante aanknopingspunten bieden voor de verdere ontwikkeling ervan. In het onderzoek is nagegaan welke LOB-praktijken bij dragen aan het verwerven van welk soort loopbaancompetenties van leerlingen in het vmbo en in het mbo? En wat de relatie is tussen loopbaancompetenties enerzijds, en de vorming van een arbeidsidentiteit, de leermotivatie, de uitvalsdreiging en de kwaliteit van de loopbaankeuzes anderzijds.

Het onderzoek laat zien dat een traditionele loopbaanbegeleiding waarbij geen sprake is van een dialoog niet bijdraagt aan de ontwikkeling van een loopbaanidentiteit, leermotivatie en een match tussen capaciteiten en studie- en arbeidsloopbaankeuzes. Meijers, Kuijpers en Bakker (2006) benadrukken dat het voor het verwerven van loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit niet gaat om het inzetten van leermiddelen, maar om het voeren van loopbaandialogen op school en in de praktijk op basis van ervaringen die de



jongere daar opdoet. Een loopbaandialoog heeft dus expliciet betrekking op het leggen van een relatie tussen de ervaringen die leerlingen in school en daarbuiten hebben opgedaan aan de ene, en hun levens- en arbeidsloopbaan aan de andere kant. De loopbaandialoog op school en de gesprekken in de praktijk blijken bij te dragen aan loopbaanreflectie (d.i. capaciteiten- en motievenreflectie), loopbaanvorming (d.i. werkexploratie en loopbaansturing) en netwerken, en aan het inzetten van deze competenties bij een concrete keuze en leerervaring.

Studenten in hbo en wo kijken terug op LOB

Warps (2013) heeft bij eerstejaars studenten in hbo en wo onderzoek gedaan de loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) die deze studenten hadden gekregen in havo en vwo en de effecten daarvan. Hoe kijken zij daar op terug? In deze studie ligt het accent met name op studieoriëntatie en minder op beroepsoriëntatie.

De studenten is gevraagd aan te geven hoe de LOB in hun school vorm had gekregen. Verder is nagegaan of er een samenhang bestaat tussen enerzijds de aangeboden LOB-activiteiten en anderzijds de tevredenheid van studenten over hun keuzebegeleiding, het als intensief ervaren van de keuzebegeleiding, de 'binding' van studenten met hun gekozen opleiding en ten slotte het studiesucces in de gekozen opleiding. De meeste LOB-activiteiten die werden gerapporteerd, bleken positief samen te hangen met de tevredenheid van leerlingen over hun keuzebegeleiding en met het ervaren van een intensieve begeleiding. Een positief verband met de binding van studenten met hun nieuwe opleiding en met studiesucces in de opleiding wordt bij minder LOB-activiteiten gevonden.

Overzicht van LOB-activiteiten die positief samenhangen met intensiviteit, tevredenheid, binding en studieuitval.

	LOB	Tevreden	Binding	Studie-
	Intensief	LOB		succes
Individueel gesprek, liefst meerdere	+	+		+
Gesprekken door de jaren heen	+	+	+	+
Individueel gesprek met decaan	+	+		+
Individueel gesprek met mentor	+	+	+	+
Individueel gesprek met vakdocent	+	+	+	
Algemene voorlichting over ho en studiefinanciering	+	+	+	+
Voorlichting opleidingen en beroepen: gastsprekers	+	+		+
Voorlichting opleidingen en beroepen; door de school	+	+	+	



Alle overige LOB-activiteiten	+	+		
LOB eerder beginnen in vo (niet pas laatste 2 jaren)	+	+		+
LOB tijdens de mentoruren	+	+	+	
Ouders betrekken bij LOB, min. informatiebijeenkomst	+	+		+
Motivatie voor keuze toelichten op school	+	+	+	+
Nadruk: Beeld van beroepen en opleidingen	+	+		
Nadruk: Eigen kwaliteiten, talenten	+	+	+	
Nadruk: Eigen motieven en ambities	+	+	+	
Nadruk: Vervolgacties om zelfstandig te oriënteren				+
oriënteren				

Het voeren van een individueel gesprek en dan nog liefst meer dan een gesprek hangt positief samen met drie van de vier beoogde effecten: intensiteit, tevredenheid en studiesucces. Bovenstaande tabel laat zien dat het voeren van gesprekken door de jaren heen zelfs positief samenhangt met alle vier de beoogde effecten, dus ook met binding met de gekozen opleiding.

Op basis van de onderzoeksbevindingen worden de volgende aanbevelingen geformuleerd om studiesucces te bevorderen en uitval in het eerste studiejaar te voorkomen:

- Begin op tijd met het aanbieden van LOB-activiteiten, dat wil zeggen niet pas in de laatste twee leerjaren maar één of twee jaar daarvoor.
- Bied leerlingen individuele gesprekken aan in het kader van de studiekeuzebegeleiding, bij voorkeur meerdere gesprekken door de jaren heen. Deze gesprekken kunnen door de decaan of de mentor worden gevoerd.
- Een vast onderdeel van de LOB is in ieder geval algemene voorlichting over het hoger onderwijs, studiefinanciering, opleidingen en beroepen. Het is aan te bevelen daar ook gastsprekers voor uit te nodigen.
- Betrek de ouders bij de studiekeuzebegeleiding, minimaal voor een informatiebijeenkomst.
- Laat leerlingen aan het eind van havo of vwo hun motivatie voor hun studiekeuze toelichten.
- Besteed in de keuzebegeleiding aandacht aan vervolgacties die leerlingen kunnen ondernemen om zich zelfstandig verder te oriënteren.

Op basis van de verrichte analyses concludeert Warps (2013) dat een degelijk aanbod aan LOB geen garantie biedt dat studenten de juiste keuze maken. Aan de andere kant blijkt dat het aanbod aan LOB wel een aanzienlijk verschil kan maken. Onder leerlingen die een zeer compleet LOB-pakket hebben gehad, is de uitval in het vervolgonderwijs beduidend lager dan gemiddeld; goede LOB blijkt geen garantie te zijn voor een succesvolle studiekeuze, maar het vergroot de kansen daarop beslist (Warps, 2013).



Het stimuleringsproject LOB in het mbo

In 2015 zijn naar aanleiding van het beëindigen van het stimuleringsproject LOB in het mbo twee evaluatieonderzoeken uitgevoerd door Motivaction. Een ervan is gericht op ervaringen van studenten met LOB en de bijdrage van LOB-activiteiten in het oriëntatieproces van studenten (Eigenfeld, De Graaf & Aid Moha, 2015).

Uit dit onderzoek komt naar voren dat de grondbeginselen van LOB – meer inzicht krijgen in de eigen kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren, het ontwikkelen van loopbaancompetenties en het krijgen van realistische informatie over beroepen en arbeidsmarkt – in potentie goed aansluiten bij dat wat studenten bezighoudt. Zij hebben veel moeite met het maken van (gefundeerde) keuzes, raken hierbij weleens de weg kwijt en overschatten zichzelf regelmatig, aldus Motivaction. De implementatie van LOB schept ruimte voor jongeren om na te denken over hun motieven en kwaliteiten. In de praktijk lijkt LOB echter om verschillende redenen nog niet de gewenste impact te hebben:

- Jongeren hebben niet door waarom LOB-activiteiten worden aangeboden en zien geen link met hun toekomst(dromen).
- De persoonlijke component komt te weinig terug in LOB (bevestiging door docent, feedback op reflectieverslagen etc.).
- Het LOB-aanbod komt niet altijd overeen met de behoeften van mbo-studenten; scholen besteden veel tijd aan motievenreflectie (gericht op verleden), terwijl studenten meer aandacht willen voor werkexploratie, loopbaansturing en netwerken (toekomstgericht) (Eigenfeld e.a., 2015).

Internationale reviewstudie

Onze zoektocht heeft verder een internationale reviewstudie opgeleverd waarin is geïnventariseerd wat de effecten zijn van LOB in een diversiteit aan landen op onderwijsopbrengsten, de arbeidsmarktpositie en het maatschappelijk functioneren van de deelnemers (Hughs, et al, 2016). Hier gaat het nadrukkelijk wel om effecten op wat langere termijn.

Deze studie heeft betrekking op wat wordt aangeduid met *careers education*: naast careers education wordt gesproken over career guidance, enterprise, ICT and careers, job shadowing, mentoring, transformational leadership, volunteering, work experience and work-related learning. Het gaat om voorzieningen op school of geïnitieerd door de school die betrekking hebben op loopbaancoaching en werkgerelateerd leren en die beogen de onderwijsloopbaan, de loopbaan op de arbeidsmarkt en het maatschappelijk functioneren van de jongeren te bevorderen.

Er worden merendeels positieve effecten gerapporteerd van career education, zowel op onderwijsopbrengsten als economisch. Verder worden effecten gevonden op zogenoemde sociale competenties, als daadkracht, zelfvertrouwen, besluitvaardigheid, loopbaancompetenties en loopbaanidentiteit.

Nadeel van deze brede internationale studie is dat de aard van de interventies en de context waarbinnen deze plaatsvinden sterk variëren. Ook hebben de auteurs nogal wat kritiek op de kwaliteit van de verrichte onderzoeken, bijvoorbeeld op de manier waarop de effecten worden gemeten en op de manier waarop de interventies worden beschreven. Ook lijken de onderzochte interventies lang niet altijd goed geïmplementeerd. Mede daardoor biedt het verzamelde onderzoek weinig inzicht in werkzame elementen van de interventies.



LOB in het mbo

In 2016 hebben Elfering, Den Boer, en Tholen de vormgeving van LOB in het mbo in kaart gebracht. Uit hun onderzoek komt naar voren dat de vormgeving varieert en is gebaseerd op drie verschillende visies:

1. de persoonlijke ontwikkeling van de student voor het functioneren in de samenleving en op de arbeidsmarkt staat centraal; LOB en burgerschap komen in deze visie samen;
2. LOB is een doorlopende activiteit ten aanzien van het ontdekken van passies, talenten en motieven voor de toekomstige onderwijs- en arbeidsloopbaan;
3. LOB is expliciet gekoppeld aan de beroepscontext (vnl. bij AOC's en vakinstellingen).

Inhoud en vorm van LOB zijn op de meeste instellingen team- of docentafhankelijk. Lessen worden vaak gedifferentieerd naar niveau, om aan te kunnen sluiten bij de belevingswereld en toekomstige beroepspraktijk van studenten. Voorts is sprake van een groot aantal verschillende werkvormen, waarbij het maken van opdrachten, het leren schrijven van een sollicitatiebrief, het bijhouden van een portfolio en het geven van presentaties het vaakst voorkomen. De meeste instellingen geven LOB vooral vorm in voortgangsgesprekken en studieloopbaangesprekken en als een apart vak, maar maken verschillende keuzes bij de plaatsing van het vak in het curriculum. Soms wordt LOB aan de beroepsgerichte vakken gekoppeld vanwege de aansluiting met de toekomstige beroepspraktijk, soms juist aan algemene vakken vanwege de aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling van de student. Verder zijn er verschillen tussen instellingen in de wijze waarop de ontwikkeling van de studenten wordt beoordeeld. Instellingen hebben vaak geen duidelijk beeld van hoe een goede invulling van LOB er uitziet en hebben twijfels over de kwaliteit van wat er op dit moment wordt geboden. Om LOB te versterken pleit men voor het professionaliseren van docenten, het brengen van meer samenhang in lessen en activiteiten op dit terrein, een doorlopende leerlijn met het vmbo, en het nadrukkelijker opnemen van LOB in de kwaliteitsborging. In deze studie is geen aandacht voor de effecten van LOB.

Hoe verder?

Op basis van het gevonden onderzoek – en dit wordt bevestigd door de geraadpleegde experts - moeten we vaststellen dat LOB vooralsnog geen eenduidige interventie is en dat de invulling ervan nog volop in ontwikkeling is. Het lijkt dan ook te vroeg om uitspraken te doen over de effecten ervan, zeker op de wat langere termijn. Gepleit wordt voor doorontwikkeling op basis van zorgvuldige procesevaluatie. Dan wordt langzaam duidelijk wat relevante elementen zijn en kan overeenstemming worden bereikt over hoe deze het beste vorm kunnen krijgen.

Praktijkgericht, dialooggericht, vraaggericht

Kernelementen vormen de ontwikkeling van een arbeidsidentiteit en van loopbaancompetenties. Verder benadrukken de literatuur en de deskundigen het belang van een drietal vormgevingselementen (praktijkgericht, dialooggericht, vraaggericht). Een methode om loopbaancompetenties te ontwikkelen volstaat niet als niet ook recht wordt gedaan aan deze vormgevingselementen. We bespreken ze achtereenvolgens en maken daarbij gebruik van de literatuurstudie van Meijers, Kuijpers en Winters (2010).

Meijers e.a. (2010) concluderen dat de theorieën en onderzoeken rondom LOB uitkomen op twee soorten interventies effectief voor de verschillende doelen: laten ervaren op basis van eigen vragen (ofwel praktijk- en vraaggerichtheid van het onderwijs) en gesprekken hierover gericht op de toekomst in de vorm van een dialoog.



Voorwaarde vormt een *krachtige loopbaangerichte leeromgeving*. Centraal moeten levensechte praktijkproblemen staan, liefst met levensechte probleemeigenaren, waaraan de leerling met enige vrijheidsgraden kan werken. De theorie moet 'just in time' en 'just enough' worden aangereikt wanneer leerlingen die nodig hebben tijdens het oplossen van de praktijkproblemen. Voor het realiseren van zo'n praktijkgericht omgeving is samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven op basis van een gedeelde verantwoordelijkheid een voorwaarde. Een krachtige loopbaanleeromgeving is alleen te realiseren wanneer onderwijs en bedrijfsleven intensiever samenwerken dan nu het geval. Het kunnen opdoen van werkervaringen blijkt een positieve invloed te hebben op de ontwikkeling van een beroepsbeeld en de concrete loopbaanplanning.

Ook moet de leeromgeving *dialogisch* zijn: leerlingen moeten de kans krijgen om hun ervaringen in het praktijkgestuurde onderwijs van persoonlijke zin en van maatschappelijke betekenis te voorzien. Daarvoor is een dialoog (tussen docent/studieloopbaanbegeleider en leerling) en nog beter een trialoog (tussen praktijkopleider, docent en leerling) nodig (Meijers en Kuijpers, 2007). In deze dialoog moeten de gedachten en de gevoelens van de leerlingen naar aanleiding van hun ervaringen met werk en werken centraal staan. De dialoog kan geen eenmalig gesprek zijn, maar moet een continue ondersteuning zijn van het proces van loopbaanontwikkeling (Kuijpers, 2008). Om te leren reflecteren en om – in het verlengde daarvan – leervragen te formuleren is een 'dialogische begeleiding' noodzakelijk. Deze begeleiding moet aansluiten bij de mate waarin de jongere al in staat is om te reflecteren. Luken (2014) betwijfelt of jongeren in de vo/mbo-leeftijd geneigd zijn impulsief te kiezen, met veel oog voor mogelijke beloningen maar weinig oog voor alternatieven, voor de lange termijn en voor risico's. Zij laten zich verder sterk beïnvloeden door hun sociale omgeving (Luken, 2008). De begeleiding moet de fase van ontwikkeling van de leerling als uitgangspunt nemen, de begeleiders moeten zich verdiepen in de leerlingen om effectieve loopbaanbegeleiding te kunnen realiseren. Begeleidingscomponenten van belang voor effectieve loopbaanbegeleiding zijn: affectieve component:

- het opbouwen van een goede relatie met wederzijds vertrouwen;
- informatieve component: het aanbieden van juiste en relevante informatie waarin verschillende alternatieven worden aangereikt;
- reflectieve component: de 'meaning-making' factor in de vorm van een dialoog over recente ervaringen;
- actief-makende component: de 'agency'factor;
- netwerkcomponent: onderhandelen, netwerkontwikkeling en toegang verlenen tot een netwerk.

Ten derde moet de leeromgeving *keuzemogelijkheden* bieden, zodat de leerling in staat wordt gesteld de competentie 'loopbaanvorming' te ontwikkelen. Jongeren blijken weinig gemotiveerd voor reflectieve activiteiten in het curriculum. Wanneer een leerling een actieve rol mag spelen in en enige mate van controle krijgt over zijn eigen leeractiviteiten en de leerprocessen die daardoor op gang komen, neemt de motivatie voor deze leerprocessen toe.

Doorlopend proces

Activiteiten op het gebied van LOB lijken voornamelijk gericht op een eenmalige keuze voor richting of vervolgstudie, maar worden nog weinig gezien als een doorlopend leerproces waarin leerlingen zicht leren krijgen op en gebruik leren maken van eigen kwaliteiten en drijfveren (Luken & Newton, 2004). De begeleiding zou zich dus minder moeten richten op het maken van de 'goede' keuze voor de toekomst, maar veel meer op het leren om de eigen (leer)loopbaan vorm te geven. In de literatuur over loopbaanontwikkeling zien we dat interventies die worden onderzocht drie doelen dienen:



- mogelijkheden vergroten door het ingaan op belemmeringen;
- oriënteren op mogelijkheden (beroepsspecifiek of op arbeid in het algemeen);
- benutten van mogelijkheden (ook wel loopbaansturing of loopbaanzelfmanagement genoemd).

Geraadpleegde bronnen

Eigenfeld, M., De Graaf, M. & Aid Moha, A. (2015). Special Mbo'ers aan het woord over LOB. Motivacion Internationaal. Woerden: MBO Diensten.

Elfering, S., Boer, P. den, & Tholen, R. (2016). LOB en burgerschapsonderwijs in het mbo. Nijmegen: KBA en ResearchNed.

Hughes, D., Mann, A., Barnes, S., Baldauf, B., & McKeown, R. (2016). An international literature review: Careers education. Institute for employment research, University of Warwick and Education and employers research.

Kuijpers, M., Meijers, F., & Bakker, J. (2006). Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo. Hoe werkt het? Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.

Kuijpers, M. (2008). Loopbaandialoog: over leren kiezen (en) leren praten. In M. Kuijpers & F. Meijers (Red.), Loopbaanleren, onderzoek en praktijk in het onderwijs (pp. 241-261). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Kuijpers, M. & Meijers, F. (2009). Leeromgeving voor loopbaanleren; onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo- en mbo-leerlingen. Pedagogische Studiën, 84 (3), 93-109.

Luken, T. & Newton, I. (2004). Loopbaanbegeleiding bij doorstroom van MBO naar HBO. Onderzoeksrapport in het kader van de pilot Economie binnen het project 'Flexibilisering aansluiting MBO-HBO'. Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.

Luken, T. (2008). De (on)mogelijkheid van nieuw leren en zelfsturing. In: M. Kuijpers & F. Meijers (red.). Loopbaanleren: Onderzoek en praktijk in het onderwijs. Apeldoorn: Garant, pp.127-151.

Luken, T. (2014). De ontwikkeling van zelfsturing. Reactie op opinieartikel Frans Meijers. Loopbaanvisie, 1, 95-98.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). Over leerloopbanen en loopbaan leren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo. Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.

Meijers, F. & Kuijpers, M. (2007). De creatie van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving: monoloog, dialoog of trialoog? Handboek Effectief Opleiden, 44, 129-141.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A (2010). Leren kiezen, kiezen leren. Utrecht/Den Bosch: ECBO. <http://ecbo.nl/portfolio-items/leren-kiezen-kiezen-leren/>



Warps, J. (2013). LOB en studiesucces. Onderzoek naar de opbrengst van LOB op basis van de Startmonitor 2012-2013. Nijmegen: ResearchNed. <http://www.lob-vo.nl/kennisbank/instrumenten-voor-scholen/onderzoek-lob-en-studiesucces>

Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2009). What are Vocational Training Conversations about? Analysis of Vocational Training Conversations in Dutch Vocational Education from a Career Learning Perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 61 (3), 247-266.

Meer weten?

Over zelfsturing, reflectie en loopbaanverhalen

Boer, P.R. den (2009). Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing, can it be done? Intreerede. Brabant: ROC West Brabant.

http://www.keuzeprocessen.nl/images/bestanden/IntreeredePeter_den_Boer.pdf

<https://www.rocwb.nl/nieuws/911/lector-beschrijft-keuzeprocessen-in-vmbo-en-mbo-in-boek>

Den Boer, P. & Kuijpers, M (2014). Vijf jaar werken aan keuzeprocessen. Opbrengsten en bottle necks. In F. Meijers, M. Kuijpers, K. Mittendorff en G. Wijers. *Het onzekere voor het zekere*. (pp 61-82). Antwerpen/Aeldoorn: Garant

Meijers, F., Kuijpers, M.(z.j.). Loopbaanleren in school en praktijk, de dialoog.

<http://www.leerloopbanen.nl/home/uploads/Documenten/Trialoog.pdf>

<http://www.mittendorffonderwijsadvies.nl/wp-content/uploads/2011/10/Definitief-rapport-Kwaliteit-van-reflectie-en-SLB.pdf>

Mittendorff, K. (2008). De kwaliteit van loopbaanbegeleiding in het beroepsonderwijs en de rol van POP en Portfolio. In M. Kuijpers & F. Meijers (Red.), *Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs* (pp. 171-190). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Savickas, M.L. (2001). A developmental perspective on vocational behaviour: career patterns, salience, and themes. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 1, 49-57.

Savickas, M. (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* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2012). Can training stimulate Career learning conversations? Analysis of vocational training conversations in Dutch secondary vocational education. *Journal of Vocational Education and Training*, 64(3), 333-350.

Winters, A., Meijers, F., Harlaar, M., Strik, A., Kuijpers, M. & Baert, H. (2013). The narrative quality of career conversations in vocational education. *Journal of Constructivist Psychology*, 26(2), 115-126.



Over LOB en doorlopende leerlijnen

<http://ecbo.nl/2017/03/13/dimensies-28-verschenen/>

Webinar

<https://www.onlineseminar.nl/cinop/webinar/16677/loopbaanorientatie-en--begeleiding-lob-voorbij-de-onderwijshype/#watch>

Onderwijssector

Voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs

Trefwoorden

Loopbaanoriëntatiebegeleiding, LOB, loopbaancompetenties, reflectie, dialoog, arbeidsidentiteit