
Van school naar werk: hoe jongeren begeleid (willen) worden en loopbaancompetenties ontwikkelen

Knipprath, H., & Nicaise, I. (2016). *Loopbaanleren in voltijds BSO en TSO. Een onderzoek naar de relatie tussen de loopbaanleeromgeving, loopbaancompetenties en loopbaanactualisatie*. Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.

Slechts vijftig procent van de leerlingen uit de derde graad technisch secundair onderwijs en beroepssecundair onderwijs zegt later een job te willen uitoefenen dat aansluit bij hun studierichting. Dit cijfer lijkt erop te wijzen dat keuzeoriëntatie bij jongeren beter kan. In Nederland werd naar aanleiding van verkeerde studie- en beroepskeuzes doorheen het beroepssecundair onderzoek uitgevoerd naar de preventieve rol van loopbaanleren. In Vlaanderen werd in het kader van het Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen vorig jaar voor het eerst een gelijkaardig onderzoek uitgevoerd naar loopbaanleren en loopbaancompetenties in het technisch secundair onderwijs en beroepssecundair onderwijs. Loopbaancompetenties zijn competenties die jongeren en volwassenen helpen hun loopbaan aan te sturen en keuzes te maken. Op basis van dit onderzoek werd vastgesteld dat ook in Vlaanderen een krachtige leeromgeving, met aandacht voor de noden van de leerlingen, praktijkervaring en dialoog, de ontwikkeling van loopbaancompetenties kan bevorderen.¹

concrete loopbaanstappen (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006). Met inzicht in de eigen kwaliteiten en interesses en de vaardigheid om de eigen loopbaan aan te sturen, zouden jongeren keuzebekwamer worden en beter voorbereid zijn op de transitie naar de arbeidsmarkt (Meijers, Kuijpers, & Winters, 2010). Want competenties om de eigen loopbaan aan te sturen, worden steeds belangrijker in de veranderende wereld van werk. Naast de competentie om aan loopbaanreflectie te doen (reflectie op eigen motieven en interesses), vermelden Kuijpers en collega's de competentie om de eigen loopbaan vorm te geven (het realiseren van beroepswensen door middel van werkexploratie en loopbaansturing) en de vaardigheid om te netwerken. Dergelijke competenties ontwikkelen en inzetten om de eigen loopbaan aan te sturen, wordt loopbaanleren

Hoge schooluitval en verspilling van talent als gevolg van het maken van een verkeerde studie- of beroepskeuze, waren de belangrijkste motieven voor het Nederlandse onderzoek naar loopbaanleren (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006; Winters, 2012). Jongeren zouden blind investeren in hun toekomst, zonder een verbinding te maken tussen hun 'investering' en

genoemd. Loopbaanleren en de ondersteuning daarvan, loopbaanbegeleiding, zijn niet alleen belangrijk voor werknemers, maar ook relevant voor leerlingen. Kuijpers en collega's stelden vast dat in het beroepssecundair onderwijs het ontwikkelen van loopbaancompetenties het best gebeurt in een krachtige leeromgeving waarbij leerling- en praktijkgericht onderwijs met

aandacht voor een reflexieve loopbaandialoog centraal staat (Kuijpers, Meijers, & Gundy, 2011; Meijers, Kuijpers, & Gundy, 2013). Onderzoek van Winters (2012) toonde vervolgens aan dat een groei in alle drie de loopbaancompetenties samenhangt met een groei in keuzebekwaamheid.

De loopbaangerichte leeromgeving moet dus dialogisch, leerling- en praktijkgericht zijn. Dat betekent dat leerlingen de kans moeten krijgen om levenswijze werkerervaringen op te doen, bijvoorbeeld via werkplekleren. Over deze werkerervaringen en de loopbaan moeten leerlingen met leerkrachten en andere personen een reflexieve dialoog kunnen voeren. De leerling moet actief kunnen deelnemen aan deze dialoog, maar ook aan zijn leerproces. Hij moet verantwoordelijkheid krijgen en invloed kunnen uitoefenen op de eigen (school)loopbaan. Met andere woorden, de leeromgeving moet leerlinggericht zijn. Daarbij is het belangrijk dat loopbaanbegeleiding niet enkel plaatsvindt tijdens een belangrijk keuzemoment, bijvoorbeeld de overgang naar een volgend leerjaar, maar continu plaatsvindt (Lacante, Van Esbroeck, & De Vos, 2008). In deze loopbaangerichte leeromgeving kan de ontwikkeling van loopbaancompetenties positief gestimuleerd worden. Het onderzoek van Kuijpers et al. (2011) heeft aangetoond dat binnen de loopbaangerichte leeromgeving de loopbaandialoog, naast het praktijkgerichte component, de belangrijkste factor blijkt te zijn voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties.

Geïnspireerd door het onderzoek van Kuijpers en collega's maken onderwijsverstrekkers en de VDAB samen werk van loopbaanbegeleiding in arbeidsmarktgerichte opleidingen. Ondanks deze toenemende belangstelling vanuit het Vlaamse onderwijsveld en de arbeidsmarkt in loopbaanleren, bestond er tot vorig jaar nauwelijks onderzoek op basis van het model van Kuijpers in Vlaanderen. Daarom werd in dit steunpuntonderzoek nagegaan in welke mate de Nederlandse onderzoeksresultaten van Kuijpers en collega's gevalideerd kunnen worden voor het voltijds technisch en beroepssecundair onderwijs in Vlaanderen. Op deze manier konden interessante inzichten verworven worden voor beleidsmakers en mensen uit de praktijk die loopbaanleren concreter vorm willen geven en zo de transitie naar de arbeidsmarkt willen verbeteren (Knipprath & Nicaise, 2016).

Onderzoekopzet

Het steunpuntonderzoek naar loopbaanleren werd uitgevoerd in de lente van 2016 in twaalf scholen, verspreid over vier provincies en de drie netten: officieel gesubsidieerd onderwijs, vrij gesubsidieerd onderwijs en gemeenschapsonderwijs. In dit onderzoek werd kwalitatieve representativiteit beoogd in plaats van statistische representativiteit op basis van een groot aantal respondenten. Volgens Remmers en Groenland (2006) zijn de resultaten "kwalitatief representatief als de steekproef zodanig is samengesteld dat alle relevante variaties in meningen, opvattingen, enzovoort, de mogelijkheid krijgen om zich te manifesteren binnen de steekproef en binnen het onderzoek". Van de twaalf scholen vulden 359 leerlingen van voltijds technisch secundair onderwijs en beroepssecundair onderwijs (zesde en zevende leerjaar) een vragenlijst in. Daarnaast werden 82 leerlingen en 22 personeelsleden geïnterviewd. In totaal werden meer dan dertig studierichtingen betrokken bij het onderzoek. Er werd met andere woorden voldoende variatie bereikt, in termen van studierichtingen, onderwijsvormen, netten en regio.

Loopbaancompetenties

Zoals eerder vermeld, spreken Kuijpers en collega's (Kuijpers, Meijers, & Winters, 2012; Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006) over drie loopbaancompetenties, die zij als volgt nader omschrijven:

Loopbaanreflectie is het actief ontdekken van kwaliteiten en motieven. Reflectie op motieven gaat om bewustwording van wat belangrijk is in het leven en de loopbaan, wat voldoening geeft en wat nodig is om prettig te kunnen werken. Reflectie op kwaliteiten is het onderzoeken van wat men (niet) kan en hoe kwaliteiten gebruikt kunnen worden voor de ontwikkeling in de loopbaan.

Loopbaanvorming is het actief onderzoeken van werkmogelijkheden en het ondernemen van acties om beroepswensen te realiseren. Het is een combinatie van werkexploratie en loopbaansturing. Werkexploratie is een zoektocht naar werk waarvan de waarden en gevraagde kwaliteiten overeenkomen met de eigen waarden en kwaliteiten.

Loopbaansturing gaat om het maken van weloverwogen keuzes, zelfprofilering en actie ondernemen om werk en leren aan te laten sluiten bij eigen kwaliteiten en motieven.

Netwerken is het actief opbouwen en gebruiken van contacten met ervaren beroepsbeoefenaren. Contacten kunnen worden gebruikt om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen, van werkmogelijkheden en om feedback te krijgen op het eigen functioneren.

De loopbaancompetenties lijken sterk op drie begrippen die reeds algemeen bekend zijn in de bestaande schoolloopbaanbegeleiding in Vlaanderen: zelfconceptverheldering (inschatten van eigen mogelijkheden, interesses en grenzen), horizonverruiming (het (ver)kennen van de omgeving en de keuzemogelijkheden met betrekking tot studierichtingen, beroepenvelden, rollen en functies in de maatschappij) en keuzebekwaamheid (Knipprath & Nicaise, 2016; Lacante, Van Esbroeck, & De Vos, 2008). De loopbaancompetenties, zoals ze gedefinieerd werden door Kuijpers en collega's, leggen echter de focus op de transitie naar de arbeidsmarkt en vermelden daar bovenop het gebruik van contacten die nuttig kunnen zijn bij het maken van keuzes en het ontwikkelen van de loopbaan.

Om loopbaancompetenties te meten in de Vlaamse context werd er vertrokken vanuit de vragenlijst die Kuijpers en collega's gebruikt hebben in het (hoger) beroepsonderwijs. De vragenlijst werd lichtjes aangepast. In totaal werden 23 stellingen opgenomen in de vragenlijst om loopbaancompetenties te meten. Leerlingen konden met betrekking tot deze stellingen aangeven in welke mate ze akkoord waren op een schaal van een tot vier. De antwoorden werden geanalyseerd om na te gaan of een gepast meetinstrument voor loopbaancompetenties kon ontwikkeld worden. Op basis van statistische analyses (EFA en CFA) werd met 21 van de 23 stellingen een betrouwbaar meetinstrument bekomen voor vier loopbaancompetenties: loopbaanreflectie, loopbaansturing, werkexploratie en netwerken (tabel 1). Wanneer naar de antwoorden van de leerlingen gekeken wordt met betrekking tot deze competenties, dan valt op dat leerlingen doorgaans aan loopbaanreflectie doen maar iets minder vaak acties ondernemen om de loopbaan vorm te geven. Minstens 80% van de leerlingen ging akkoord of helemaal akkoord met stellingen over loopbaanreflectie. Daarentegen ging 50% tot 75% van de leerlingen akkoord met uitspraken over werkexploratie, 31% tot 85% met stellingen over loopbaansturing en 48% tot 65% met stellingen over netwerken.

Tabel 1.

De betrouwbaarheid van de schalen voor loopbaancompetenties en voorbeelden van stellingen

Loopbaancompetentie	Betrouwbaarheidscoëfficiënt	Aantal stellingen	Voorbeelden van stellingen
Loopbaanreflectie	0,798	5	Ik denk na over waar ik goed in ben Ik denk na over wat ik belangrijk vind in een job
Werkexploratie	0,756	4	Ik zoek uit hoe het werk er in mijn sector uitziet Ik zoek informatie op over nieuwe ontwikkelingen in mijn sector
Loopbaansturing	0,785	7	Ik probeer verschillende dingen uit, om te kijken of dit wat voor mij is Ik toon aan anderen waar ik goed in ben
Netwerken	0,811	5	Ik praat met vakmensen buiten school over mijn toekomstwens Ik leer nu al mensen kennen die mij later kunnen helpen bij het vinden van een leuke job

Bron: Eigen bevindingen

Een krachtige leeromgeving voor loopbaancompetenties

Een groot deel van de leerlingen geeft aan dat ze in de derde graad nadenken over hun loopbaan en hoe ze deze vorm kunnen geven. Zij ondernemen hiervoor ook verschillende acties. Volgens het model van Kuijpers wordt de ontwikkeling van deze competenties gestimuleerd in een krachtige leeromgeving. Op basis van de antwoorden van de vragenlijst gingen we het verband na tussen kenmerken van de leeromgeving en de loopbaancompetenties. Kenmerken die we meenamen in het onderzoek zijn: kansen tot praktijkervaringen (aantal dagen stage, praktijkgericht onderwijs), stagebegeleiding door mentor en door stagebegeleider, loopbaandialoog met praktijkleerkrachten, dialoog met familie en vrienden over werkervaringen en loopbaanbegeleiding door middel van informatiestrekking, talententoetsen, enzovoort. In tabel 2 staat meer informatie over hoe deze kenmerken werden gemeten.

In welke mate komen leerlingen in aanraking met een leeromgeving die leerlinggericht, praktijkgericht en dialogisch is? De stageduur van de ondervraagde leerlingen bleek te variëren van een tot bijna veertien weken. Hoewel elke leerling in het zesde en zevende leerjaar heeft deelgenomen aan werkplekieren, lijkt niet elke leerling voldoende kansen te ervaren om praktijkervaringen op te doen op school: 36% tot 63% van de leerlingen ging akkoord met stellingen over het krijgen van voldoende kansen om praktijkgerichte ervaringen op te doen op school. Een overgrote meerderheid van leerlingen (84%) heeft wel gedurende het schooljaar werkervaring kunnen opdoen buiten de opleiding.

Leerlingen waren ook erg tevreden met de begeleiding die ze kregen op de werkvloer en op school: 45% tot 90% van de leerlingen ging akkoord met stellingen over de leerlinggerichte benadering op de werkvloer en de begeleiding van de stagementor.

Tabel 2.

De betrouwbaarheid van de schalen voor de kenmerken van de leeromgeving en voorbeelden van stellingen

Kenmerken	Betrouwbaarheidscoëfficiënt	Aantal stellingen	Voorbeelden van stellingen
Leerlinggericht	0,672	4	Op school krijg ik veel verantwoordelijkheid Op school wordt rekening gehouden met mij
Praktijkgericht	0,692	3	Op school komen we vaak in contact met ervaren beroepsoefenaars Op school krijg ik praktijkvakken die mij goed voorbereiden op mijn beroep later
Stagebegeleiding op school	0,801	4	Ik kan met mijn stagebegeleider voldoende praten over mijn ervaringen op de werkvloer In een gesprek over mijn stage kan ik voldoende aan het woord komen
Mentor op de werkvloer	0,785	6	Mijn mentor laat mij zelf oplossingen bedenken Mijn mentor praat met mij over mijn toekomstplannen
Loopbaandialoog	0,864	5	Mijn praktijkleerkrachten laten mij nadenken over welk soort werk bij mij past Mijn stagebegeleider praat met mij over mijn toekomstplannen
Loopbaanbegeleiding	0,696	4	Op school krijg ik informatie over hoe ik werk moet zoeken Op school krijg ik opdrachten of testen om na te denken over mijn talenten

Bron: Eigen bevindingen

Ze kregen kansen op de werkvloer om zelf initiatief te nemen en kregen te horen waarin ze goed zijn. Ze waren over het algemeen ook tevreden over de begeleiding vanuit de school bij werkplekleren. 57% tot 85% zei voldoende kansen te krijgen van de stagebegeleider om te praten over de werkervaringen. Een leerlinggerichte benadering vond niet alleen plaats op de werkvloer, maar ook op school: 55% en 78% ging akkoord dat ze verantwoordelijkheid kregen en er rekening werd gehouden met hen. Een grote meerderheid kreeg kansen om ook met andere praktijkleerkrachten en actoren buiten de school te praten over werkervaringen en de loopbaan: 77% tot 90% praatte met respectievelijk vrienden en familie, en ongeveer de helft met praktijkleerkrachten. Naast de loopbaandialoog, was er aandacht voor begeleiding door middel van informatieverstrekking en testen: 47% tot 64% van de leerlingen ging akkoord met stellingen over loopbaanbegeleiding.

In tabel 3 wordt duidelijk dat de opgenoemde kenmerken van een krachtige leeromgeving inderdaad een verband tonen met loopbaancompetenties. De effectgroottes, gemeten aan de hand van correlatiecoëfficiënten, variëren tussen 0,1 en 0,5. Terwijl nul duidt op de afwezigheid van een verband, betekent 1 een perfect verband. De verbanden tussen de kenmerken van de leeromgeving en de loopbaancompetenties variëren dus van zwak (0,1) tot redelijk sterk (0,5). Wat daarbij opvalt, is dat het opdoen van werkervaringen minder sterk gerelateerd is met loopbaancompetenties dan dialoog en begeleiding. Ook wanneer deze kenmerken tezamen genomen worden in een meervoudige regressieanalyse en er gecontroleerd wordt voor leerling- en opleidingskenmerken, komt dezelfde conclusie naar boven. De gearceerde velden in tabel 3 geven weer welke effecten sterk blijven na het in rekening brengen van leerlingkenmerken, opleidingskenmerken en andere variabelen. Kenmerken van deze leeromgeving bleken bovendien veel belangrijker te zijn dan andere kenmerken om de variantie in loopbaancompetenties te verklaren.

Van de leerlingkenmerken (niet opgenomen in tabel 3) bleek enkel de interne beheersingsoriëntatie (interne locus of control) een betekenisvol effect uit te oefenen op loopbaancompetenties. Een interne beheersingsoriëntatie houdt in dat iemand gelooft dat hijzelf verantwoordelijk is voor het succes

of het falen van zijn pogingen om een doel te bereiken. Hoe meer men overtuigd is dat men zelf verantwoordelijk is voor het eigen falen of succes, hoe vaker men zal reflecteren, netwerken, en aan werkexploratie en loopbaansturing zal doen. Men zal ook zekerder zijn van de eigen kwaliteiten, de eigen interesses en beter de eigen loopbaandoelen kunnen definiëren. Leerlingkenmerken, zoals geslacht, leeftijd en thuistaal, lijken na controle van andere variabelen geen rol te spelen in de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Ook de meeste opleidingskenmerken, zoals net, leerjaar en onderwijsvorm, hebben doorgaans geen overtuigende impact op loopbaancompetenties, wanneer er gecontroleerd wordt voor leerlingkenmerken en de loopbaangerichte leeromgeving.

De loopbaangerichte leeromgeving kan dus een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Meer nog, loopbaancompetenties zijn waarschijnlijk leerbaar, ongeacht de interne beheersingsoriëntatie van de leerling (Winters, 2012). Alle leerlingen, zowel van technisch secundair onderwijs als van beroepssecundair onderwijs, kunnen voordeel halen uit een goede leeromgeving en loopbaanbegeleiding. Daarbij valt op dat de aard van de begeleiding belangrijker is dan de duur van de stage en andere werkervaringen. Het zwakkere verband tussen stageduur en loopbaancompetenties verdwijnt na controle voor andere variabelen. Noch de stageduur noch de ervaring met vakantiewerk hangen significant samen met loopbaancompetenties in de meervoudige regressieanalyses. Het zijn vooral de mogelijkheden tot dialoog en loopbaanbegeleiding die de variantie in loopbaancompetenties verklaren. De dialogische en leerlinggerichte begeleiding door de stagementor, die autonomie en verantwoordelijkheid geeft aan de leerling, de loopbaandialoog met de leerkrachten op school, de dialoog thuis over de werkervaringen en loopbaanbegeleiding, lijken een positief effect te hebben op loopbaancompetenties. Met andere woorden, hoe groter de kans dat de leerling op een kwaliteitsvolle wijze werkervaring kan en mag opdoen op de werkvloer en hoe meer dialoog en begeleiding er aanwezig is binnen en buiten de school, hoe beter de leerling zijn (school)loopbaan lijkt aan te sturen en vorm te geven. Meer dan kwantiteit, lijken kwaliteit van de werkervaringen, loopbaandialoog en -begeleiding dus bepalend te zijn.

Tabel 3.

Verband tussen kenmerken van de leeromgeving en loopbaancompetenties

	Loopbaanreflectie	Werkexploratie	Loopbaansturing	Netwerken
Aantal dagen stage	0,107	0,150	0,126	0,129
Vakantiewerk	0,118	0,117	0,169	0,128
Praktijkgericht	0,176	0,285	0,345	0,283
Leerlinggericht	0,241	0,270	0,332	0,246
Mentor	0,422	0,421	0,496	0,409
Stagebegeleider	0,297	0,261	0,353	0,269
Loopbaandialoog	0,372	0,422	0,502	0,414
Loopbaanbegeleiding	0,211	0,352	0,338	0,347
Thuis praten	0,331	0,195	0,303	0,253
Met vrienden praten	0,266	0,171	0,244	0,211

Bron: Eigen bevindingen

Welke begeleiding willen jongeren?

Leerlingen lijken over het algemeen tevreden over hun loopbaangerichte leeromgeving. De meerderheid krijgt voldoende kansen om praktijkervaringen op te doen binnen en buiten de school. Ze komen in aanraking met een leerlinggerichte benadering op school en op de werkvloer en krijgen de gelegenheid om in dialoog te gaan met leerkrachten en andere actoren. Niettemin is er variatie en ervaren leerlingen niet in dezelfde mate het positieve effect van deze kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving. Gesprekken met leerlingen bevestigden de resultaten van de kwantitatieve analyses, maar brachten ook een aantal nuanceringen aan het licht.

De gesprekken bevestigden in de eerste plaats dat loopbaanbegeleiding niet zou moeten starten op het einde van de middelbare schoolloopbaan, maar veel vroeger. Leerlingen krijgen bijvoorbeeld in het zevende leerjaar meer begeleiding en informatie over de arbeidsmarkt dan in het zesde leerjaar. Er wordt vaker gepraat over toekomstplannen in het zevende leerjaar dan in het zesde leerjaar. Veel leerlingen klagen echter dat ze nood hebben aan informatie en begeleiding op een vroeger tijdstip, bij voorkeur reeds in het vijfde leerjaar, maar ook eerder wanneer een studierichting gekozen moet worden in het middelbaar.

Bovendien zijn leerlingen vragende partij voor het in de praktijk ervaren wat een beroep is en

wat men in een studierichting kan studeren. Het carrousel-concept in de eerste graad om van verschillende studierichtingen te kunnen proeven en daaruit te kunnen kiezen is een mooi praktijkvoorbeeld volgens hen. Daarnaast beaamden ze dat werkplekleren hen heeft geholpen om tot meer inzicht te komen in hun eigen interesses en kwaliteiten. Leerlingen en leerkrachten in studierichtingen waar nog relatief weinig uren voor werkplekleren voorzien worden, zijn dan ook vragende partij voor meer. Maar er is duidelijk ook sprake van een saturatiepiek: wanneer er relatief veel werkplekleren wordt voorzien, ervaren leerlingen het als vermoeiend. Werkplekleren zou ook minder gaan renderen naarmate de tijd verstrijkt en weinig mogelijkheden tot nieuwe ervaringen creëren, volgens leerkrachten én leerlingen. Een rotatiesysteem waarbij werkplekleren achtereenvolgens bij verschillende werkgevers plaatsvindt, zou het dalende rendement tegen kunnen gaan. Deze bevindingen uit de interviews illustreren wellicht waarom het effect van de stageduur minder sterk is op loopbaancompetenties dan meer kwalitatieve indicatoren voor werkplekleren zoals begeleiding.

Een groot aantal leerlingen zijn geneigd om meer waarde te hechten aan het ervaren van de praktijk dan aan een loopbaandialoog. Dit kan zowel verklaard worden door de aard van de reeds bestaande formele loopbaangesprekken als door het parcours dat de leerlingen hebben afgelegd. Ondanks de goede bedoelingen van leerkrachten, worden formele gesprekken over toekomstplannen

vaak te kort en te weinig leerlinggericht ervaren. Bovendien voelen leerlingen, wanneer ze een gebrek aan vertrouwen ervaren maar plannen hebben om verder te studeren, zich weinig ondersteund met betrekking tot keuzebegeleiding. Vooral in het beroepssecundair onderwijs worstelen sommige leerkrachten met de contradictie tussen de arbeidsmarktgerichtheid van hun opleidingen en de, volgens leerkrachten onrealistische, wensen van leerlingen om verder te studeren na het zevende leerjaar. Wanneer leerlingen te weinig vertrouwen van leerkrachten ervaren met betrekking tot hun toekomstplannen, zijn ze vaak terughoudend ten opzichte van het concept van formele en reflexieve loopbaangesprekken. Ze zijn vragende partij voor op maat gesneden advies dat vertrekt vanuit hun noden en minder vanuit het schoolaanbod en de onderwijsvorm waarin ze zitten. Niettemin worden er ook veel gelegenheden om op een reflexieve maar informele manier in gesprek te gaan, (onbewust) benut. Deze informele gesprekken, wanneer ze plaatsvinden in een sfeer van vertrouwen, blijken wel een bijzondere meerwaarde te hebben.

Wanneer leerlingen naar hun gevoel informatie te laat krijgen over de mogelijkheden na de middelbare school, gaan zij en andere leerlingen, op basis van eigen inzichten, ervaringen en gesprekken met actoren buiten de school, een beeld vormen van wat ze willen doen na het afstuderen. Een aantal van hen nemen dan ook uit zichzelf acties tot loopbaanvorming. Een merendeel van deze leerlingen zijn leerlingen die een andere weg willen inslaan en later een job willen uitoefenen die niet in het verlengde ligt van hun studierichting. Dit lijkt erop te wijzen dat leerlingen een 'foute' studiekeuze hebben gemaakt (of hebben 'ondergaan') in hun middelbare schoolloopbaan. Volgens onderzoek belandt namelijk de helft van de leerlingen in het technisch secundair onderwijs en het beroepssecundair onderwijs vanuit een hoger gewaardeerde onderwijsvorm (Knipprath & De Rick, 2011), waardoor leerlingen niet altijd op een bewuste of positieve manier voor hun studierichting lijken te kiezen. Ook in dit steunpuntonderzoek bleek dat veel leerlingen door ouders en vrienden beïnvloed werden in hun keuzeproces of in een watervalstelsel terecht te zijn gekomen, maar evenveel leerlingen leken vanuit de eigen interesse te hebben gekozen voor hun studierichting in de tweede graad. Leerlingen gaven dan ook aan dat interesses en keuzes

kunnen en mogen veranderen. Dit onderstreept het belang om loopbaanbegeleiding te percipiëren als het continu begeleiden van leerlingen in het ontdekken van eigen interesses en motieven en het definiëren van loopbaandoelen, eerder dan de focus te leggen op het vermijden van foute keuzes.

Besluit en aanbevelingen

Een grote meerderheid van leerlingen in het zesde en zevende leerjaar technisch secundair onderwijs en beroepssecundair onderwijs geven aan dat ze reflecteren over hun loopbaan en acties ondernemen om deze loopbaan verder aan te sturen. De mate waarin ze reflecteren en acties ondernemen, lijkt samen te hangen met kenmerken van een krachtige leeromgeving die praktijkgericht, leerlinggericht en dialogisch is. Hoewel het onderzoek werd uitgevoerd op het einde van de derde graad en er geen sterke causale uitspraken gemaakt kunnen worden, werden aanwijzingen gevonden dat een krachtige leeromgeving en loopbaanbegeleiding niet enkel op het einde van de derde graad belangrijk zijn, maar doorheen de middelbare schoolloopbaan moeten plaatsvinden. Loopbaanbegeleiding moet met andere woorden continu plaatsvinden en niet enkel tijdens belangrijke transities (Lacante, Van Esbroeck, & De Vos, 2008). Er wordt daarbij best niet gesproken over het vermijden van foute keuzes, maar over het ontwikkelen van competenties om eigen interesses en talenten te ontdekken en in functie daarvan doordachte keuzes te maken. Bovendien is loopbaanbegeleiding niet alleen relevant in technische studierichtingen en in het beroepssecundair onderwijs, maar ook in het algemeen secundair onderwijs.

Om loopbaanbegeleiding op continue wijze te laten plaatsvinden, is het dus belangrijk om aandacht te hebben voor de noden van de leerlingen, opgedane praktijkervaringen die niet alleen werkgerelateerd hoeven te zijn maar ook in andere contexten zoals in de jeugdbeweging opgedaan kunnen worden, en dialoog. Hoewel het steunpuntonderzoek het belang van praktijkervaringen bevestigt, toont het ook aan dat de begeleiding daarrond op zijn minst even belangrijk is. Een dialoog met zowel de stagegever, de praktijkleerkrachten als relevante actoren buiten de onderwijscontext blijkt namelijk een belangrijke rol te kunnen spelen in de ontwikkeling

van loopbaancompetenties. Onderwijsverstrekkers en de VDAB hebben reeds de handen in elkaar geslagen om werk te maken van loopbaanbegeleiding in arbeidsmarktgerichte studierichtingen. De VDAB wil expertise doorgeven aan scholen met betrekking tot het voeren van loopbaangesprekken. Het initiatief om expertise rond gesprekstechnieken voor loopbaangesprekken over te brengen naar het onderwijs is dus bijzonder relevant. Het belang van informele gesprekken mag daarbij niet onderschat worden. Meer dan formele gesprekken op gezette tijden over de eigen competenties, het leerproces en de toekomstplannen, kunnen informele gesprekken op coachende wijze en in een sfeer van vertrouwen de leerling op weg helpen om te reflecteren en vorm te geven aan de eigen (school)loopbaan. Deze informele gesprekken passen binnen het concept van (school)loopbaanbegeleiding als een continue begeleiding van een ontwikkelingsproces dat moet leiden tot doordachte keuzes. Dit vraagt een cultuur van openheid en coachend gedrag, zowel op de werkvloer als op school.

Heidi Knipprath
Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen

Noot

1. <https://steunpuntssl.be/Publicaties>

Bibliografie

- Knipprath, H. (2016). Hoe werkplekleren ervaren wordt in het voltijdse TSO en BSO. Implicaties voor het beleid rond duaal leren. *Impuls voor Onderwijsbegeleiding*, 47(2), 68-75.
- 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., Meijers, F., & Winters, A. (2012). Loopbaanleren in de overgang van vmbo naar mbo. *Handboek Effectief Opleiden*, 51, 267-296.
- Lacante, M., Van Esbroeck, R., & De Vos, A. (2008). *Met een dynamische keuzebegeleiding naar een effectieve keuzebekwaamheid. Eindrapport*. Leuven: KU Leuven.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. https://www.bvekennis.nl/Bibliotheek/06-0324_leerloopbanen_en_loopbaanleren.pdf.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relation between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 47-66.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010). *Leren kiezen/kiezen leren: Een literatuurstudie*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Remmers, N., & Groenland, E. (2006). De steekproeftrekking en de selectie van respondenten in commercieel kwalitatief onderzoek. *Kwalon*, 11(3), 21-26.
- Winters, A. (2012). *Career learning in vocational education*. Leuven: KU Leuven.