

ORIËNTATIE EN BEGELEIDING → INHOUD VAN LOB

**Ontwikkelingsinstrument  
voor een loopbaangericht  
begeleidingsgesprek**



## Inhoud van LOB

Hieronder is een hulpmiddel weergegeven voor het voeren van een loopbaangericht gesprek met leerlingen. Dit instrument kan richting geven aan de inhoud en vorm van een dergelijk gesprek.

### Ontwikkelingsinstrument voor een loopbaangericht begeleidingsgesprek

Inhoud	Toelichting voor de docent	Voorbeeldvragen (aan te vullen)	Eigen opmerkingen en ervaringen
<b>Vorbereiding</b>	Nadenken over doelen van het gesprek, bijvoorbeeld: <ul style="list-style-type: none"> <li>– beoordeling vs. begeleiding</li> <li>– loopbaan vs. studieloopbaan</li> <li>– vragen die beantwoord moeten worden, wat het gesprek moet opleveren.</li> </ul> Eventueel nalezen aantekeningen van vorig gesprek en informatie opzoeken voor het gesprek.	Ontwikkelingsinstrument: wat is het voor jou het doel van het gesprek? Waar wil jij dat het gesprek in ieder geval over gaat?	→ Vooraf deze vragen via de mail aan leerlingen voorleggen. Duidelijk maken dat leerlingen dit in het gesprek aan het begin kenbaar moeten maken. Dit geldt ook voor docent.
<b>Gesprek</b> Doel en uitkomst van het gesprek vaststellen	Op basis van bovenstaande samen met leerling het doel van het gesprek bepalen. Het doel tijdens het gesprek steeds voor ogen houden, behalve als iets anders zwaarder moet wegen. Let op: het gaat om de doelen van leerling en docent. Het gesprek wordt altijd afgesloten met vervolgspraken/-acties voor alle partijen.	Wat is voor jou nu belangrijk om in dit gesprek aan bod te brengen? Wanneer zou dit gesprek voor jou echt zinvol zijn? Zijn we het eens over de doelen?  DOORVRAGEN bij oppervlakkige antwoorden (schoolse context): wat vindt deelnemer belangrijk?	
<b>Ervaring</b>	In een loopbaangesprek werkt het vaak goed om uit te gaan van een concrete ervaring (die indruk heeft gemaakt op de leerling).	Welke (praktijk)ervaring heeft indruk op je gemaakt? Wat heb je gehoord/gezien/gedaan waar je later over nagedacht hebt of waar je boos/blij/bang/bedroefd van werd? Wat vond je heel goed gaan, waar ben je trots op en wat ging mis, wat was een teleurstelling? Over welke ervaring zou je het willen hebben?	
<b>Reflectie op kwaliteiten / talent / sterke kanten / ontwikkelingsstrevens / mogelijkheden t.a.v. werk(zaamheden)</b>	Het gaat om achterhalen van kwaliteiten. Oppervlakkig moet je denken aan de vragen 'wat kun je?' en 'waar ben je goed in?'; terwijl meer diepgaand zou zijn 'wat is 'het beste in jezelf'?' en 'wat maakt jou bekwaam?'.  Probeer dit niet voor de leerling in te vullen, maar hem/haar aan het denken te zetten. Twijfel en onzekerheid horen erbij! Door ze tot actie aan te zetten (opdracht om er achter te komen), gaan ze met onzekerheid aan het werk. In een volgend gesprek verdient dit weer aandacht.	Aan de hand van de ervaring: wat ging er goed (doorvragen), wat deed jij goed, ben je daar ook op andere momenten goed in (binnen of buiten school) en ben je daar altijd al goed in geweest? Bijv. Waar kreeg of krijg je complimenten/ opmerkingen over? Op wie ben je jaloers en waarom? Wat kun je al? Wat zouden anderen van jou kunnen leren? Wat zien anderen meestal niet van jou?  Indien er geen kwaliteiten naar voren komen: Welke werkzaamheden doe je? Heb je te maken met klanten, omgaan met collega's, werkverdeling, telefoon? Wat doe je daar goed in?  Met wie zou je kunnen overleggen of wat zou je willen uitproberen om er achter te komen of dit een kwaliteit van je is?	→ De rol van de docent is ook om de benoemde kwaliteit nog eens te herhalen zodat de leerling zich hier echt van bewust wordt/is.
<b>Reflectie op motieven / waarden / passie / ambitie / binding met werk(zaamheden)</b>	Het gaat om achterhalen van motieven. Oppervlakkig moet je denken aan de vragen 'wat vind je leuk/interessant?' en 'waar heb je een hekel aan?'; terwijl meer diepgaand zou zijn 'waar wil je moeite voor doen?' en 'wat is voor jou echt belangrijk?'.  Probeer de leerling aan het denken te zetten. (zie boven bij Reflectie op kwaliteiten) Belangrijk om ze in de loop van de tijd te leren ook andere ervaringen meer zelfstandig te gebruiken voor reflectie.  Reflectie gaat steeds van een concrete situatie naar abstractie en weer naar een volgende ervaring/actie/... Het gaat over denken en voelen. Het is belangrijk om te waarderen en confronteren.	Aan de hand van de ervaring: waar heb je je druk om gemaakt, wat zegt dit over wat je belangrijk/interessant/moeilijk vindt? Is dit ook wat je in andere situaties raakt en is dit altijd zo? Is dit iets wat voor jou in leren of werk ook belangrijk is? Wat zegt dit over wat je (in werk) voor anderen wil betekenen? Zou jij deze stageplek aan een ander aanraden en waarom? Wat vind je er leuk aan? Wat deed je vroeger al graag en doe je dat nog steeds graag? Waarom denk je dat dit zo dicht bij je staat? Wat is er zo bijzonder aan? In welke richting zou je je nog willen specialiseren?  Met wie zou je kunnen overleggen of wat zou je willen uitproberen om er achter te komen of dit een drijfveer/motief van je is?	→ De rol van de docent is ook om de benoemde waarde/motief nog eens te herhalen zodat de leerling zich hier echt van bewust wordt/is.
<b>WAAROM (is dat belangrijk)?</b>			
<b>Onderzoeken van werk, beeld van eisen, cultuur, mogelijkheden, ontwikkelingen en uitdagingen in werk</b>	Het gaat om het achterhalen van hoe werk in de concrete praktijk er uit ziet. Oppervlakkig moet je denken aan de vragen 'welke activiteiten komen voor in werk?' en 'hoe ziet werk er uit?'; terwijl meer diepgaand zou zijn 'wat zijn uitdagende ontwikkelingen en waarden in werk?' en 'wat kom je te weten over mensen in dit werk, wat vinden zij belangrijk?'.  Leerlingen moeten echt leren hoe ze aspecten van werk kunnen onderzoeken.	Hoe voeren mensen hun werk uit? Welke problemen komen voor in het werk? Hoe worden deze problemen opgelost? Is dit ook de manier waarop jij deze problemen zou willen oplossen? Hoe gaan mensen met elkaar om in dit werk? Is dit ook de manier waarop jij (in werk) met mensen wil omgaan? Wat zegt dit over werksfeer en werkzaamheden die bij je passen? Wat doe jij hier goed in?  Welke afdelingen zijn er? Naar welke afdeling gaat jouw voorkeur uit en waar ben je het meest nieuwsgierig naar? Waar voel jij je thuis en waarom?  Welke kwaliteiten van jezelf (zie boven) passen bij de eisen van dit werk (beeld op basis van praktijk-ervaring)?  Als je morgen iets nieuws zou mogen doen, wat zou dat dan zijn? Waar haal je je voldoening uit? Hoe ga je om met kritiek? Hoe ben je aan je eerste baantje/stage gekomen? Wat kun je betekenen voor je werk? Welke talenten wil je nog ontwikkelen? Wat kenmerkt jouw ideale baas? Teampayer, single: voor- en nadelen? Kan ik me aan regels en afspraken houden?	
<b>WAAR (wil je naartoe)?</b>			
<b>Loopbaansturing in leren, activiteiten om ambities te realiseren, leer-ervaringen te organiseren, keuzes te onderzoeken.</b>	Het gaat om het aanzetten om datgene te doen wat nodig is om deze doelstellingen te bereiken, om het beste uit jezelf te halen. Oppervlakkig moet je denken aan de vraag 'wat kan ik doen om een doel (op korte termijn, incidenteel) te bereiken?'; terwijl meer diepgaand zou zijn 'wat moet ik doen om dichter bij mijn toekomstdroom of ambitie te komen?'.  Leerlingen moeten hier geholpen worden om die vaardigheden te ontwikkelen om zelf actief te worden in het sturen van hun loopbaan en die dingen te doen die hen dichter bij hun toekomstdroom of ambitie brengen.	Wat ga je ontdekken, oefenen? Hoe, waar en wanneer wil je dat doen (binnen of buiten school)? Welke bewijzen ga je verzamelen om te tonen dat je de capaciteiten/kwaliteiten hebt of dat je gemotiveerd bent? Hoe ga je besluiten welke werkzaamheden of de volgende stage het beste bij je past, hoe ga je dit organiseren (eigen vraag centraal)? Welke leeropdracht helpt je om dichter te komen bij je toekomstdroom? Welke stappen ga je hierin nemen? Hoe helpt dit je bij het ontdekken, realiseren van je ambities, wat je wil bereiken voor de toekomst? Wat moet er op je volgende stageplek nog meer mogelijk zijn?  Wat heb je nog nodig om een goede keuze te kunnen maken? Hoe ga je de begeleiding regelen die je daarvoor nodig hebt? Wanneer heb je voor een moeilijke keuze gestaan en hoe kwam je daaruit? Voel je je thuis op school? Heb je wel eens een keuze gemaakt waar je spijt van hebt?  Welke van je kwaliteiten (zie kwaliteitenreflectie) ga je ontwikkelen en hoe om dit te realiseren?	
<b>HOE (pak je dit aan)?</b>			
<b>Netwerken, kwantiteit en kwaliteit van netwerk. Opbouwen en onderhouden van netwerk-contacten</b>	Het gaat om het bedenken, het contact leggen en het contact onderhouden van/mensen die je in je loopbaan kunnen helpen/ondersteunen. Oppervlakkig moet je denken aan de vraag 'wie kan mij helpen mijn doel te bereiken (oppervlakkig, incidenteel)?'; terwijl meer diepgaand zou zijn 'structureel netwerk' en 'hoe contacten opbouwen en onderhouden met beroepsbeoefenaren?'.  Probeer leerlingen te leren hoe ze contacten kunnen opbouwen en onderhouden en hoe ze ze kunnen inzetten voor het maken van keuzes en het opdoen van nieuwe ervaringen.	Wie (wat voor iemand, bijvoorbeeld van je stageplek) heb je nodig om je doelen te realiseren? Wie ken je al? Wat voor persoon heb je nodig? Wie zou dat kunnen zijn? Hoe kan je die leren kennen? Hoe pak je dat aan? Wie heb je daarvoor nodig Wat doe je voor ze, wat kan je voor hen betekenen? In welke netwerken zit jij nu? Aan wie vraag jij raad of advies? Ben ik populair? Hoe reageren anderen op mij?  Hoe zorg je dat je meer mensen leert kennen?	
<b>WIE (kan je daarbij helpen)?</b>			
<b>Afronding</b>	Leerling vertrekt uit elk gesprek met voorgenomen acties op basis van kennis over zichzelf en/of leervraag.  Evaluatie van gesprek: kort stilstaan bij leerervaring.  Duidelijke afspraken maken over je eigen rol als docent (dingen uitzoeken, meegaan, regelen, opdracht maken etc).  Het gesprek wordt altijd afgesloten met vervolgspraken/-acties voor alle partijen.	Duidelijke, 'kleine' afspraken (SMART) maken over de activiteiten van de deelnemer, docent en praktijkopleider.  Wat heb je voor nieuwe ideeën opgedaan? Wat ben je te weten gekomen? Hoe vond je de sfeer in het gesprek?  Waar wil leerling het in volgend gesprek over hebben, wie bereidt wat voor, hoe aanpakken?	→ Indien mogelijk is de deelnemer de voorzitter van het gesprek. Hij/zij opent in dat geval en sluit af.
<b>Reflectie</b>	Reflectie op eigen (on)mogelijkheden in gesprek door begeleider, eventueel nieuwe stappen nemen.		→ De reflectie kan op gang gebracht worden door na te denken over vragen die wel en niet werken, en nieuwe vragen.