



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Handleiding

Toolkit voor schoolcoaches

1

Inleiding

In deze Toolkit zit informatie voor schoolcoaches die in hun eigen onderwijsorganisatie collega's of teams opleiden tot het voeren van het professionele loopbaangesprek. Je vindt hier materiaal dat je kunt gebruiken bij het ontwikkelen en uitvoeren van de training reflectieve loopbaangesprekken. Deze training is ontwikkeld met als doel om met studenten in het kader van loopbaanbegeleiding professionele loopbaangesprekken te kunnen voeren.

De ontstaansgeschiedenis

Scholen realiseren zich steeds meer dat loopbaanbegeleiding belangrijk is om hun studenten voor te bereiden op deze samenleving en de arbeidsmarkt van de 21^{ste} eeuw. Van alle kanten wordt van studenten meer zelfsturing verwacht in hun functioneren als burger en (aspirant)werknemer. Docenten beseffen dat loopbaanbegeleiding die gericht is op zelfsturing, meer moet zijn dan de 'oude' studie- en beroepskeuzebegeleiding. Die bestond vaak hoofdzakelijk uit voorlichting en was gericht op het faciliteren van een eenmalige keuze. Daarvoor is een leeromgeving nodig waarin jongeren de kans krijgen effectief te (leren) reflecteren op hun loopbaan. Dit moet een krachtige loopbaangerichte leeromgeving zijn.

Deze leeromgeving is:

- **Praktijkgericht:** studenten moeten in staat worden gesteld levensreële ervaringen op te doen
- **Dialogisch:** studenten moeten in staat worden gesteld worden met relevante personen te spreken over de persoonlijke zin en de maatschappelijke betekenis van het ervaringen in een reflectief loopbaangesprek
- **Vraaggericht:** studenten moeten invloed kunnen uitoefenen op hun eigen studieloopbaan doordat zij reële keuzemogelijkheden krijgen.

Peter den Boer, lector Keuzeprocessen bij ROC West-Brabant:
'Loopbaangericht onderwijs betekent dat je je onderwijs vraaggericht, dialooggericht, dus gespreksgericht en praktijkgericht moet zijn'.

Bekijk het complete interview met Peter den Boer op [YouTube](#).

Reflectief loopbaangesprek

Een goed loopbaangesprek stelt studenten in staat een gevoel voor richting en identiteit te ontwikkelen. Het is een gesprek dat uit vier onderdelen bestaat (zie onderstaande figuur): (1) terugkijken naar een ervaring, (2) reflecteren op deze ervaring met als doel eerst motieven en pas daarna kwaliteiten te benoemen, (3) vooruitkijken naar keuzes die – gegeven de motieven en kwaliteiten – het beste verkend kunnen worden, en ten slotte (4) de student activeren om daadwerkelijk stappen te ondernemen om de keuze voor vervolgstappen te concretiseren.

Een goed loopbaanreflectiegesprek



Een loopbaangesprek start standaard met terugkijken op een concrete ervaring. Dat moet wel een ervaring zijn die er voor de student 'toe doet', oftewel een ervaring die een emotie oproept. Dat kunnen positieve en negatieve ervaringen zijn. Positieve ervaringen zijn vooral belangrijk als het gaat om het ontdekken van kwaliteiten. Betekenisgericht leren start echter veelal met een ervaring die een negatieve emotie oproept. Persoonlijke ontwikkeling verloopt altijd via crises, zo leert de ontwikkelingspsychologie sedert Erikson. Het spreekwoord zegt niet voor niets dat je van je fouten het meeste leert, zeker als het gaat om je eigen motieven.

Van kleine naar grote verhalen

De loopbaanbegeleider moet de student helpen een 'klein verhaal' over deze ervaring te vertellen. Een klein verhaal vertelt zo concreet mogelijk wat er gebeurd is zonder dat er geïnterpreteerd wordt. Het concentreert zich daarnaast op de emoties die in de ervaring zijn getriggerd. Dit is belangrijk omdat de meeste mensen (en dus ook studenten) geneigd zijn om niet zichzelf maar anderen verantwoordelijk te maken voor een negatieve ervaring. Dit wordt in de psychologie attributie genoemd. Slechts een minderheid zoekt de 'fout' in eerste instantie bij zichzelf. Om van de eigen fouten te kunnen leren, moet een student daarom eerst leren om de ervaring min of meer objectief te observeren. Het vertellen van een klein verhaal helpt de student hierbij.

Het kleine verhaal kan vervolgens worden verbreed ('speelt de beschreven ervaring ook nog elders in het huidige leven?') en verdiept ('speelt de beschreven ervaring wellicht ook al eerder in het leven?'). Het doel van de verbreding en verdieping van het kleine verhaal is de student in staat te stellen tot vergelijkend leren. Mensen doorzien complexe situaties – en dat is een ervaring die er toe doet vrijwel altijd – niet meteen. Ze moeten eerst vergelijkingen maken om gaandeweg door te krijgen waar het werkelijk om draait. Wanneer er enkele kleine verhalen zijn, kan de loopbaanbegeleider de student helpen deze verhalen met elkaar te vergelijken en er een 'rode draad' uit te halen. Het doel van deze reflectiefase is om samen met de student tot een 'groter verhaal' te komen over de waarden en normen ('leefregels') van de student, over de wijze waarop de student deze leefregels inzet (inclusief de ervaren voor- en nadelen), en ten slotte over de kwaliteiten van de student die in de kleine verhalen duidelijk worden.

Vervolgens breekt de fase van 'vooruitkijken' aan: het grotere verhaal maakt duidelijk waar mogelijkheden en grenzen liggen. Samen met de student maakt de loopbaanbegeleider een plan waarin een doel en de weg daar naar toe wordt benoemd. Ook in deze fase moet de docent zelfbeheersing tonen; zij/hij is immers getraind en gewend om problemen zo snel mogelijk te diagnosticeren en een oplossing aan te dragen. Een docent moet niet trachten om samen met de student 'grote' doelen te benoemen, maar juist de 'kleine' doelen. Het gaat er om dat het doel dat wordt geformuleerd een 'gevoeld' en gedeeld doel is van de student, dus een doel waar de student ook echt voor warm loopt. Pas dan kan de student geactiveerd worden: hoe kunnen kansen worden benut, hoe kunnen belemmeringen worden omzeild of overwonnen en – last but not least – hoe kan het eigen netwerk worden ingezet dan wel hoe kan een nuttig netwerk worden opgebouwd?

Schoolcoachtraining

Het voeren van een reflectief loopbaangesprek is echter geen gemakkelijk opgave. Docenten zijn gewend om vooral *tegen* studenten, of *over* studenten te spreken, maar zelden om *met* studenten te spreken. Vanuit MBO Diensten is daarom in het kader van het Stimuleringsproject LOB in het mbo tussen september 2013 en maart 2016 de **training 'Het voeren van reflectieve loopbaangesprekken'** voor mbo-docenten ontwikkeld en verzorgd. Aan deze training hebben meer dan 400 docenten uit het middelbaar beroepsonderwijs deelgenomen. De training is in eerste instantie ontwikkeld door Marinka Kuijpers in opdracht van de Stichting Platforms Vmbo en vervolgens op onderdelen verder ontwikkeld in het kader van het Stimuleringsproject. In 2014 is bij MBO Diensten een brochure verschenen waarin van deze training verslag is gedaan (zie Den Boer, 2014). Gaandeweg groeide bij de trainers echter het inzicht dat ook deze aangepaste training nog niet adequaat was: de training was teveel gericht op het aanleren van een repertoire aan vragen rond de verschillende loopbaancompetenties en te weinig op de voor een reflectief loopbaangesprek noodzakelijke 'houding'.

Het grootste deel van de dagelijkse taken van een docent bestaan uit (a) het overdragen van kennis, (b) het toetsen van deze kennis, (c) het opsporen – wanneer de student niet het 'juiste' antwoord geeft – van eventuele leerproblemen en (d) het geven van gerichte feedback ter oplossing van deze problemen. Bij al deze taken ligt de nadruk op een monoloog en niet op een dialoog. Het voeren van een dialoog vereist niet alleen bepaalde technische (gespreks)vaardigheden, maar bovenal ook een open, niet-beoordelende houding. Om het ontstaan van deze houding te bevorderen, zou in de training, nog méér dan al het geval was, aandacht moeten worden geschonken aan 'terugkijken' en 'reflecteren', terwijl docenten vanuit hun bestaande professionaliteit de neiging hebben om zich vooral te concentreren op 'vooruitkijken' en 'activeren'. Vanuit dit inzicht is de oorspronkelijke training aangepast en wordt vanaf 2015 de **training 'Het voeren van reflectieve loopbaangesprekken' 2.0** aangeboden.

Toolkit

In de loop van de jaren is van zowel de training 1.0 als de training 2.0 veel materiaal ontwikkeld. Op verzoek van de LOB-schoolcoaches is gezocht naar een manier om dit materiaal op een handzame manier beschikbaar te stellen. Dit heeft geresulteerd in deze toolkit. Hoewel training 2.0 een doorontwikkelde training is van training 1.0 en deze in feite vervangt, is er voor gekozen om op dit moment beide trainingen op te nemen. Een groot deel van de schoolcoaches is nog niet in de gelegenheid geweest om de nieuwe inzichten en oefeningen zich eigen te maken en heeft behoefte aan het materiaal van training 1.0. Naast het materiaal van de twee trainingen is in de toolkit ook materiaal opgenomen dat je als schoolcoach kunt gebruiken bij het ondersteunen van je instelling bij het ontwikkelen van visie en beleid en bij de implementatie van LOB.

De toolkit bestaat uit de volgende vier onderdelen:

1 Handleiding

2 Training 1.0

Bij Training 1.0 staan onder meer brochures met achtergrondinformatie en de presentaties van training 1.0.

3 Training 2.0

Bij Training 2.0 staan brochures met achtergrondinformatie, een beknopte beschrijving en schematische opzet van de training en een uitwerking van de training per dag. In deze uitwerking van de dag is opgenomen: een beschrijving van de dag, de presentatie van deze dag en een uitwerking van de opdrachten die gebruikt zijn.

Iedere opdracht presenteren we volgens hetzelfde format. Eerst geven we duidelijk aan om welke opdracht het gaat en voor welke dag de opdracht bestemd is. Daarna lees je steeds wat het doel van de betreffende dag is en hoe de opdracht past in de opbouw van de training. Dit is algemene informatie die het voor jou als schoolcoach gemakkelijk maakt om de betreffende opdracht meteen in een ruimer (interpretatie)kader te plaatsen.

Daarna volgt steeds een helder interpretatiekader van de opdracht zelf:

- a. Hoe past de opdracht in het doel van de dag?,
- b. Hoe past de opdracht in de opbouw van de dag?, en
- c. Waar moet je als schoolcoach praktisch/organisatorisch en inhoudelijk specifiek op letten bij de oefening van deze opdracht?

Vervolgens geven we een uitwerking van 'het goede voorbeeld': in het kort lees je hoe de oefening idealiter verloopt en wat hij oplevert. Na het goede voorbeeld volgt een korte beschrijving van 2 à 3 veel voorkomende 'valkuilen'. Deze valkuilen zijn ontleend aan de praktijk van de training. Na de beschrijving van de valkuilen krijg je enkele suggesties hoe je als schoolcoach op een productieve wijze met deze valkuilen kan omgaan.

4 Visie, beleid & implementatie

In dit onderdeel staan brochures over beleidsontwikkeling, de presentatie en de opdrachten van de schoolcoachtraining van dag 5 over visie en beleid, LOB- en teamscans om zowel binnen je onderwijsinstelling als binnen de teams, c.q. opleiding te komen tot een plan van aanpak, de handreiking LOB, interviews over de beleidsontwikkeling in je mbo-instelling en instrumenten en filmpjes voor de implementatie van LOB.

Inhoud

Hieronder volgt de inhoud van de overige drie boekjes van deze Toolkit.

2 Training 1.0

- 2.1 Inleiding
- 2.2 Presentaties
- 2.3 Publicaties
- 2.4 Interviews
- 2.5 Webfilms

3 Training 2.0

- 3.1 Inleiding
- 3.2 De training
- 3.3 De training per dag
- 3.4 Presentaties
- 3.5 Publicaties

4 Visie, beleid & implementatie

- 4.1 Inleiding
- 4.2 Presentatie en opdrachten
- 4.3 Lob-scan
- 4.4 Publicaties
- 4.5 Interviews

Colofon

Frans Meijers (tot eind 2015 lector aan de Haagse Hogeschool en zelfstandig adviseur en onderzoeker)

Peter den Boer (lector bij ROC West Brabant en zelfstandig adviseur en onderzoeker)

Nard Kronenberg (zelfstandig loopbaanadviseur en trainer)

Marionette Vogels (adviseur/trainer bij KPC Groep)

Fieny Peerboom (projectleider Stimuleringsproject LOB in het mbo)

Yvonne Leupen (kerngroeplid Stimuleringsproject LOB in het mbo)

Frans Blom (Arcus College)

Hilda den Dolaard (ROC A12)

Theo de Groot (ROC Flevoland)

Judith van de Camp (Helicon Opleidingen)