



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Training 1.0

Toolkit voor schoolcoaches

2

2.1 Inleiding

Dit digitale boekje 'Training 1.0' is onderdeel van de Toolkit voor schoolcoaches. In deze toolkit vind je materiaal die je als schoolcoach 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 professioneel loopbaangesprek te kunnen voeren. 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.

Inhoud boekje training 1.0

In dit digitale boekje staan alle brochures met achtergrondinformatie vermeld die in de Toolkit zitten, als ook de sheets die bij de training 1.0 getoond zijn (onder het kopje 'Presentaties'). Onder het kopje 'Interviews' staan korte beschrijvingen en links naar twee interviews met deelnemers aan de training en een interview met twee trainers. Onder het kopje 'Filmpjes' staan enkele inspirerende filmpjes, afkomstig van de website www.lob4mbo.nl. Er is bewust voor gekozen om niet de YouTube-filmpjes op te nemen die in de trainingen zijn gebruikt. Op YouTube verschijnen immers continu filmpjes die bruikbaar en inspirerend zijn. Het is belangrijk dat de je als trainer zelf op zoek gaat naar eigentijdse filmpjes en zo zelf kleur geeft aan de training.

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 levensechte ervaringen op te doen
- **Dialogisch:** studenten moeten in staat 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:

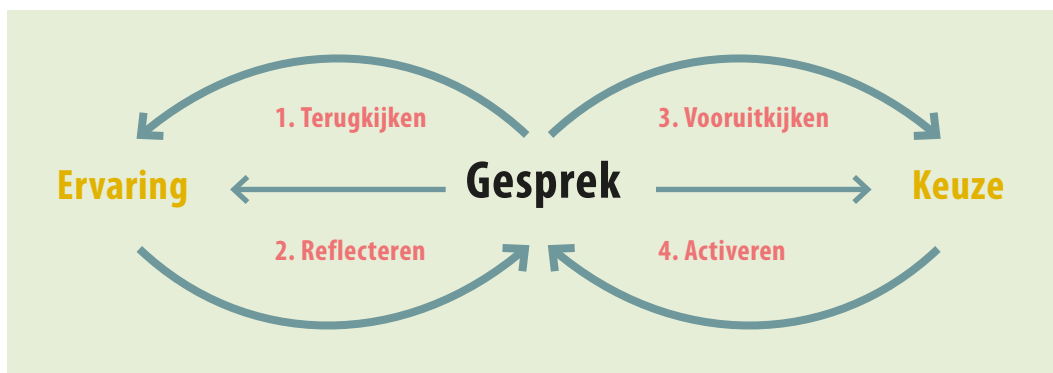
'Loopbaangericht onderwijs betekent dat je je onderwijs vraaggericht, dialooggericht, dus gespreksgericht en praktijkgericht moet zijn'.

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.



2.2 Presentaties



Sheets dag 1

Bij de training 'Deskundigheidsbevordering' van het Stimuleringsproject LOB in het mbo maakten de trainers gebruik van een powerpointpresentatie. Voor elke trainingsdag (in totaal 5) is er een presentatie. Deze kunt u via een klik op het plaatje downloaden.



Sheets dag 2



Sheets dag 3



Sheets dag 4



Sheets dag 5



2.3 Publicaties



Boekje leren luisteren en loopbaanleren

In deze publicatie wordt verslag gedaan van de opzet en inhoud van het professionaliseringstraject (Training 1.0) en de resultaten van het onderzoek naar effectiviteit van dit traject.



Loopbaanleren in school en praktijk: de Trialoog

Een pilotgroep van BPV-docenten en praktijkbegeleiders/-opleiders volgde gezamenlijk dezelfde training in het voeren van loopbaangerichte begeleidingsgesprekken. Deze publicatie geeft de effecten weer van de training. De effecten zijn op verschillende manieren gemeten. Aan de hand van vragenlijsten vooraf en aan het einde van de training, door analyse van gefilmde driegesprekken aan het begin en aan het einde van de training en aan de hand van interviews tussen deelnemers.



Loopbaanreflectie in dialoog

In deze publicatie gaan de experts van het Deskundigheidsbevorderings-traject Peter den Boer, Nard Kronenberg, Marinka Kuijpers, Frans Meijers en Marionette Vogels in op de context en de inhoud van de training. Ook het belang van de training komt aan bod. Dit gebeurt met name door betrokkenen die de training doorlopen hebben aan het woord te laten. De interviews en citaten onderstrepen de waarde van het voeren van reflectieve loopbaangesprekken.



2.3 Publicaties



MBO'ers aan het woord

Om een beeld te krijgen van de ervaringen die studenten hebben met LOB in hun onderwijs, heeft Motivaction International BV op verzoek van het Stimuleringsproject LOB in het mbo een kwalitatief onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen van (oud-)studenten met LOB en de bijdrage van LOB-activiteiten in het keuzeproces. Deze special geeft op een toegankelijke manier en voorzien van concrete input van de studenten de bevindingen en conclusies weer van dit omvangrijke onderzoek.



2.4 Interviews



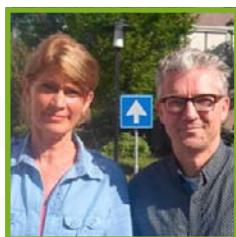
Interview schoolcoach Agnes Csengö

Agnes Csengö is één van de twee schoolcoaches van AOC De Groene Welle die de externe training Deskundigheidsbevordering heeft gevolgd. Ze is er erg over te spreken. Al ziet ze nog wel een uitdaging in het trainen van collega's, vertelt ze in dit interview.



Interview schoolcoach Hilda Doolaard-van Baren

Hilda Doolaard - van Baren van ROC A12 volgde de training tot schoolcoach, die vanuit het Stimuleringsproject LOB georganiseerd werd. Inmiddels heeft zij als schoolcoach docenten van het team Orde & Veiligheid begeleid. 'Een goede studieloopbaanbegeleider geeft de student voor de rest van zijn leven iets mee.'



Interview trainers Nars Kronenberg en Marionette Vogels

Denk niet dat je daags na de training 'Deskundigheidsbevordering' van het Stimuleringsproject LOB in het mbo direct geheel andere LOB-gesprekken met je studenten gaat voeren. Het is een groei-proces naar een andere attitude. Trainers/experts Marionette Vogels en Nard Kronenberg geven in dit interview tekst en uitleg.

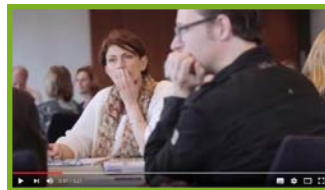


2.5 Webfilms



Training Loopbaanreflectiegesprekken 2011 – 2012

Een korte film waarin LOB-professionals hun ervaringen met loopbaanreflectiegesprekken delen.



Afsluiting Training MBO Coaches maart 2015

Een impressie van de laatste dag van de training schoolcoaches LOB die in het kader van het stimuleringsproject LOB in het mbo wordt uitgevoerd.

Bijlagen

Training 1.0

Toolkit voor schoolcoaches

‘Het uitgangspunt is super goed’

Agnes Csengö is één van de twee schoolcoaches van **AOC De Groene Welle** die onlangs de externe training **Deskundigheidsbevordering** heeft gevolgd. Ze is er erg over te spreken. Al ziet ze nog wel een uitdaging in het trainen van collega's.

Bij de training leren de schoolcoaches hoe zij op een professionele manier reflectiegesprekken kunnen voeren met mbo-docenten. Samen met een collega heeft Agnes deze **training** extern gevolgd bij trainer en onderzoeker **Marinka Kuijpers**. Inmiddels heeft Agnes de training zelf ook gegeven aan een aantal collega's.

De bedoeling is dat deze collega's na de zomervakantie andere collega's gaan coachen, zodat de training zich als een olievlek verspreidt. Maar wat vond Agnes zelf van de training?



Positief uitgangspunt

‘Het was heel erg praktisch en dat spreekt onderwijzens mensen altijd wel aan’, begint Agnes haar verhaal. ‘Marinka is bovendien iemand die mensen heel goed kan motiveren.’ Maar de echte meerwaarde van de training was voor Agnes het positieve uitgangspunt van waaruit een reflectiegesprek wordt gestart. Dat uitgangspunt is volgens haar ‘super goed’. ‘Je kijkt namelijk naar waar studenten goed in zijn en stimuleert hen vervolgens er zelf achter te komen wat ze nog meer nodig hebben.’ En dat is nou net het omgekeerde van wat we voorheen deden: kijken wat er niet goed gaat bij studenten en hoe dit verbeterd kan worden. Bovendien voer je gesprekken met alle studenten, niet alleen met de studenten met wie het niet goed gaat.’

Extra lesmateriaal

De uitdaging zit hem nu in het trainen van de collega's volgend schooljaar. Extra materiaal hiervoor is volgens Csengö geen overbodige luxe. Temeer, omdat de vier teams binnen de mbo-afdeling van AOC De Groene Welle nogal van elkaar verschillen. ‘Wij hebben de training op een bepaalde manier gekregen, maar ik weet niet of dit voor mijn collega's de beste manier is.’ Collega's enthousiasmeren voor de training wordt daardoor lastig. De oplossing zit hem volgens Csengö dan ook in het aanbieden van concrete opdrachten die meer toegespitst zijn op de verschillende teams. Hierover kan ze in ieder geval al gaan brainstormen met andere schoolcoaches tijdens een bijeenkomst die binnenkort plaatsvindt. Dan komt het onderwerp ter sprake of schoolcoaches voldoende zijn toegerust om hun collega's te kunnen trainen. ‘Iedereen daar heeft natuurlijk ideeën over. Ik hoop dat we die kunnen bundelen. En dan moet iemand daarin de kartrekker zijn die deze nieuwe ideeën bijvoorbeeld op lob4mbo.nl zet, zodat iedereen er gebruik van kan maken.’

Interview Hilda Doolaard-van Baren, schoolcoach

Ruimte voor eigen initiatief

Hilda Doolaard - van Baren van ROC A12 volgde de training tot schoolcoach, die vanuit het Stimuleringsproject LOB georganiseerd werd. Inmiddels heeft zij als schoolcoach docenten van het team Orde & Veiligheid begeleid. 'Een goede studieloopbaanbegeleider geeft de student voor de rest van zijn leven iets mee.'



'In zeventig procent van de gesprekken tussen de studieloopbaanbegeleider (SLB'er) en student is de SLB'er aan het woord. En dat terwijl de student veel meer aan het woord zou moeten zijn,' vertelt Hilda Doolaard - van Baren. Ze is projectleider LOB aan **ROC A12** en sinds maart 2014 ook **gecertificeerd schoolcoach**. Daarvoor volgde ze een training tot schoolcoach vanuit het Stimuleringsproject LOB.

Rust nemen

In de training tot schoolcoach leerde Doolaard dat de student zich actiever opstelt in het proces van loopbaanbegeleiding als de SLB'er op een goede manier met de vijf welbekende loopbaancompetenties aan de slag gaat. 'Het gaat erom als docent of SLB'er de student niet te sturen, maar te ondersteunen', stelt Doolaard. 'Begeleiders hebben de neiging zaken voor de student in te vullen. Daardoor is er nauwelijks ruimte voor eigen initiatief. Door te vragen naar de ervaring en kwaliteiten van de student, zijn ideeën om deze ervaring uit te bouwen en op welke manier, komt de intrinsieke motivatie van de student veel meer bloot te liggen. Door rust te nemen in het gesprek en de student tijd te geven om over zaken na te denken, komen er uiteindelijk ideeën die helemaal van de student zelf zijn.'

Scepsis

Met deze wijsheden op zak ging Doolaard op zoek naar een onderwijsteam bij wie zij haar bevindingen in de praktijk zou kunnen brengen door het team te coachen. Dat werd het team Orde & Veiligheid van ROC A12. 'Dat bestond uit vijf mannen die ik eigenlijk nog helemaal niet goed kende. Om daar verandering in te brengen ben ik met hen meegegaan op schoolkamp.' Doolaard bereidde het team voor op de landelijke trainingen van Marinka Kuijpers die zij samen zouden bezoeken voorafgaand aan het coachingstraject. 'Toen merkte ik wel dat er scepsis was: ze vonden het inhoudelijk nogal abstract. Maar na één trainingsdag waren ze om.'

Leerzaam

Voor de coaching die daarna volgde, werden de loopbaangesprekken die de docenten met studenten voerden, op **film** opgenomen. 'Dat vond een aantal docenten best eng. Logisch, want het komt natuurlijk dichtbij. Toch was het erg leerzaam om samen die film terug te zien. Je ziet meteen wat een juiste toepassing van de loopbaancompetenties teweeg brengt. Het team is in ieder geval erg positief over de nieuw verworven inzichten. In hoeverre de studenten er ook blij mee zijn, moet nog blijken, want het is natuurlijk nog maar het allereerste begin. Vanaf september gaat op iedere locatie van ROC A12 één team aan de slag met een plan van aanpak voor LOB. Daar kan een training Loopbaanreflectiegesprekken uit voortkomen.'

'Het is geen trucje, maar een attitudeverandering'

Denk niet dat je daags na de training

'Deskundigheidsbevordering' van het Stimuleringsproject LOB in het mbo direct geheel andere LOB-gesprekken met je studenten gaat voeren. Het is een groeiproces naar een andere attitude. Trainers/experts Marionette Vogels en Nard Kronenberg geven tekst en uitleg.



Het begint eigenlijk in Oss in 2007. **ROC de Leijgraaf** voert samen met **KPC Groep** en enkele onderzoekers (waaronder Marinka Kuijpers en Frans Meijers) het HPBO-project '**Loopbaanleren in competentiegericht onderwijs**' uit. Het levert heldere inzichten op, bijvoorbeeld over de basishouding van de coach Loopbaanleren/SLB'er: die dient *mét* studenten te praten in plaats van tegen of over, aan te zetten tot denken, te waarderen en te activeren. Verder blijken de welbekende vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers de pijlers te zijn om LOB-gesprekken te voeren. Het zijn inzichten die ook nu, zeven jaar later, nog steeds opgeld doen. Ze vormen dan ook het fundament van de training die Marionette Vogels en Nard Kronenberg – allebei vanaf het begin betrokken bij het HPBO-project en het Stimuleringsproject LOB in het mbo – samen met drie andere experts, Marinka Kuijpers, Frans Meijers en Peter den Boer, geven.

Voorleven

Bij de deskundigheidsbevorderingstraining moet je vooral zelf aan de bak. 'Je leert iets het beste door het zelf te ervaren', vertelt Marionette. 'Je bent er dus nog niet als je alleen maar de juiste vragen stelt die bij de loopbaancompetenties horen: "Waar wil je de beste in worden?", "Wat heb je nodig om je wensen te realiseren?" en dergelijke.' 'Nee, je moet verder gaan', vult Nard aan. 'Je dient eerst zelf aan den lijve te ervaren wat dit soort vragen met je doet als je ze zelf gesteld krijgt. Hoe het is om terug te blikken, je ervaringen daarbij centraal te zetten en te kijken wat voor waarde deze hebben voor je toekomst. Daarom laten we de cursisten elkaar interviewen over hun loopbaan. "Voorleven" noemen we dat. Het mooie daarbij is dat iedereen een loopbaan heeft. We zijn allemaal ervaringsdeskundigen. We nemen de gesprekken ook op en kijken vervolgens met de hele groep naar **de beelden**. Hierdoor komt de bedoeling die achter de loopbaancompetenties zit bij hen op het netvlies. En juist die bedoeling heb je nodig om een goed LOB-gesprek te voeren. De training is er dus niet om de vijf loopbaancompetenties tussen de oren te krijgen, maar het gedrag erachter.'

Emotiewoorden

De training moet gaandeweg tot een attitudeverandering leiden bij de schoolcoach. Die speelt een cruciale rol. 'Jouw invloed is enorm', legt Nard uit. 'Je bent diegene die de student leert waarde toe te voegen aan de ervaringen van een student.' 'Daarvoor moet je heel goed luisteren en scherp zijn op details', voegt Marionette toe. 'Je moet letten op emotiewoorden, uitingen als "pfffff....." en non-verbale communicatie.' 'Als iemand de vergrotende of overtreffende trap gaat gebruiken, is dat vaak ook een bruikbaar signaal', haakt Nard in. 'Iemand die heel gepassioneerd over iets praat, heeft het al snel over "het allermooiste" of "het liefste". Dat vind ik altijd een gaaf moment. Je ziet dan gelijk voor je wat de toekomst van iemand kan zijn.'