



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Training 2.0

Toolkit voor schoolcoaches

3

3.1 Inleiding

Dit boekje 'Training 2.0' is onderdeel van de Toolkit voor schoolcoaches. In deze toolkit is materiaal opgenomen voor LOB-schoolcoaches om te gebruiken bij het ontwikkelen en uitvoeren van de training reflectieve loopbaangesprekken. Deze training is ontwikkeld voor mbo-docenten met als doel om met hun studenten in het kader van loopbaanbegeleiding een professioneel loopbaangesprek te kunnen voeren.

Inhoud boekje 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.

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.



3.2 De training



De training in vogelvlucht

De training 2.0 valt uiteen in drie delen. Een basistraining in het voeren van goede loopbaangesprekken. Een additionele training voor schoolcoaches. En een training on-the-job uitgevoerd door de schoolcoach die daarbij wordt ondersteund door een landelijk trainer. In dit document gaan we – in vogelvlucht – in op deze drie delen.



3.3 De training per dag

De training 2.0 bestaat uit 5 trainingsdagen en 1 'terugkomdag'. Door op onderstaande te klikken, krijgt u van elke dag een beschrijving en de bijbehorende opdrachten (inclusief instructies)

DAG 1

-  Beschrijving
-  Opdracht 1
-  Opdracht 2
-  Opdracht 3
-  Opdracht 4
-  Opdracht 5

DAG 2

-  Beschrijving
-  Opdracht 1
-  Opdracht 2
-  Opdracht 3
-  Opdracht 4
-  Opdracht 5



3.3 De training per dag

De training 2.0 bestaat uit 5 trainingsdagen en 1 'terugkomdag'. Door op onderstaande te klikken, krijgt u van elke dag een beschrijving en de bijbehorende opdrachten (inclusief instructies)

DAG 3

-  Beschrijving
-  Opdracht 1
-  Opdracht 2
-  Opdracht 3
-  Opdracht 4
-  Opdracht 5

DAG 4

-  Beschrijving
-  Opdracht 1
-  Opdracht 2
-  Opdracht 3
-  Opdracht 4
-  Opdracht 5



3.3 De training per dag

De training 2.0 bestaat uit 5 trainingsdagen en 1 'terugkomdag'. Door op onderstaande te klikken, krijgt u van elke dag een beschrijving en de bijbehorende opdrachten (inclusief instructies)

DAG 5

-  Beschrijving
-  Opdracht 1
-  Opdracht 2
-  Opdracht 3
-  Opdracht 4
-  Opdracht 5
-  Opdracht 6

DAG 6

-  Beschrijving



3.4 Presentaties

Training 2.0

Toolkit voor schoolcoaches



Sheets dag 1

Bij de Training 2.0 maken de trainers gebruik van een powerpointpresentatie. Voor elke trainingsdag (in totaal 5) is er een presentatie. Deze kun je bekijken door op de afbeelding van de betreffende dag te klikken.



Sheets dag 2



Sheets dag 3



Sheets dag 4



Sheets dag 5



3.5 Publicaties



Loopbaanreflectie en docenten: een paar apart

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. Om ervoor te zorgen dat de loopbaanbegeleiding beter aansluit bij de huidige en toekomstige wensen en behoeften, werd een vernieuwde training ontwikkeld. In deze publicatie staat een schets van deze training voor loopbaancoaches, aangevuld met interviews met deelnemers die de training volgden.

Bijlagen

Training 2.0

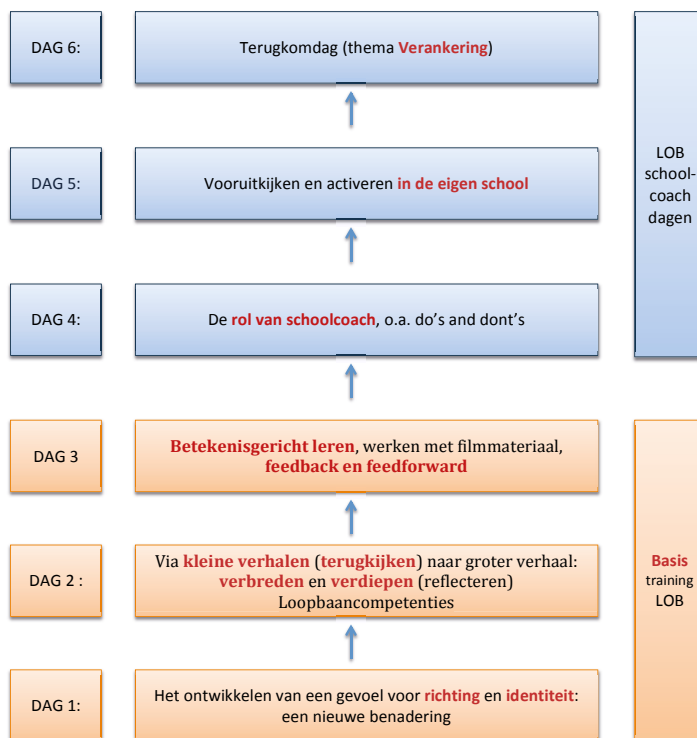
Toolkit voor schoolcoaches

De training in vogelvlucht

De training valt uiteen in drie delen. Een basistraining in het voeren van goede loopbaangesprekken. Een additionele training voor schoolcoaches. En een training on-the-job uitgevoerd door de schoolcoach die daarbij wordt ondersteund door een landelijk trainer. In dit hoofdstuk gaan we – in vogelvlucht – in op deze drie delen.

Eerste gedeelte: de basistraining

De basistraining bestaat uit drie dagen die zowel door schoolcoaches als door docenten wordt gevolgd. Schoolcoaches krijgen daarbij nog eens twee dagen training in het aanleren van essentiële vaardigheden die nodig zijn om hun collega-docenten te trainen en om te leren effectief te functioneren in het 'beleidsspel' dat binnen school gespeeld moet worden om het voeren van goede loopbaangesprekken te verankeren in het beleid van de school. De training wordt circa drie maanden na de vijfde trainingsdag afgesloten met een terugkomdag die helemaal in het teken staat van het uitwisselen en interpreteren van ervaringen die de schoolcoaches hebben opgedaan in hun eigen scholen met het trainen van collega-docenten en met het 'beleidsspel'.



De basistraining is opgebouwd langs twee lijnen die tezamen als het ware de 'leerruimte' definiëren: (a) de structuur van het goede loopbaangesprek en (b)) de benodigde perspectiefwisseling bij docenten die nodig is om een goed loopbaangesprek te voeren.

(a) Het goede loopbaangesprek kent vier onderdelen:

- Terugkijken naar een ervaring die er blijkbaar toe doet, maar waarvan nog onduidelijk is waarom die er toe doet;
- Reflecteren op de ervaring via het vertellen van kleine verhalen en het met elkaar vergelijken van deze kleine verhalen om erachter te komen waarom deze ervaring er toe doet;

- Vanuit dit zelfinzicht vooruitkijken naar de (beroeps)toekomst; en vervolgens
- Het activeren van de student tot concrete handelingen om het eigen gedrag te veranderen dan wel gestelde doelen een stap dichterbij te brengen.

(b) De benodigde perspectiefwisseling laat zich samenvatten in de laatste handelingsregels:

- Luister 'leeg' en vanuit een 'niet weten';
- Stel geen 'waarom'-vragen: een 'waarom'-vraag veronderstelt immers meestal – ten onrechte – dat de student al weet door welke motieven hij zich in zijn gedrag laat leiden. Het gaat er juist om dat de student in staat wordt gesteld gaandeweg de eigen motieven te ontdekken;
- Niet Invullen Voor Een Ander (NIVEA), maar samen op zoek naar het 'juiste woord' dat de kern weergeeft van de ervaring die er voor de student toe doet.

Iedere dag van de basistraining is een afwisseling van met elkaar spreken over eigen ervaringen (zowel loopbaan- als docentervaringen) aan de hand van concrete opdrachten en oefeningen en het aanbieden van concepten en inzichten (theorie) waarmee deze eigen ervaringen kunnen worden begrepen als een onderdeel van reproductief dan wel identiteitsleren. Alle oefeningen/opdrachten zijn uitgebreid beschreven in de Toolkit voor schoolcoaches die is te vinden op www.lob4mbo.nl.

Het doel van iedere dag is docenten allereerst te laten ervaren dat het bijzonder moeilijk is studenten te laten praten over een ervaring die er voor hen toe doet en leeg te luisteren naar deze ervaring en niet in te vullen voor de student. Daarna wordt aan de orde gesteld dat het voeren van een goed loopbaangesprek om vaardigheden en een houding vraagt, die in de dagelijkse lescontext echt nieuw zijn. Dit gebeurt op zowel een actieve als een passieve wijze: er wordt theorie aangeboden (passief), die vervolgens door de deelnemers verder wordt besproken aan de hand van vervolgoopdrachten (actief). Essentieel is dat het inzicht ontstaat dat het nog niet goed beheersen van de vereiste vaardigheden geen tekortkoming is, maar een logisch gevolg van het feit dat reproductief leren in scholen domineert.

Tweede en derde gedeelte: de additionele training en de training on-the-job

De 2-dagen durende additionele training voor schoolcoaches is vooral gericht op het oefenen van coachings- en beleidsvaardigheden. Verder worden de loopbaancompetenties geïntroduceerd. Tijdens de 4e dag (die helemaal is gericht op de coachingsvaardigheden), komen onder andere de volgende onderwerpen aan de orde:

- Hoe geef ik op een goede wijze feedback?
- Hoe geef ik feedforward?
- Wat is het verschil tussen feedback en feedforward?
- Hoe ga ik om met weerstand?

De 5e dag is helemaal gericht op het ontwikkelen van de beleidsvaardigheden. Het gaat dan onder meer om vragen als:

- Welke beleidsmatige basisattitude hebben CvB en directie enerzijds en docententeams anderzijds?
- Hoe verhouden strategisch en tactisch beleid zich ten opzichte van elkaar?
- Is er in jouw school sprake van een strategisch beleid?
- Is er in jouw school sprake van tactisch beleid?
- Wat is het verschil tussen een visie(document) en beleid?

Training on-the-job

Tussen de 5e en 6e dag is het de bedoeling van de schoolcoaches in hun eigen school een docententeam trainen en coachen in het voeren van goede loopbaangesprekken. Zij organiseren daartoe tenminste twee teambijeenkomsten waarin in vele gevallen onder andere wordt gewerkt

met het gezamenlijk analyseren van opgenomen loopbaangesprekken. Daarnaast voeren zij met individuele docenten coachingsgesprekken. Zij kunnen voor dit gedeelte van de training nog een beroep voor ondersteuning doen op de landelijke trainers.

Duidelijk beleid en urgentiebesef

Uit de ervaringen die tijdens de training zijn opgedaan, blijkt dat de wijze waarop het on-the-job gedeelte van de training wordt uitgevoerd en ook het succes ervan erg bepaald wordt door de randvoorwaarden die binnen de school aanwezig zijn. Schoolcoaches die het moeten stellen zonder een duidelijk beleid ten aanzien van LOB en die te maken hebben met een middenmanagement dat de noodzaak van een training in het voeren van goede loopbaangesprekken niet inziet, zien zich geconfronteerd met welhaast onneembare hindernissen. In een dergelijk geval moeten schoolcoaches eerst actief trachten beleidsvorming rond LOB op gang te brengen, voordat ze met enig succes kunnen beginnen aan het trainen van docententeams. Meer informatie over visie, beleid en implementatie staat op de website van het 'Stimuleringsproject LOB in het mbo': www.lob4mbo.nl.

◀ TERUG

Dag 1. Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit

Het doel van de eerste trainingsdag is de docenten te laten nadenken over richting ('Waar wil ik met mijn leven naar toe?') en identiteit ('Wie ben ik?'). De vooronderstelling is dat je alleen op basis van een zich voortdurend ontwikkelend gevoel van richting en identiteit goede keuzes kunt maken. Deze dag is in zekere zin de 'theoretische onderlegger' van de gehele training 2.0. Hier kan gedurende de rest van de training steeds op teruggegrepen worden. Deze dag is daarnaast een eerste verkenning van de 'nieuwe handelingsroutine' waaraan de deelnemers gedurende de training werken.

Soort leerproces

Gedurende de eerste dag staat de vraag wat voor 'soort' leerproces loopbaanleren nu eigenlijk is centraal. In de literatuur worden drie vormen van leren onderscheiden: conditioneren, reproductief leren en betekenisgericht leren (ook wel identiteitsleren genoemd). **Conditioneren** tracht gedragsveranderingen te realiseren vooral door het belonen voor gewenst en het bestraffen van ongewenst gedrag. **Reproductief leren** concentreert zich op het overdragen van theorie en het vervolgens nagaan of deze theorie is opgeslagen in het lange-termijngeheugen van de lerende.

Conditioneren en reproductief leren domineren het schoolse leren in de 20^{ste} eeuw. **Betekenisgericht leren** wil gedragsverandering realiseren door de lerenden in staat te stellen via reflectie op eerdere, betekenisvolle ervaringen gaandeweg de persoonlijke zin en de maatschappelijke betekenis van deze ervaringen te benoemen. In dit leerproces wordt dus geen informatie (c.q. theorie) overgedragen, maar wordt de lerende in staat gesteld informatie (i.c. concrete ervaringen) te transformeren tot zin- en betekenisvolle kennis.

Hoe het proces van betekenisgericht leren er uitziet, wordt geconcretiseerd aan de hand van het maken van keuzes. Het doel van loopbaanleren is immers studenten in staat te stellen stabiele keuzes te maken: keuzes die voor hen zinvol zijn en voor de samenleving betekenis hebben. De meeste docenten stellen vanuit hun bestaande handelingsroutine (die gericht is op reproductief leren) het maken van een goede keuze automatisch gelijk aan het maken van een geïnformeerde keuze. Daarom wordt eerst in een groep verkend wat in hun eigen ervaring een goede keuze is: is het een zaak van hoofd (kennis), hand (vaardigheden) of hart (passie)?

Vrijwel iedereen heeft 'aan den lijve' ervaren dat een goede keuze maken vooral een zaak is van het hart, en dat hoofd en hand pas aan bod komen nadat met het hart al een keuze is gemaakt. In lijn hiermee wordt het keuzeproces verder verkend aan de hand van het maken van een relatiekeuze. Kiezen voor een levenspartner is in hoge mate vergelijkbaar met de beroepskeuze: bij beide keuzes draait het om kwaliteit, om stabiliteit en om passie. Via gerichte opdrachten wordt duidelijk dat een goede keuze draait om een dialoog over ervaringen die er toe doen (wat meestal pijnlijke ervaringen zijn), waarbij emoties een belangrijke rol spelen.

Nadat op deze manier de essentie van het keuzeproces is verduidelijkt, gaan de deelnemers na op welke manier zij hun zoon of dochter zouden begeleiden in het maken van een goede relatiekeuze. Op deze manier ervaren de deelnemers dat het begeleiden van een goed keuzeproces niet afhangt van het geven van informatie, maar van het inleven in (de ervaringen van) de ander. Het vraagt andere vaardigheden (en een andere attitude) dan de vaardigheden die in de dagelijkse communicatie met studenten worden toegepast. Tegelijkertijd realiseren de deelnemers zich dat ze deze vaardigheden wel in huis hebben. Vervolgens worden de tien handelingsregels voor een reflectief loopbaangesprek geïntroduceerd en gaan de deelnemers in wisselende samenstelling deze regels oefenen in een loopbaangesprek dat ze met elkaar voeren.

Dag 1. Een gevoel van richting en identiteit ontwikkelen: een nieuwe benadering

Opdracht 1: Wie ben ik?

(tijdsindicatie: ca. 3 minuten individueel aan het werk; 15 minuten nabespreking)

a. Doel van de dag

Het doel van de eerste trainingsdag is de docenten na te laten denken over richting ('Waar wil ik met mijn leven naar toe?') en identiteit ('Wie ben ik?'). De vooronderstelling is dat je alleen op basis van een zich voortdurend ontwikkelend gevoel van richting en identiteit goede keuzes kunt maken.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Dit is de start van de training, de theoretische onderlegger, waar gedurende de rest van de training op teruggegrepen kan worden en een eerste verkenning van de 'nieuwe handelingsroutine' waaraan gedurende de training wordt gewerkt.

1.1.1 Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Het doel van de dag is de deelnemers zich te laten realiseren dat reflectieve loopbaangesprekken voeren een compleet andere handelingsroutine vraagt dan zij dagelijks toepassen. De dagelijkse routine is gericht op kennis overdragen en feedback geven; in de nieuwe routine ligt de nadruk op luisteren, aanhaken bij ervaringen die er voor de student toe doen en de student via goede vragen de kans geven inzicht te verwerven in zijn handelen.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Het begin van een LOB-activiteit is vaak de 'vanzelfsprekende' vraag: 'Wie ben je?'. Door de deelnemers deze vraag zelf te laten beantwoorden, wordt duidelijk dat het een bijzonder moeilijke vraag is om te beantwoorden.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch

Er zijn geen materialen nodig.

Inhoudelijk

Maak duidelijk dat er een verschil is tussen antwoorden die de 'buitenkant' en antwoorden die de 'binnenkant' van iemand identiteit beschrijven. Antwoorden die betrekking hebben op de buitenkant beschrijven fysieke en sociale kenmerken ('Ik heb rood haar'; 'Ik ben docent'; 'Ik ben getrouwd en heb drie kinderen'; 'Ik ben 45 jaar oud'). Antwoorden die betrekking hebben op de binnenkant beschrijven motieven ('Ik kom in beweging voor' of 'Wat brengt mij in beweging?')
Opdracht: inventariseer in hoeverre de antwoorden de binnen- dan wel de buitenkant beschrijven. Laat de deelnemers vervolgens in tweetallen een gesprek voeren waarin de een de ander bevraagt over wie hij is, waarbij het vooral gaat om de motieven van de ander duidelijk te krijgen. Duur: 2 x 10 minuten.

Plenaire terugkoppeling rond de volgende vragen:

- Wat valt op?
- Wat is moeilijk?
- Wat is gemakkelijk?

1.1.2 Het goede voorbeeld

Antwoorden die de student in staat stellen op een constructieve wijze na te denken over zijn toekomst, moeten betrekking hebben op 'de binnenkant'. Wanneer je geen zicht hebt op je eigen motieven (dus op wat je in beweging brengt en waarvoor je in beweging wilt komen), ben je nauwelijks in staat na te denken over de toekomst. Deze oefening maakt duidelijk dat de meeste mensen echter zelden nadenken over de eigen motieven en daarom niet goed in staat zijn de vraag 'Wie ben ik?' te beantwoorden. Ze grijpen in hun antwoord daarom noodgedwongen terug op kenmerken die 'de buitenkant' beschrijven.

1.1.3. Beschrijving van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Is er wel verschil tussen binnen- en buitenkant? Juist omdat mensen zelden nadenken over wie zij zijn, zullen een aantal deelnemers opmerken dat er eigenlijk geen verschil is tussen de binnen- en buitenkant van hun persoonlijkheid. Maar in een reflectief loopbaangesprek gaat het natuurlijk om 'de binnenkant', om de loopbaancompetentie 'motievenreflectie'.

1.b. Beschrijving van de valkuil

Een mogelijke opmerking is: 'Het feit dat ik vader/moeder ben, bepaalt heel erg mijn hele persoonlijkheid en de manier waarop ik tegen het leven aankijk'.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Bestrijd niet dat bijvoorbeeld het ouderschap van grote invloed is op de wijze waarop je tegen het leven aankijkt. Maar focus op de achterliggende motieven: is iemand bewust vader of moeder geworden? Of kwam het kind omdat de partner 'er aan toe was' of 'omdat het normaal is' enzovoorts. Door dergelijke vragen te stellen, komen waarschijnlijk al snel achterliggende motieven naar voren (bijvoorbeeld 'Een mens leeft niet voor zichzelf alleen'). Maak duidelijk dat het in een loopbaangesprek om dergelijke motieven gaat.

2.a. Valkuil

Angst om zichzelf 'te laten zien' aan collega's. In veel docententeams is er weinig ruimte voor (en ervaring met) spreken over eigen motieven. Docenten zijn daarom bang zich (te) kwetsbaar op te stellen.

2.b. Beschrijving van de valkuil (casus of beschrijving)

Deelnemers maken voortdurend grapjes en vermijden serieus in te gaan op de vraag 'Wie ben ik?'.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Probeer niet door de weerstand 'heen te breken', maar probeer de weerstand te 'omzeilen'. Dit is mogelijk door bijvoorbeeld te vragen hoe studenten reageren op de vraag 'Wie ben ik?'. Waarschijnlijk zal een van de deelnemers al snel opmerken dat er veiligheid in de groep/klas moet zijn, om studenten antwoorden te laten geven die betrekking hebben op 'de binnenkant' van hun persoonlijkheid. Maak vervolgens duidelijk dat veiligheid meestal geen gegeven is, maar stap-voor-stap gemaakt moet worden. Bespreek mogelijkheden om dat zowel in de klas als in de trainingsgroep te doen.

3.a. Valkuil

Het vooral over kwaliteiten en niet over motieven hebben. Omdat mensen niet vaak nadenken over wie ze zijn én omdat er meestal een veilige omgeving nodig is voordat iemand zich kwetsbaar durft op te stellen, is de kans groot dat sommige docenten zich concentreren op hun kwaliteiten.

3.b. Beschrijving van de valkuil (casus of beschrijving)

Docenten geven antwoorden in de trant van 'Ik ben goed in ...' of 'Ik hoor van anderen dat ik goed ben in...'

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Vermijd om het belang van kwaliteiten te ontkennen. Kwaliteiten zijn met name belangrijk voor het zelfvertrouwen. Concentreer je liever op de vraag wat iemand van de eigen kwaliteiten leert. Het antwoord is meestal dat je weinig tot niets leert van het benoemen van je eigen kwaliteiten als je voor een serieus keuzeprobleem staat (dus een probleem waarin je juist niet kan doorgaan met wat je altijd deed, maar iets nieuws moet bedenken). In zo'n situatie gaat het om het ontdekken van de eigen motieven.

 **TERUG**

**Dag 1. Een gevoel van richting en identiteit ontwikkelen:
een nieuwe benadering****Opdracht 2: Is een goede keuze (kunnen) maken een zaak**

- 1) van hoofd (kennis),**
- 2) van hand (vaardigheden),**
- 3) of van hart (passie)?**

(tijdsindicatie: ca. 10 minuten, groepsopdracht)

a. Doel van de dag

Het doel van de eerste trainingsdag is de docenten na te laten denken over richting ('Waar wil ik met mijn leven naar toe?') en identiteit ('Wie ben ik?'). De vooronderstelling is dat je alleen op basis van een zich voortdurend ontwikkelend gevoel van richting en identiteit goede keuzes kunt maken.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Dit is de start van de training, de theoretische onderlegger, waar gedurende de rest van de training op teruggegrepen kan worden en een eerste verkenning van de 'nieuwe handelingsroutine' waaraan gedurende de training wordt gewerkt.

1.2.1 Interpretatiekader opdracht**a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?**

De opdracht laat de deelnemers ervaren dat voor een goede keuze meer nodig is dan alleen het verstand en voldoende informatie, of alleen 'er een goed gevoel bij hebben'.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In de eerste oefening is het onderscheid tussen buitenkant/kwaliteiten en binnenkant/motieven duidelijk geworden. Daarna is (theoretisch) uitgelegd waarom het belangrijk is zelf richting en betekenis te geven aan het leven, nu de grote verhalen van kerk, politieke zuil enzovoort veel minder belangrijk zijn. Deze oefening leidt het volgende stuk theorie in, waarin de dynamiek van richting en betekenis geven duidelijk wordt: van gevoel naar verstand weer terug naar gevoel (van buik naar hoofd weer terug naar buik).

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?***Praktisch/organisatorisch***

Dit is een groepsopdracht. De groep moet zodanig van omvang zijn dat iedereen actief kan participeren, dus bij voorkeur niet groter dan vijf mensen. Daar kun je naar bevind van zaken van afwijken.

De opdracht moet ook niet te lang duren. Hij is vooral bedoeld ter introductie van het volgende stuk theorie. De meeste groepen komen na 5 à 10 minuten al tot een gezamenlijk besef dat voor een goede keuze hoofd, hand én hart nodig zijn. Eventueel kun je de deelnemers nog vragen waar het proces idealiter zou moeten beginnen of wat prioriteit heeft.

Vraag na 5 à 10 minuten naar reacties: waar zijn de groepen op uitgekomen en waarom? Vraag bij alle antwoorden ook steeds waar het proces volgens de groepen moet beginnen.

Inhoudelijk

De oefening is bedoeld als introductie van het volgende stuk theorie. Alle antwoorden zijn dus goed,

1.2.2. Het goede voorbeeld

Groep: 'Wij vonden eigenlijk dat een goede keuze vooral goed moet voelen, maar ook verstandig moet zijn. Dus beide eigenlijk. En de handen, ja, de keuze moet natuurlijk ook passen bij wat je kunt. Je kunt wel heel graag straaljagerpiloot willen worden, maar als je een bril draagt is dat natuurlijk niet zo'n goede keuze.'

Sc: 'Oké. Duidelijk. Maar waar moet het beginnen volgens jullie? Bij die bril? Of bij de verstandige keuze of bij de keuze die goed moet voelen?'

Groep: 'Nee, bij het gevoel. Daar begint het. Maar dat is niet genoeg. Je moet ook weten dat het een verstandige keuze is en dan weet je al van die bril.'

1.2.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

Bij deze oefening kan eigenlijk niet zoveel fout gaan, omdat alle antwoorden in principe goed zijn. De antwoorden zijn alleen nuttig om het volgende stuk theorie te introduceren, waarin expliciet wordt gemaakt hoe de relatie tussen hoofd, hart en handen er bij een goede keuze precies uitziet. Omdat er een paar hardnekkige misverstanden of mystificaties bestaan, geven we die hieronder weer.

1.a. Valkuil

Het moet 'in balans' zijn. Een veelgehoorde reactie op het dilemma 'hoofd, hart of handen' is dat die drie in balans moeten zijn. Dat klinkt mooi, maar maakt weinig duidelijk. Het gaat namelijk om een zo precies mogelijke beschrijving van het feitelijk optredende proces bij betekenisgeving, zodat begrepen wordt wat er bij studenten gebeurt en daar adequaat op gereageerd kan worden. Dat proces begint juist bij onbalans: iemand maakt iets mee dat hem raakt, maar dat komt zo direct in de theorie aan de orde.

1.b. Beschrijving van de valkuil (casus of beschrijving)

Groep: 'Wij vinden dat het in balans moet zijn. Het gaat niet om het hoofd, het hart óf de handen, maar om alle drie en dat moet in balans zijn, anders kun je niet zeggen dat er sprake is van een goede keuze.'

Sc: 'Oké, mooi. Maar hoe ziet dat eruit: 'in balans'? Het begint toch ergens, niet overal tegelijkertijd?'

Groep: 'Ja, misschien wel, maar dat is niet belangrijk. Als hoofd, hart en handen maar in balans zijn is het goed en anders niet.'

Sc: 'Ja, dat snap ik, maar een proces begint altijd ergens. Dus dan is er geen sprake van balans. Wat gebeurt er dan, volgens jullie?'

Groep: 'Dan gaat het erom dat het weer in balans gebracht wordt, dat het hoofd en de handen er ook toe gaan doen, het moet in balans zijn.'

Sc: 'Oké, daar komen we zo op terug.'

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Niet verder van toepassing

2.a. Valkuil

Kiezen is rationeel (met het hoofd)! Soms zijn mensen er stellig van overtuigd dat alleen rationeel afgewogen keuzes goed keuzes zijn. Zij hebben uiteraard recht op hun eigen opvatting daarover, maar onderzoek naar keuzeprocessen wijst erop dat bij keuzes maken verstand én emoties een rol spelen. En dat daar waar één van de twee geen rol speelt, de betrokkenen voor hun omgeving als 'irrationeel' te boek staan. Wat hier meestal achter zit, is dat deze deelnemers opzien tegen gesprekken waar emoties een rol bij spelen. Daar willen ze eigenlijk liefst niet mee te maken hebben, dat vinden ze belastend, dan moet er gezorgd worden, enzovoort. Dat is niet de taak van onderwijs, maar van zorg. Deze deelnemers kun je in die zin geruststellen, dat verderop duidelijk zal worden dat het weliswaar wel degelijk om emoties gaat, maar vooral om de ervaring die daaronder zit en de betekenis die die ervaring heeft. De emotie als zodanig is alleen het vehikel om daar te komen.

2.b. Beschrijving van de valkuil (casus of beschrijving)

D(eelnemer): 'Ja, mijn groep vindt dat het alle drie moet en in balans en zo. Maar ik vind dat eigenlijk gewoon maar onzin: al dat gedoe met die emoties en zo. Dat vind ik een hoop vaag en zweverig gedoe: je maakt een lijstje met voor- en nadelen en op basis daarvan neem je een, zoals dat in goed Nederlands heet, 'wijs besluit' en daarmee is de kous af. Ik begrijp niet waarom het moeilijker moet zijn.'

Sc: 'Dat kan, maar het is in strijd met wat het nodige onderzoek laat zien. Dat onderzoek laat zien dat voor het maken van een goede keuze, een weloverwogen keuze of, zoals je dat noemt, een wijs besluit, juist zowel de emotie als het verstand van belang zijn. Dat als een van de twee niet meedoet, bijvoorbeeld als gevolg van een ongeval of een medisch probleem, de door de betreffende persoon genomen besluiten meestal als irrationeel en onnavolgbaar worden gezien door de omgeving.'

D: 'Ja, dat zal allemaal wel, maar wat heb ik daarmee te maken? Ik heb jongeren in de klas die geen medische gevallen zijn. Die moet ik gewoon helpen een verstandige beslissing te nemen. Daar heb ik die emoties helemaal niet bij nodig. Daar zijn wij tenslotte ook helemaal niet voor, daar heb je zorginstellingen en therapeuten voor. Als ik dat had gewild, had ik daar wel een baan gezocht.'

Sc: 'Oké, dat is duidelijk. Ik weet niet of het helpt, maar we gaan hier geen zorggesprekken voeren. We gaan het niet over emoties hebben, we gaan de emoties gebruiken om jongeren te helpen de betekenis van de ervaringen te begrijpen die ze hebben opgedaan. Het is dus helemaal niet de bedoeling om therapeutje te gaan spelen. Daar is loopbaangespreksvoering niet voor bedoeld! We komen hier nog op terug. Vind je het goed om dit even tot dan te bewaren?'

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Niet verder van toepassing

**Dag 1. Een gevoel van richting en identiteit ontwikkelen:
een nieuwe benadering****Opdracht 3: Hoe zou jij je zoon/dochter begeleiden als hij/zij
vraagt: 'Is deze partner geschikt voor mij?'**

(Groepsopdracht, ca. 15 minuten)

a. Doel van de dag

Het doel van de eerste trainingsdag is de docenten na te laten denken over richting ('Waar wil ik met mijn leven naar toe?') en identiteit ('Wie ben ik?'). De vooronderstelling is dat je alleen op basis van een zich voortdurend ontwikkelend gevoel van richting en identiteit goede keuzes kunt maken.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Dit is de start van de training, de theoretische onderlegger, waar gedurende de rest van de training op teruggegrepen kan worden en een eerste verkenning van de 'nieuwe handelingsroutine' waaraan de deelnemers gedurende de training wordt werken.

1.3.1. Interpretatiekader opdracht**a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?**

Deze opdracht laat de deelnemer ervaren dat hij in loopbaanbegeleiding niet de adviesrol op zich moet nemen. De helpende basishouding er een is die begint met 'ik weet het ook niet'. Het doel van de opdracht is de deelnemer te laten voelen dat alleen de betrokkene zelf richting en betekenis kan bepalen, en dat begeleiding daarbij alleen goed werkt als de begeleider uitgaat van de ik-weet-het-ook-niet-basishouding door vragen te stellen die de student helpen zelf richting en betekenis te geven aan de ervaringen die hij heeft opgedaan.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In de eerste oefening heeft de deelnemer gezien wat het verschil is tussen binnenkant (kwaliteiten) en buitenkant (motieven). In de theorie na de tweede oefening heeft de deelnemer gemerkt hoe het proces van het omzetten van ervaring in betekenis en richting verloopt (van gevoel naar verstand weer terug naar gevoel). In deze oefening kan de deelnemer ervaren welke ruimte een begeleider heeft om dit proces te ondersteunen, zodanig dat het tot zicht op motieven leidt.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?***Praktisch/organisatorisch***

Voor een goede uitvoering van de oefening is het van belang dat de groepen niet te groot zijn. In de praktijk is gebleken dat vijf deelnemers een goed aantal is.

Een veelvoorkomend probleem is dat de deelnemers 'over' de opdracht gaan praten. Om dat te voorkomen, is het goed om rond te lopen en daar waar dat gebeurt, deelnemers te vragen om de oefening te doen. Ook al vinden ze het lastig: 'het gesprek eróver leidt in elk geval niet tot kennis, het ervaren ván meestal wel'.

Als de deelnemer geen kinderen heeft, kan het gesprek ook gaan over een goede vriend of vriendin, een naast familielid en vergelijkbare mensen met wie iemand een goede en vertrouwelijke band heeft.

Als de groepen klaar zijn (na circa 15 minuten), inventariseer je als schoolcoach de antwoorden. Dat gebeurt plenair: groepsleden vertellen wat er in hun groep is besproken over hoe zij zoon of dochter zouden begeleiden bij deze vraag.

Inhoudelijk

Deze opdracht is belangrijk voor deze eerste dag. Hij maakt inzichtelijk dat de 'bekende' en 'eenvoudige' oplossingen – zoals adviseren en voorlichting geven – niet werken. Daarmee wordt de verbinding gemaakt met wat vanuit de theorie al is aangegeven en de deelnemers ervaren dit nu in de praktijk: alleen de persoon zelf kan richting en betekenis geven. Begeleiding van dit proces is buitengewoon lastig (het is werken met de handen op de rug gebonden) en vereist terughoudendheid van de begeleider. Alle staande docent-routines zijn hier niet van toepassing of zelfs schadelijk. Docenten moeten een nieuwe routine aanleren. Maar omdat de oefening emotioneel dicht bij de betrokkenen staat, is hij wel goed invoelbaar en maakt hij op emotioneel niveau expliciet wat op rationeel niveau vaak of (nog) niet begrepen of zelfs afgewezen wordt.

1.3.2. Het goede voorbeeld

Schoolcoach: 'Jullie hebben besproken hoe je je zoon of dochter bij deze vraag zou begeleiden bij de vraag 'Is deze partner geschikt voor mij?'. Wie wil vertellen wat er zoal besproken is, hoe jullie het aangepakt zouden hebben?'

D(eelnemer): 'Wij vonden het heel erg lastig. Het is tenslotte je kind. Daar sta je dicht bij. En je hebt opvattingen over die partner, of dat de goede is of niet. Als het voor jou de goede is, dan is het niet zo moeilijk, maar als je zelf niet zo enthousiast bent over die partner is dat echt heel lastig. Maar wij zouden beginnen met de vraag: 'Waarom vraag je dat aan mij?'.'

Sc: 'Ok. Wat hoop je daarmee teweeg te brengen?'

D: 'Dat hij of zij dan iets vertelt over wat er gebeurd is of waar hij of zij door aan het twijfelen gebracht is. Dan kunnen we het daarover hebben.'

Sc: 'Ja, mooi. Nog anderen?'

Andere D: 'In onze groep zouden we begonnen zijn met die vraag: 'Is er wat gebeurd dan?'.'

Andere D: 'In onze groep was het idee dat we zouden beginnen met te zeggen: 'Joh, dat weet ik ook niet?'.'

Sc: 'Kortom, vragen die je zoon of dochter zouden uitnodigen te vertellen over waar die vraag vandaan komt. Mooi! De gebeurtenis die hem of haar ertoe gebracht heeft zichzelf die vraag te stellen.'

1.3.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Beklemtone van de verschillen tussen zoon/dochter en student en/of gesprekken over partners en opleidingen en beroepen – de opdracht niet in deze vorm willen uitvoeren. Voor de meeste begeleiders is de stap van begeleiding van een 'verstandige keuze' naar partnerkeuze een stap in de onzekerheid. In die context komt alle bekende en vertrouwde gedrag ineens 'in de lucht te hangen'. Bij het behandelen van de theorie (van verliefdheid liefde maken) gaat het nog wel om mee te bewegen, maar bij deze oefening komt de confrontatie tot stand met het feit dat alle bekende gewoontes, instrumenten, gebruiken, niet meer werken en heroverwogen moeten worden. Dat is lastig en roept verzet op (komt later in dag 1 aan de orde via VERB): dit is onvergelijkbaar, en dus niet geldig. Daarin zit uiteraard een zekere kern van waarheid: zoon of dochter is niet hetzelfde als een student en partnerkeuze is niet hetzelfde als opleiding- of beroepskeuze. Maar het PROCES is wel hetzelfde! En door dit proces aan te leren, is het gemakkelijker zich de nieuwe routine eigen te maken dan via een bekend proces, dat verbonden is aan de bestaande routines.

1.b. Beschrijving van de valkuil (casus of beschrijving)

D(eelnemer): 'Ik heb moeite met deze oefening! Dit is echt iets anders. Deze opdracht gaat over mijn kind en dat is echt totaal wat anders dan een gesprek met een leerling. En met die leerling

gaat het over zijn of haar opleidings- of beroepskeuze, niet over partnerkeuze. Dat is ook echt totaal iets anders. Dus ik wil deze vraag niet beantwoorden. Ik begrijp wel wat jullie willen: je wil dat ik me afvraag hoe ik om moet gaan met een student die bij me komt met de vraag 'is deze opleiding iets voor mij?'. Nou, dat doe ik altijd zo (D begint te vertellen over hoe hij of zij in de dagelijkse praktijk deze situatie aanpakt: test, keertje bij een andere opleiding kijken, enzovoorts).

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Sc: (liefst vóórdat D een heel verhaal afsteekt over de bestaande begeleidings- en adviespraktijk): 'Als ik je even mag onderbreken: ik begrijp dat het lastig is, en ik begrijp dat het niet meevalt om de verbinding te zien, maar die is er! Die wordt je gaandeweg in deze training duidelijk, dus ik wil je toch dringend vragen om de opdracht te doen zoals die er nu staat en niet in te vullen met een student en een vraag over opleiding of beroep. Die context is voor jullie vertrouwd, daarin weet je wat je doet. Wij willen juist een andere benadering laten zien, je laten ervaren hoe die werkt en dat die beter werkt, omdat je dieper komt, bij de binnenkant, de motieven. Dus, dringend verzoek: zou je toch de opdracht willen doen zoals die er staat.'

2.a. Valkuil

In de adviesrol terugvallen. Zelfs voor ervaren begeleiders is in deze situaties de verleiding soms groot om de eigen ervaring om te zetten in goedbedoelde adviezen aan de vraagsteller.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

D(eelnemer): 'Dit is toch typisch een 'cold feet'-vraag? Dat weet ik zelf ook nog wel. Dan heb je een tijd verkering en dan ga je jezelf dit soort vragen stellen: 'Wil ik dit echt wel?' en 'Krijg ik straks geen spijt?' Dus ik zou toch iets zeggen als: 'Goh, joh (of meid), maak je niet druk, als het niet de ware is dan merk je dat gauw genoeg. Hoe meer je jezelf met dit soort vragen lastigvalt, des te meer je in kringetjes rond gaat draaien. Daar word je alleen maar ongelukkig van! Dus vertrouw op je gevoel.' Zoiets. Anders gaan ze maar piekeren, toch?'

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Sc: 'Je stelt twee thema's aan de orde: gebruikmaken van je levenservaring en voorkomen dat je zoon of dochter gaat piekeren. Laten we ze even één voor één bekijken. Eerst het gebruikmaken van je levenservaring. Je hebt het idee dat je zoon of dochter kunt helpen door hen te laten delen in jouw levenservaring. Klopt dat? Wat zorgt ervoor dat je dat verwacht?'

De bedoeling van deze vraag is uiteraard om (in een 'voorbeeldgesprek') de vraagsteller mee te nemen in een loopbaangesprek: welke ervaring heeft hem tot de conclusie gebracht dat het goed is om advies te geven op basis van eigen levenservaring? Vrijwel altijd zit daar een concrete ervaring achter die voor deze conclusie heeft gezorgd en die eventueel ook anders geïnterpreteerd kan worden (maar dat is hier iets minder belangrijk). Bijvoorbeeld:

D: 'Ik weet nog heel goed dat ik een vriendje had waar ik helemaal verslingerd aan was, maar ik had niet door dat hij achter mijn rug om met andere meisjes flirtte. Mijn moeder wel en die heeft me toen echt een hele hoop verdriet bespaard door me het verhaal van een vriendje uit haar eigen jonge jaren te vertellen dat haar belazerde met andere meisjes. Daardoor zijn me echt de schellen van de ogen gevallen.'

Als die ervaring is beschreven, zou de volgende vraag gesteld kunnen worden:

Sc: 'En als je nu de situatie die jij nu hebt beschreven waarin jij tot deze conclusie bent gekomen vergelijkt met de situatie van de opdracht waarin je zoon of dochter je de vraag stelt: 'Is deze partner geschikt voor mij?', waarin zijn die situaties dan vergelijkbaar en waarin zijn ze verschillend?'

De vergelijking van de situaties kan D helpen om zicht te krijgen op wanneer welk gedrag handig, gepast of zelfs nodig is en wanneer niet. Bijvoorbeeld:

D: 'Ja, ik weet natuurlijk niet waar die vraag van mijn zoon of dochter vandaan komt, maar als zij of hij ook bang is om bedrogen te worden, dan weet ik dat het helpt als ik haar over mij en mijn moeder vertel.'

Sc: 'Dat begrijp ik. Weet je al wat er achter de vraag van je zoon of dochter zit? Weet je dat het gaat om mogelijk bedrog?'

D: 'Nee, dat weet ik niet. Dan is het misschien beter om eerst eens te vragen wat er aan de hand is, waar die vraag vandaan komt. En dan kan ik altijd nog met mijn levenservaring komen als dat nodig is.'

Sc: 'Wat zorgt dat je denkt dat dat nodig is?'

D: 'Ik wil ze graag behoeden voor een hoop onnodige pijn, natuurlijk.'

Sc: 'Dat begrijp ik.'

Afhankelijk van de situatie (en de beschikbare tijd) kun je hier als schoolcoach op doorgaan: Wat zorg ervoor dat ze denkt dat haar zoon of dochter pijn bespaard moet blijven? Je kunt het ook korter houden door aan te geven dat we op de positieve kanten van het ervaren van pijn nog ingaan in de training (AU- en WAUW-ervaringen, dag 2).

Op dezelfde manier kan met de veronderstelling van het piekeren worden omgegaan.

Daarbij: piekeren is een onwenselijk verschijnsel: het kost erg veel energie en levert helemaal niets op. Vaak helpt juist het beginnen bij de emotie (meestal angst) goed om te zorgen dat het piekeren stopt. Als dat niet zo is, komen we in een zorggesprek terecht. Dat is niet erg, dat kan noodzakelijke voorwaarde zijn, maar het moet wel duidelijk zijn.

◀ TERUG

**Dag 1. Een gevoel van richting en identiteit ontwikkelen:
een nieuwe benadering****Opdracht 4: Wat zijn de belangrijkste verschillen met hoe je een
student begeleidt?**

(Groepsopdracht, ca. 15 minuten)

a. Doel van de dag

Het doel van de eerste trainingsdag is de docenten te laten nadenken over richting ('Waar wil ik met mijn leven naar toe?') en identiteit ('Wie ben ik?'). De vooronderstelling is dat alleen op basis van een zich voortdurend ontwikkelend gevoel van richting en identiteit goede keuzes kunnen worden gemaakt.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Dit vormt de start van de training en de theoretische onderlegger, waar deelnemers gedurende de rest van de training op kunnen terugrijpen. Ook is het een eerste verkenning van de 'nieuwe routine' waaraan gedurende de training gewerkt gaat worden.

1.4.1. Interpretatiekader opdracht**a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?**

Deze opdracht maakt de deelnemers expliciet bewust van het feit dat het begeleiden van een student in een loopbaangesprek echt iets anders is (een nieuwe routine) dan wat zij tot dusver hebben gedaan (de bestaande routine).

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

De opdracht sluit direct aan bij en is niet los te zien van opdracht 3, waarin de deelnemers zich in groepen hebben afgevraagd hoe ze hun zoon of dochter zouden begeleiden als die de vraag zou stellen 'Is deze partner geschikt voor mij?'. De opbrengst van die opdracht is globaal genomen dat de deelnemers beseffen dat ze zich terughoudend zouden opstellen, weinig tot geen adviezen zouden geven en vooral veel zouden vragen naar de situatie die de aanleiding was om deze vraag te stellen. Daardoor kan de zoon of dochter zelf die ervaring van betekenis voorzien, eventueel met wat hulp van de begeleider. Deze oefening maakt deze opbrengst expliciet door de ervaring van het bedenken hoe zoon of dochter begeleid zou moeten worden af te zetten tegen de manier waarop de begeleiding meestal vorm krijgt.

De opdracht is bovendien de opstap naar theorie over verschillende vormen van leren, die duidelijk maakt dat de vorm van leren in een loopbaangesprek betekenisvol leren is (of creatief leren). Ook de uitgangspunten van en de handleiding voor het voeren van een loopbaangesprek (als alternatief voor de staande routine) komen aan bod in de theorie.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel***Praktisch/organisatorisch***

De opdracht spreekt voor zich. Het is een groepsopdracht.

Tijdsindicatie: 10 minuten.

Er bestaan twee gevaren voor 'verkeerde' invulling van de opdracht:

1. praten óver de opdracht in plaats van de opdracht uitvoeren;
2. formele verschillen tussen de situaties benoemen.

Om de eerste valkuil te voorkomen is het goed om tijdens de uitvoering van de opdracht rond te lopen en deelnemers te verleiden de opdracht uit te gaan voeren. Om de tweede valkuil te voorkomen kun je bij de uitleg van de oefening aangeven dat het niet gaat om de buitenkant van de situatie, maar over de manier waarop de deelnemers het gesprek voeren. In opdracht 3 ging over de zoon of dochter van een deelnemer, dus iemand waar ze een nauwe band mee hebben. Die situatie verschilt van een student, waar ze een minder nauwe band mee hebben. De setting is de school in plaats van thuis. Het is niet de bedoeling dat deze verschillen besproken worden. Als iedereen klaar is, verzamel je de uitkomsten van de opdracht plenair.

Inhoudelijk

De opdracht moet expliciet maken dat een loopbaangesprek voeren iets anders is dan wat de meeste deelnemers op het moment van de training gewend zijn te doen in hun school.

1.4.2. Het goede voorbeeld

Wanneer het gesprek in de groep intensief is geweest, zullen de deelnemers heel veel verschillen kunnen benoemen. De belangrijkste verschillen hebben betrekking op 'handelingsregels' die later in dag 1 aan de orde zullen komen:

- spreken over een ervaring die er toe doet in plaats van spreken over een ervaring die meestal vooral voor de docent van belang is;
- aandacht hebben voor emoties zonder in die emoties 'te roeren', in plaats van overdreven veel aandacht hebben voor 'wat het met je doet';
- niet invullen voor het eigen kind in plaats van snel een diagnose stellen en zaken gaan invullen bij de student.

1.4.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Een beruchte valkuil in onderwijs is: 'dat doen we allemaal al'. Nu het concreter wordt, het niet meer (alleen) over relaties gaat, maar ook over hoe de deelnemers gesprekken voeren met hun studenten, voelen de meeste deelnemers wel aan dat daarin iets moet veranderen. Dat roept verzet op. Dat is heel natuurlijk: we willen liever niet veranderen als het even niet hoeft. Een van de standaardtrucs om dat te voorkomen is te zeggen dat veranderen niet nodig is, want 'dat doen we allemaal al'. Vergelijken, meestal tamelijk gedetailleerd, is dan de meest krachtige eye-opener.

1.b. Beschrijving van de valkuil (casus of beschrijving)

Sc: 'Als iedereen zover is, ben ik benieuwd wat jullie als belangrijkste verschillen hebben gevonden. Wie wil daar wat over zeggen?'

D(eelnemer): 'Nou, we hebben even zitten kijken, maar bij ons op school doen we het eigenlijk wel net zo. Er is niet zoveel verschil, behalve dan dat het je studenten zijn en niet je kinderen. Maar verder... nee, verder eigenlijk niet.'

Sc: 'Kun je een voorbeeld geven?'

D: 'Nou, als een student bij me komt met de vraag of deze specialisatie wel wat voor hem is, dan ga ik eens met hem zitten. Ik vraag hoe het gaat met dit vak en met die opdracht en of hij dat wel leuk vindt om te doen en zo. Zo probeer je die student te helpen om te beslissen welke kant hij uit wil.'

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Sc: 'Kun je me vertellen wat je daarstraks bij de opdracht met je zoon of dochter hebt voorgesteld hem of haar te vragen of tegen hem of haar te zeggen?'

D: Ja, toen heb ik eigenlijk hetzelfde gezegd. Ik ga met haar zitten en vraag: 'Hoe gaat het dan tussen jullie? En Waarom stel je die vraag?' en die andere dingen die daarstraks gezegd zijn.

Sc: 'Oké. En kun je dan eens vergelijken wat je nu zegt: 'Hoe gaat het dan tussen jullie? En waarom stel je die vraag?' met wat je net zei over die student: 'Hoe gaat het met dit vak en met die opdracht?' Wat is daaraan volgens jou hetzelfde en wat is er anders?'

D: 'Goh, moeilijke vraag! Ik vind het wel een beetje hetzelfde. Alhoewel, misschien toch niet. Bij mijn dochter stel ik de vragen meer algemeen, maar dat kan toch niet met studenten?'

Sc: 'Wat zorgt ervoor dat je dat denkt?'

D: 'Mijn ervaring natuurlijk. Bij studenten moet je gericht zijn en praktisch, anders komt er niks uit, dan blijft het van dat vage geklets.'

Nu kun je (als je er de tijd voor hebt) de diepte in: 'Wat zorgt ervoor dat je dat denkt? Heb je daar ervaring mee? Geef eens een voorbeeld?' Maar je kunt ook naar:

Sc: 'We gaan het er nog over hebben of dat nodig is en hoe dat wel of niet anders kan. Maar in elk geval heb ik het idee dat je aangeeft dat er een verschil is: bij de studenten moet je gericht zijn en praktisch en dat doe je niet bij je dochter. Klopt dat?'

D: 'Ja, daar heb je wel een punt! Maar voor mij voelt het wel hetzelfde!'

Sc: 'Dat kan. Ik hoop dat we je in de training daar meer ervaring mee kunnen laten opdoen om goed te kunnen vergelijken of het ook echt hetzelfde is.'

2.a. Valkuil

Aan de buitenkant c.q. de formele kant blijven zitten. Bij de vergelijking hebben docenten vaak de neiging om niet het soort vragen of de manier van omgaan met zoon/dochter en student met elkaar te vergelijken, maar de formele kant: je rol als docent en als ouder, de context van de school en thuis, het tijdsperspectief (een kind heb je voor het leven, een student drie jaar). Die beschrijvingen geven uiteindelijk voornamelijk aan dat je in die situaties aan 'de buitenkant' blijft en niet doordringt tot motieven, de binnenkant. Het gesprek zal dan dus gaan over kwaliteiten en kwaliteitseisen en niet over motieven en verbondenheid. En dat laatste is wel de bedoeling, gezien alle voorafgaande theorie.

2.b. Beschrijving van de valkuil (casus of beschrijving)

Sc: 'Als iedereen zover is, ben ik benieuwd wat jullie als belangrijkste verschillen hebben gevonden. Wie wil daar iets over zeggen?'

D(eelnemer): 'Je bent als docent minder betrokken bij een student dan bij je eigen kind. Je kunt afstandelijker en rationeler zijn, je hebt meer ruimte. Dus blijf je zakelijker.'

Andere D: 'Ja, dat herken ik: als een student dit soort vragen stelt ('Is dit beroep geschikt voor mij?') dan denk ik vanuit het beroep: 'Pas jij in dat pak?''

Andere D: 'En je hebt een ander tijdsperspectief: je kind heb je voor het leven, je studenten drie of vier jaar. Dat maakt het anders. Je bent minder emotioneel betrokken.'

Sc: 'Ik hoor vooral minder betrokkenheid. Klopt dat?'

D: 'Nee, je bent natuurlijk wel degelijk betrokken bij je studenten, maar het is anders dan bij je kinderen. Die betrokkenheid is veel groter, daar sta je emotioneel veel dicht bij.'

Sc: 'Dat snap ik. En daardoor is je betrokkenheid minder?'

D: 'Ja, dat hoort bij je professionaliteit als docent, dat je minder emotioneel betrokken bent. Dat is je rol.'

Sc: 'Oké, ik hoor wat je zegt. Als we nou even kijken naar wat we net hebben gezien over wat de kern is van kiezen (sheet 9), dan staat daar – en daar hebben we het uitgebreid over gehad – dat emoties een belangrijke rol spelen bij kiezen. Hoe moet ik dat dan zien in relatie tot wat je nu zegt over professionaliteit en minder betrokkenheid?'

D: 'Ja, dat weet ik ook niet precies, maar dat is wel zoals het is: je bent als docent minder betrokken bij je studenten dan bij je kinderen.'

Sc: 'Oké. Dat is een constatering van een feit. Daar doe ik niets aan af. Dat sluit precies aan bij het volgende stukje theorie, dus dank voor dit bruggetje. Wat je beschrijft als professionaliteit, past namelijk precies bij een specifieke vorm van leren: reproductief leren. Over die vorm van leren en

de twee andere die hier van belang zijn, wil ik het nu hebben. Dus neem dit even mee en laat me weten hoe je hier na dit stukje theorie tegenaan kijkt. Akkoord?

Alternatief: beginnen met:

Sc: 'Ik snap het. Als we nu even terugdenken aan het begin van deze sessie. Daar luidde de opdracht antwoord te geven op de vraag: 'Wie ben ik?' Toen hebben we geconstateerd dat je bij de beantwoording van die vraag vooral op de buitenkant zit, op kwaliteiten: waar ben ik goed in, wat kan ik, welke rollen vervul ik, enzovoort. We hebben toen ook gezien dat de binnenkant – motieven – in dit kader veel belangrijker zijn. Als het erom gaat van verliefdheid liefde te maken, is juist de emotie belangrijk om zowel die ander als jezelf te leren kennen. Wat je – in mijn ogen – nu feitelijk zegt, is dat deze vorm van leren in het onderwijs niet belangrijk is. En dat klopt, want de leidende vorm van leren in onderwijs is reproductief leren. Daar wilde ik het nu over gaan hebben, dus dank voor dit bruggetje! Ik wil het nu namelijk graag met jullie hebben over de drie hoofdvormen van leren (volgende sheet). En over de betekenis daarvan voor waar we hier mee bezig zijn. [Verder met uitleg sheet 12]

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Zie 2.b

◀ TERUG

Dag 1. Een gevoel van richting en identiteit ontwikkelen: een nieuwe benadering

Opdracht 5: Het voeren van een loopbaangesprek in drietallen

(Na introductie van de uitgangspunten en handleiding loopbaangespreksvoering
(tijdsindicatie: 3 x 10 minuten))

a. Doel van de dag

Het doel van de eerste trainingsdag is de docenten te laten nadenken over richting ('Waar wil ik met mijn leven naar toe?') en identiteit ('Wie ben ik?'). De vooronderstelling is dat alleen op basis van een zich voortdurend ontwikkelend gevoel van richting en identiteit goede keuzes kunnen worden gemaakt.

b. Plaats van de dag in de opbouw van de training

Start van de training. Theoretische onderbouwing, waar gedurende de rest van de training op teruggegrepen kan worden en eerste verkenning van de 'nieuwe routine' waaraan gedurende de training gewerkt gaat worden.

1.5.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Deze oefening is de eerste kennismaking van de deelnemers met de kern van het reflectiedeel van de loopbaangespreksvoering (terugkijken). Daarmee wordt een eerste verkenning gedaan van de vertaling van de theorie in een 'nieuwe routine'. Het doel is dat de deelnemers merken dat deze nieuwe routine iets geheel anders is dan wat ze gewend zijn in de dagelijkse praktijk (de 'bestaande' routine).

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In de vorige oefeningen is al enigszins duidelijk geworden, dat iets anders van de deelnemers wordt gevraagd dan ze gewend zijn. De ervaringen met deze oefeningen laten zien dat er meer diepte in het gesprek komt door naar motieven te zoeken. In deze oefening moet boven alles duidelijk worden dat het nog niet meevalt om op deze manier een gesprek te voeren, maar dat áls het op deze manier gevoerd wordt, de opbrengst veel hoger is. Het doel is dat de deelnemers beseffen dat het gesprek dat ze op deze manier voeren een totaal andere houding en benadering van hen vraagt dan ze gewend zijn.

c. Waar moet je specifiek op letten bij deze opdracht?

Praktisch/organisatorisch

De deelnemers doen de oefening eerst als zichzelf. Ze voeren dus géén rollenspellen op waar een student wordt gespeeld! Het doel daarvan is dat de deelnemer een student alleen maar kan begeleiden in een gesprek als hij zelf heeft ervaren wat het is als er op deze manier een gesprek met je gevoerd wordt. Bovendien gaat het om de echt beleefde eigen emotie en de feiten die daarbij horen. Dat kan niet in een rollenspel.

Zorg dat iedereen de gesprekshandleiding in geprinte versie of op tablet beschikbaar heeft om op terug te vallen.

Instructie: nadat de achtergrond achter het kleine verhaal, verbreden en verdiepen, het grote verhaal en het loopbaanverhaal is verteld, en de uitgangspunten en/of handleiding zijn doorgelopen: Om hiermee te oefenen gaan jullie nu in drietallen een loopbaangesprek voeren volgens de handleiding die we zojuist hebben doorgenomen. Om het eenvoudig te houden, doen we in deze oefening de handleiding alleen tot stap 4 (het kleine verhaal is helemaal duidelijk) en als dat lukt, stappen 5 en 6 (de begeleide persoon geeft zelf een woord aan het kleine verhaal of benoemt een inzicht). De volgende stappen (7 en 8) komen op dag 2 aan de orde. Van de drie personen is er één begeleider, één wordt begeleid en één is observator. De rol van de observator is vooral te kijken of de gesprekshandleiding wordt gevolgd. De begeleide speelt geen rol! De begeleide is zichzelf. Het gaat dus om een gebeurtenis die de begeleide zelf heeft meegemaakt.

Tijdsindicatie: 3 x 10 minuten: ieder vervult elke rol één keer.

Let op: het gaat om het kleine verhaal, naar aanleiding van de emotiewoorden of emoties, niet om de emotie zelf. Hier onderscheidt zich een loopbaangesprek van een zorggesprek: door de feiten van het kleine verhaal wordt duidelijk welk inzicht daar voor de betrokkene aan vast zit. De emotie is het middel om bij dat inzicht, die betekenis, te komen.

Inhoudelijk

Belangrijk is te beseffen dat dit de kern van de opdracht is: het blijft heel feitelijk, er wordt tot in detail doorgevraagd naar wat er precies gebeurde (wat de emotie veroorzaakte). Het gaat niet om de emotie zelf, maar om wat de emotie teweegbracht. Daarin, in wat die emotie teweegbracht, zit voor de betrokkene de betekenis verscholen. Die betekenis moet in het gesprek boven water komen. Dat kan alleen doordat de betrokkene zelf die betekenis voelt en bij voorkeur ook benoemt. Dat laatste is soms lastig, maar lukt meestal gezamenlijk wel. Daarbij zijn (ook) de volgende stappen in de handleiding nodig, dus als het gesprek nog niet tot die betekenis leidt, is dat niet erg. Hier wordt nadrukkelijk lang stilgestaan bij blijven doorvragen naar wat er precies gebeurd is, omdat dit vaak misgaat in de gesprekken.

Een andere veelvoorkomende valkuil is dat er bij emoties een zorggesprek ontstaat in plaats van een loopbaangesprek. De docent moet emotiewoorden herkennen. Deze woorden zijn aanleiding om door te vragen om bij de verdieping te komen, niet om de student gerust te stellen of op een andere manier hulp te verlenen.

Als er emoties komen, dan moet de loopbaanbegeleider die uiteraard wel erkennen en respecteren. In een loopbaangesprek zijn die emoties echter vooral de ingang om tot diepgang te komen. Als de emotie te heftig is, is een zorggesprek nodig. Soms moet een loopbaangesprek worden afgebroken om eerst een zorggesprek te voeren.

1.5.2. Het goede voorbeeld

Een goed gesprek staat of valt met praten over een ervaring die ertoe doet voor degene met wie het loopbaangesprek wordt gevoerd. Het is dus zaak dat de loopbaanbegeleider zo snel mogelijk vraagt naar concrete ervaringen, het liefst zo recent mogelijk en ingekaderd in een concrete context (bijvoorbeeld de stage). Een goede startvraag is dus: 'Wat is er vanmorgen op je stage gebeurd?' of 'Wat heeft de afgelopen dagen indruk op je gemaakt?' Vervolgens moet de begeleider doorvragen op ervaringen, die worden beschreven met behulp van emotiewoorden. Essentieel is dat de emoties wel worden erkend, maar dat er niet op wordt doorgevraagd. Het gaat niet om de emoties (gevoelens), maar om wat er in een concrete situatie precies de emoties triggert.

Een concrete situatie moet zodanig worden 'uitgevraagd' dat helder is wat precies in die situatie de emoties uitlokte of op gang bracht. Op dat moment is er een klein verhaal dat verbreed en verdiept moet worden. Door deze verhalen te vergelijken, wordt vaak een patroon zichtbaar dat degene met wie het gesprek wordt gevoerd, zelf moet benoemen. Het woord of de woorden waarmee dat gebeurt, worden vervolgens gebruikt om mee naar de toekomst te kijken.

1.5.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

In de adviesrol schieten. In het gesprek ben je als inhoudelijk betrokken en ervaren begeleider geneigd de persoon die begeleiding ontvangt te helpen en tips en adviezen te geven. In een loopbaangesprek is dat vrijwel altijd onwenselijk.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Begeleider: 'De opdracht die we hebben gekregen is, dat ik jou vraag wat je vandaag hebt meegemaakt. Dus: Wat heb je vandaag meegemaakt?'

Docent: 'Nou, ik had vandaag diervverzorging niveau 2. Die moeten een discussie kunnen voeren, dat staat zo in het KD. En dat lukte voor geen meter. Ik baal er gigantisch van, want ja, over vier maanden moeten ze dat wel kunnen.'

Begeleider: 'Is daar geen materiaal voor dan, dat ze een opdracht moeten maken of zo?'

Docent: 'Ja vast wel, maar ik dacht: laat ik het eerst maar eens gewoon proberen.'

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Mogelijke feedback van de schoolcoach: 'Weten we nu al wat er precies gebeurd is?'

2.a. Valkuil

In de inhoud schieten. Als inhoudelijk betrokken en ervaren docent herken je de inhoud van het probleem. Je hebt dat eerder meegemaakt en zou het waarschijnlijk anders hebben aangepakt. Of je ziet iets waar je suggesties voor hebt of van weet wat wel en niet werkt. Je gaat dan in op de inhoud van wat de ander zegt. In een loopbaangesprek is dat vrijwel altijd onwenselijk. Het leidt niet tot betekenisverlening door de persoon die begeleiding ontvangt.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Begeleider: 'Oké. Vervelend. Kun je vertellen wat er precies gebeurde?'

Docent: 'Ik had bedacht dat ze stellingen moesten maken en daar dan over moesten discussiëren. En dat stellingen maken lukte al niet, laat staan erover discussiëren. En wat moet ik nou? Want ze moeten dit kunnen over vier maanden.'

Begeleider: 'Hoe heb je dat dan gedaan met die stellingen?'

Docent: 'Ik heb ze uitgelegd wat een stelling is: niet zomaar een mening, maar een uitspraak die uitdaagt om er voor of tegen te zijn en waar je argumenten voor moet aanvoeren.'

Begeleider: 'En had jij bedacht waarover?'

Docent: 'Het moest met diervverzorging te maken hebben. Verder mochten ze het zelf verzinnen, maar het moest wel enig hout snijden natuurlijk. Maar dat lukte dus totaal niet.'

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Mogelijke feedback van de schoolcoach: 'Weten we nu al wat er precies gebeurd is?'

3.a. Valkuil

Te snel naar een groot verhaal toe willen, oftewel: het grote verhaal al voor de begeleide invullen. Als ervaren begeleider zie je vaak al aankomen wat er misgaat of is misgegaan bij de begeleide. Die begeleide is vaak nog niet zover. De verleiding is dan groot om de begeleide aan jouw inzicht te helpen. De valkuil is dat het in de eerste plaats maar de vraag is of jouw inzicht het inzicht is waar de begeleide wat aan heeft. In de tweede plaats is het bekend dat het veel waardevoller is als die begeleide zelf tot dit inzicht komt. Vaak is het zo dat een begeleide in de weerstand schiet op het moment dat zijn begeleider 'vertelt hoe het zit', terwijl de begeleide die zelf tot dit inzicht komt, je 1) enorm kan verrassen met het inzicht zelf (het is vaak toch echt iets anders dan je dacht) en 2) er erg dankbaar voor is dat je hem hebt geholpen zelf dat inzicht te verwerven. Deze eigen verwerving is daardoor veel krachtiger en betekenisvoller voor de begeleide dan dat 'ie-mand' hem 'vertelt wat er aan de hand is'.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Docent: 'Toen het duidelijk werd dat het de studenten niet lukte een fatsoenlijke stelling te bedenken, heb ik de zin er maar uitgepikt die het meest weg had van een stelling, want ja, je moet toch wát, niet? Die zin heb ik omgebouwd tot een stelling. Daar moesten ze dus over discussiëren. En dat lukte niet.'

Begeleider: 'Maar weten ze wat een discussie is, dan? Hoe je dat doet?'

Docent: 'Nee, niet in detail, maar ze hebben wel overal een mening over, dus ik verwacht tenminste iets, waar ik mee verder kan.'

Begeleider: 'Maar wat verwacht je dan? Dat ze gelijk een mooie discussie kunnen voeren?'

Docent: 'Nee, natuurlijk niet, maar ik had wel iets meer verwacht dan wat ze nu deden. En over vier maanden moeten ze het kunnen!'

Begeleider: 'Weet je, jij wilt veel te veel van ze! Als je nou eens gewoon wat minder van ze vraagt, dat zou al heel veel schelen!'

Docent: 'Denk je? Ja, misschien is dat wel zo.'

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

1. 'Oké, mooi. Docent, hoe was het voor jou?'

Het vervolg moet dan aangeven dat het voor docent wel goed was, maar dat ze nogal overvallen is door deze suggestie. Dat geeft de mogelijkheid om de vraag te stellen hoe dat anders zou kunnen.

2. 'Oké. We hadden van tevoren twee vragen afgesproken: wie is er aan het werk? en: heeft de begeleide hier iets aan?'

(Dat moet dan inderdaad wel van tevoren zijn afgesproken!)

3. 'Ja, oké. Docent, jij hebt nu een suggestie gekregen waar het aan zou kunnen liggen en wat je anders zou kunnen doen. Is er een andere manier denkbaar om je tot dat inzicht te brengen?'

4. 'Oké, dank. We doen een rondje tops en tips.'

Tijdens het rondje tips geeft de schoolcoach aan (als niet iemand anders dat doet): 'Denk je dat het mogelijk is de docent tot dit inzicht te brengen door haar dit zelf te laten ontdekken dan wel verwoorden? Hoe zou je dat dan doen?'

4.a. Valkuil

Het gesprek gaat over de emotie in plaats van de gebeurtenis (en wordt daardoor een zorggesprek).

Een veelvoorkomende valkuil is dat er bij emoties een zorggesprek ontstaat in plaats van een loopbaangesprek. De emotiewoorden moeten herkend worden en zijn aanleiding om door te vragen om bij de verdieping te komen, niet om de student gerust te stellen of op een andere manier hulp te verlenen.

4.b Beschrijving van de valkuil(beschrijving of casus)

Begeleider: 'De opdracht die we hebben gekregen is, dat ik jou vraag wat je vandaag hebt meegeemaakt. Dus: Wat heb je vandaag meegemaakt?'

Docent: 'Nou ik had vandaag dierv verzorging niveau 2. De studenten moeten een discussie kunnen voeren, dat staat zo in het KD. En dat lukte voor geen meter. Ik baal er gigantisch van, want ja, over vier maanden moeten ze dat wel kunnen!'

Begeleider: 'Oké. Vervelend. Kun je vertellen wat er precies gebeurde?'

Docent: 'Ik had bedacht dat ze stellingen moesten maken en daar dan over moesten discussiëren. En dat stellingen maken lukte al niet, laat staan erover discussiëren. En wat moet ik nou? Want ze moeten dit kunnen over vier maanden.'

Begeleider: 'Goh, je bent echt een beetje in paniek, hè?'

Docent: 'Ja, dat mag je wel zeggen! Vier maanden! Dat is helemaal niks! Een paar lesjes en het is voorbij! En hoe krijg ik ze nou zover?'

Begeleider: 'Gebeurt je dit vaker dat je zo in de stress schiet als het niet lukt?'

Docent: 'Goh, nou, ja. Dat weet ik niet hoor. Ben ik zo'n stresskip? Ja, misschien wel een beetje. Misschien moet ik het een beetje lichter opvatten, of zo, maar vier maanden! En jij weet ook wel hoe we daarop afgerekend worden! Dus, ik vind toch niet dat dit echt aan mij ligt, hoor!'

4.c Suggesties voor feedback/feedforward

Mogelijke feedback van de schoolcoach: (vóór de laatste opmerking van de begeleider): 'Weten we nu al wat er precies gebeurd is?' En aan het eind van dit voorbeeld: 'Zouden jullie kunnen benoemen in welk soort proces je nu zit, wat er nu tussen jullie gebeurt? Hoe zou je dat noemen?' Bij voorkeur niet: helpt het? Dat is beschuldigend richting begeleider (dit hielp niet!)

'Heb je een idee hoe het anders zou kunnen?'

(Eventueel als hulpmiddel): 'Weten we nu al wat er precies gebeurd is?'

Later (als er na dit gesprek een meer loopbaangericht gesprek heeft plaats gevonden), kan het nuttig zijn het verschil te duiden, betekenis te geven.

Dat kan door vragen: 'Hoe zou je nu het eerdere gesprek dat jullie voerden willen noemen in vergelijking met dit gesprek?'

◀ TERUG

Dag 2. Via kleine verhalen naar een groter verhaal: verbreden en verdiepen

Het doel van tweede dag is om vanuit kleine verhalen (terugkijken) die verbreed en verdiept zijn (reflecteren en vergelijken) naar een groter verhaal te gaan. Deze dag wil een brug slaan tussen de opbrengst van terugkijken en reflecteren naar vooruitkijken. Hierbij worden ook de vijf loopbaancompetenties geïntroduceerd. Docenten ervaren aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

De dag begint met een 'switchmoment' uit de loopbaan van de deelnemende docenten. In duo's – waarbij een deelnemer het loopbaangesprek voert over het switchmoment van de andere deelnemer – start een zoektocht naar betekenisvolle elementen van dit moment. Het doel: er een klein verhaal van maken. In deze opdracht draait het om het inzicht dat meestal een 'au-ervaring' het begin is van een betekenisgericht leerproces, waarbij het gaat om de motieven (binnenkant). Een 'wAUw-ervaring' daarentegen verankert wat al geleerd is en zet aan tot verdere optimalisering van het reeds geleerde, vooral door het vergroten van het zelfvertrouwen. Het gaat dan om kwaliteiten (buitenkant).

Ook in de tweede opdracht oefenen de deelnemers het maken van een klein verhaal. Zij schrijven kort een ervaring of gebeurtenis in hun werk op, die hen de afgelopen week heeft geraakt of maken hierover een tekening. Vervolgens vragen de deelnemers elkaar in tweetallen uit over deze gebeurtenis/ervaring en bespreken de achterliggende motieven. Na afloop van deze opdracht beschikt iedere deelnemer over twee kleine verhalen. In een volgende opdracht worden deze verhalen met elkaar vergeleken om er een groter verhaal van te maken, waaruit motieven zijn af te leiden. Op basis van deze motieven kan een loopbaandoel benoemd worden.

Vervolgens worden de vijf loopbaancompetenties geïntroduceerd. De deelnemers gaan aan de slag met het plannen van een volgende loopbaanstap op weg naar het door henzelf geformuleerde loopbaandoel. De opdrachten tot nu toe hebben vooral te maken met het ontdekken van je passie (motievenreflectie), maar bij de verschillende opdrachten (kleine verhalen) hebben de deelnemers ook al vaak ontdekt en benoemd waar ze (bijna altijd) goed in zijn (kwaliteitenreflectie) en waar hun werkplek aan moet voldoen, zodat deze aansluit bij hun motieven en zodat ze optimaal hun talenten kunnen ontwikkelen. Met deze loopbaancompetenties gaan de deelnemers vervolgens in een aantal opdrachten aan de slag:

- Zelf aan zet (loopbaansturing): het gaat om kansen creëren, om concrete acties: wat ga jij doen, welke uitdaging ga je aan?
- In gesprek met (netwerken): wie kan jou helpen/ondersteunen om je volgende stap te realiseren?

Hadewych Bakker, Vitalis College, ROC West-Brabant

De grootsheid van het kleine verhaal

Welke ervaring tijdens de training heeft er voor jou werkelijk toe gedaan?

'Wat mij bijblijft is de grootsheid van het kleine verhaal, het inzoomen, vergelijken van ervaringen, verbreden, inzicht krijgen in eigen handelen en gevoel. Geweldig dat de student daarmee de regie krijgt over zijn eigen leren. Wat me ook geraakt heeft, was het moment dat we met een groep zaten na te denken over de vraag wat een goede coach doet, hoe die je raakt. Ik vond het ook mooi om van anderen te horen wat voor moment dat voor hen was geweest en samen te kijken naar wat dat nou is, een goede coach. Maar er zijn zoveel momenten geweest die er voor mij echt toe gedaan hebben. Het feit dat een grote groep mensen die vreemden voor elkaar zijn, zich zo snel kwetsbaar durft op te stellen, de manier waarop we elkaar feedback kunnen geven. Je groeit. Je begint voorzichtig, maar na verloop van tijd merk je dat mensen meer kunnen hebben. Mooi, zo'n grote groep mensen en toch allemaal met hetzelfde bezig. Er wordt zo vaak zo negatief gedaan over onderwijs, maar nu ben je met zijn allen bezig met hetzelfde doel. Dat vind ik heel bijzonder.'

Welk onderdeel van de training vind je het moeilijkst om toe te passen?

'Wat me vanaf het begin duidelijk werd, is dat ik op een hele andere manier een gesprek aan moest gaan. Ik heb al heel veel gedaan met gesprekstechnieken en ik vind dat ik goed gesprekken kan voeren met studenten. Tot mijn verbazing kwam ik er achter dat die gesprekken altijd taakgericht zijn, ook al denk ik dat ik het heb over kwaliteiten, motieven, waarden en normen. Ik merk dat ik nu anders naar mijn gesprekken kijk, ook de gesprekken die ik heb opgenomen. Met de gesprekshandleiding en de uitgangspunten ernaast, zie ik direct waar ik een oplossing aandraag, waar ik begin te interpreteren en waar ik een bepaalde kant op stuur. Allemaal uit goede bedoelingen: ik wil graag helpen. Ik betrap me erop dat ik bijna niet het geduld heb om de student zelf zijn weg te laten volgen. Dan zit er in mijn hoofd wat er allemaal nog moet, de zorg of die student wel de stappen zet die hij moet zetten om zijn diploma te halen enzovoort.'

'De gesprekken voeren vind ik moeilijk. Maar al doende leer ik de techniek natuurlijk toe te passen. Het schoolcoach-gedeelte vind ik eigenlijk het moeilijkst, omdat het ook binnen mijn eigen ROC niet omschreven is hoe dat vorm gaat krijgen. Dat is nog onontgonnen gebied. Maar het lijkt me wel heel leuk en leerzaam om te gaan doen!'

'Wat ik ook erg belangrijk vind is het proces van implementeren. Het komt zo vaak voor dat je een of andere training doet die dan vervolgens op de plank belandt: je doet er niets mee. Bij dat proces van implementeren wil ik graag betrokken zijn. Het moet heel erg gedragen worden door de docenten, door het team. Het speelt zich niet alleen maar af in een kamertje, het moet meer zijn dan dat.'

Van welk onderdeel uit de training ben je echt blij geworden?

'Het praktische. Het verhaal is natuurlijk heel krachtig, dat triggert. Ik vond het vooral heel goed dat we er elke keer mee aan de slag gingen. En natuurlijk dat je een alternatief krijgt aangereikt: 'Zo kan het ook'. Op deze manier kun je inderdaad de student centraal stellen en zijn eigen verantwoordelijkheid geven. Het sluit heel goed aan bij waar wij nu, binnen mijn eigen team, mee bezig zijn en wat wij eigenlijk willen met de studenten van onze opleiding.'

Welke mogelijkheden zie je om het geleerde in je school toe te passen?

'Sowieso in de individuele gesprekken met de studenten. Zelfs nu met mijn SLB-groep heb ik het idee dat ik al iets anders in die gesprekken zit. Daar pas ik het al in toe. Het is ook goed toe te passen in de ontwikkeling van onze BPV-begeleiding zoals we daarmee bezig zijn. Loopbaanleren is nu een speerpunt binnen het ROC, dus ik hoop dat we het binnen ons college kunnen gaan toepassen.'

Welke barrières zie je om het geleerde in je school toe te passen?

'In de eerste plaats tijd. We hebben last van de hectiek van alledag. Ik zie het zo vaak met vernieuwing. Dan hebben we mooie ideeën en we zijn het echt allemaal van plan. Maar de kunst is natuurlijk om er echt tijd voor te maken, zodat het ook echt wat wordt. Er hangt veel vanaf hoe serieus we het binnen het ROC gaan oppakken. Niet alleen tijd, maar ook hoe we onszelf deskundig gaan maken, ontwikkelen. Hoe het op de kaart wordt gezet, door het ROC, het college en ook door het team.'

Heb je verder nog iets toe te voegen?

'Ik vind het heel prettig dat de training door vier mensen wordt verzorgd die er elke keer zijn. Daardoor doe je van vier verschillende trainers kennis op. Het is goed te ervaren dat zij ook eigen invalshoeken hebben en dat je dus ook je eigen weg kan gaan. Ik vind het fijn dat er meer mensen van mijn eigen college zijn waarmee ik een en ander kan bespreken. Ik hoop dat we met elkaar blijven optrekken om te delen. Wat we nu aangereikt hebben gekregen zou nog veel meer vorm moeten krijgen. De basis is nu gelegd, maar ik voel me nu nog niet in staat om te zeggen: 'Ik ben schoolcoach''.

Dag 2. Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren).

Opdracht 1: Klein verhaal, 'vis in het water'

(tijdsindicatie 2 x 15 minuten)

a. Doel van de dag

- Van kleine verhalen (terugkijken) via verbreden en verdiepen (reflecteren en vergelijken) naar groter verhaal.
- Een brug slaan tussen de opbrengst van terugkijken en reflecteren naar vooruitkijken, waarbij de vijf loopbaancompetenties geïntroduceerd worden.
- Docenten ervaren aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Vanuit het theoretisch kader waarbij identiteit en richting centrale begrippen zijn in loopbaanleren, ervaren docenten aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

2.1.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Door het kleine verhaal te vertellen wordt de basis gelegd voor het grotere verhaal, de rode draad.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Door over een 'vis-in-het-water'-moment met elkaar in gesprek te gaan wordt het eerste kleine verhaal gedeeld. Benoemen van vis-in-het-water-momenten dwingen de deelnemers om terug te kijken op positieve ervaringen die er voor hen toe doen.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

Benodigheden:

Format: kleine verhalen: aantekeningen (elke deelnemer 1 exemplaar). Dit formulier staat in de powerpoint-presentatie van de 2e dag van de training (zie hiervoor www.lob4mbo.nl. tabblad Deskundigheidsbevordering)

Aan het eind van dag 1 is als huiswerkopdracht meegegeven:

- a. Waar/wanneer voelde je je als een vis in het water in relatie tot bijbaantjes, banen en functies tot nu toe? Noteer voor jezelf wat er voor zorgde dat dit zo'n moment is. Noteer alles wat er in je opkomt.
- b. Naar aanleiding hiervan laat je je door je gesprekspartner bevragen om je kleine verhaal te vertellen.

In tweetallen:

1. Je hebt als huiswerk een lijst gemaakt met functies, banen en of bijbaantjes.
2. Je hebt een vis-in-het-water-moment nader beschreven.
3. Je gaat hierover met iemand in gesprek.

4. Na afloop noteer je op bijbehorend blad wat je over jezelf te weten bent gekomen.
5. Je begeleidt de opdracht met de volgende instructies:
 - 'Je hebt een moment gekozen uit jouw lijst van functies, banen en bijbaantjes waar jij je als een vis in het water voelt. Vertel.'
 - Je luistert aandachtig naar het verhaal en let specifiek op emotie (non-verbaal) of emotie-woorden (verbaal). Bijvoeglijke naamwoorden, vergrotende en overtreffende trap zijn indicatoren van emotie.
 - Je benoemt de emotie en vraagt naar de betekenis hierachter.
 - Achterhaal of het gaat om iets dat voor de ander heel belangrijk is in die situatie.
 - Achterhaal of dit iets zegt over wat iemand drijft, motiveert.
 - Vraag door zodat de ander uitgedaagd wordt om verder te onderbouwen waarvoor hij staat en gaat.

Noteer na afloop op het format je 'opbrengst'.

Inhoudelijk

De bedoeling is dat je vragen stelt waardoor de ander kan achterhalen welke aspecten, facetten, factoren, elementen hierin voor hem van belang zijn. Probeer samen de juiste woorden te vinden en te benoemen die vertalen wat de ander kennelijk heel belangrijk vindt of graag doet. Bij deze opdracht gaat het om het besef dat je aan eigen ervaringen betekenis kunt geven in relatie tot identiteit en richting.

2.1.2. Het goede voorbeeld

1. Waar was je op dat moment? Beschrijf de omgeving.
2. Wie waren er in de omgeving aanwezig?
3. Met wie werkte je samen?
4. Wat deed je? Wat zag je?
5. Welke vaardigheden en kennis had je nodig?
6. Wat kon je goed kwijt?
7. Wat was je rol op dat moment?
8. Wat vond je het leukst aan de hele ervaring?
9. Wat had het nog leuker kunnen maken?

2.1.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Je luistert niet meer aandachtig naar het verhaal van de ander, maar gaat aan de haal met je eigen belevingen en ervaringen vanuit je eigen verhaal.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De ander vertelt zijn verhaal en de gesprekspartner herkent bepaalde situaties van zichzelf, identificeert zich daarmee en vult in voor de ander vanuit zijn eigen projectie.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Dwing jezelf bij het verhaal van de ander te blijven. Luister aandachtig en kom in actie, stel vragen en vraag door als emotie bij de ander zichtbaar of hoorbaar is.

2.a. Valkuil:

Invullen voor de ander (niet leeg luisteren).

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus):

Gesprekspartner stelt geen open, maar louter suggestieve vragen.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Vragen die helpen, zijn open vragen die beginnen met wat en hoe: 'En wat nog meer? Vertel...'

Laat de ander zoveel mogelijk aan het woord, zodat hij ruimte krijgt om zijn verhaal te vertellen.

De informatie die daarbij loskomt, kan van betekenis zijn of betekenis krijgen.

3.a. Valkuil

Geen betekenis toevoegen aan het verhaal.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus):

Vaak is de begeleider wanneer het verhaal wordt verteld, ook al stelt zij geen vragen en vindt ze het duidelijk, wel begaan met de student of collega. Dan wil het wel eens gebeuren dat de begeleider haar gevoelens projecteert op de student of collega.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

- a. Waar was je op dat moment? Beschrijf de omgeving.
- b. Wie waren er in de omgeving aanwezig?
- c. Met wie werkte je samen?
- d. Wat deed je? Wat zag je?
- e. Welke vaardigheden en kennis had je nodig?
- f. Wat kon je goed kwijt?
- g. Wat was je rol op dat moment?
- h. Wat vond je het leukst aan de hele ervaring?
- i. Wat had het nog leuker kunnen maken?

← TERUG

Dag 2. Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren).

Opdracht 2: Klein verhaal, switchmoment

(tijdsindicatie: 2 x 20 minuten)

a. Doel van de dag

- Van kleine verhalen (terugkijken) via verbreden en verdiepen (reflecteren en vergelijken) naar groter verhaal.
- Een brug slaan tussen de opbrengst van terugkijken en reflecteren naar vooruitkijken, waarbij de vijf loopbaancompetenties geïntroduceerd worden.
- Docenten ervaren aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Vanuit het theoretisch kader waarbij identiteit en richting centrale begrippen zijn in loopbaanleren, ervaren docenten aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

2.2.1. Interpretatiekader opdracht:

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Door het kleine verhaal te vertellen wordt de basis gelegd voor het grotere verhaal, de rode draad.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

- Door over een WAUW-AU-moment met elkaar in gesprek te gaan, delen de docenten het tweede kleine verhaal.
- Benoemen en uitdiepen van zo'n WAUW-AU-moment of switchmoment geeft zicht op wat er voor de deelnemer in die situatie toe deed.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

Benodigheden:

Format: kleine verhalen: aantekeningen (elke deelnemer 1 exemplaar). Dit formulier staat in de powerpoint-presentatie van de 2e dag van de training (zie hiervoor www.lob4mbo.nl. tabblad Deskundigheidsbevordering)

Opdracht:

- Welk switchmoment is je het meest bijgebleven? (AU of WAUW?)
- Achterhaal en benoem wat dit tot een switchmoment maakte.
- Ga in duo's op zoek naar de betekenisvolle facetten, elementen, criteria, aspecten.
- Je hebt als huiswerk een lijst gemaakt met functies, banen en of bijbaantjes. Je kiest een WAUW- of AU-moment.
- Je gaat hierover met iemand in gesprek.
- Na afloop noteer je op bijbehorend blad wat je over jezelf te weten bent gekomen.

Je begeleidt de opdracht met de volgende instructies:

- Je hebt een WAUW-AU-moment gekozen uit jouw lijst van functies, banen en bijbaantjes. Vertel.

- Je luistert aandachtig naar het verhaal en let specifiek op emotie (non-verbaal) of emotie-woorden (verbaal). Bijvoeglijke naamwoorden, vergrotende en overtreffende trap zijn indicatoren van emotie.
- Je benoemt de emotie en vraagt naar de betekenis hierachter.
- Achterhaal of het gaat om iets dat voor de ander heel belangrijk is in die situatie
- Achterhaal of dit iets zegt over wat iemand drijft, motiveert.
- Vraag door zodat de ander uitgedaagd wordt om verder te onderbouwen waarvoor hij staat en gaat.

Noteer na afloop op het format je 'opbrengst'.

Inhoudelijk

De bedoeling is dat je vragen stelt waardoor de ander kan achterhalen welke aspecten, facetten, factoren, elementen hierin voor de ander van belang zijn. Probeer samen de juiste woorden te vinden en te benoemen die vertalen wat de ander kennelijk heel belangrijk vindt of graag doet. Bij deze opdracht gaat het om het besef dat je aan eigen ervaringen betekenis kunt geven in relatie tot identiteit en richting.

Een AU-ervaring is het begin van een betekenisgericht leerproces. Je kent je niet altijd bewust van die betekenis, maar je kunt je er wel bewust van worden door de situatie achter deze gebeurtenis uit te laten vragen. Als iemand 'geraakt' wordt, is het interessant te weten waardoor dat precies gebeurt of ontstaat. Antwoorden leiden tot inzicht in wat voor iemand belangrijk of waardevol is. Dat is voor iedereen anders.

Een WAUW-ervaring verankert wat iemand al geleerd heeft en zet aan tot verdere optimalisering hiervan, vooral door het vergroten van het zelfvertrouwen. Ook het uitvragen van een WAUW-ervaring kan leiden tot betekenis en inzicht. Echter, het verschil met een AU-ervaring is dat het vaak een bevestiging is van wat je al wist. Het helpt zeker om een compleet beeld van jezelf te krijgen en om vast te stellen wat je in huis hebt en wat jij kennelijk nodig hebt om goed te gedijen.

2.2.2. Het goede voorbeeld

Voorbeeldvragen:

Welke ervaring wil je met me delen? Vertel.

Wat maakt deze gebeurtenis voor jou een specifieke WAUW- of AU-ervaring?

Kun je nog meer elementen noemen?

Wat raakte je in deze situatie?

Wat gebeurde er precies?

Wat riep dat bij je op? Weet je waar dat vandaan komt?

Hoe herkenbaar is dit voor jezelf?

Wat is belangrijk voor je?

Hoe zou je het graag anders gezien hebben?

Wat neem je mee uit deze situatie?

Wat ben je over jezelf te weten gekomen?

Wat heb jij kennelijk nodig of wat vind jij heel belangrijk?

Wat levert jou dat op?

Wat zegt deze situatie over wie jij bent, wat je kunt en wie je wilt zijn?

2.2.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Je luistert niet meer aandachtig naar het verhaal van de ander, maar gaat aan de haal met je eigen belevingen en ervaringen vanuit je eigen verhaal.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De ander vertelt zijn verhaal en de gesprekspartner herkent bepaalde situaties van zichzelf, identificeert zich daarmee en vult in voor de ander vanuit zijn eigen projectie.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Dwing jezelf bij het verhaal van de ander te blijven. Luister aandachtig en kom in actie, stel vragen en vraag door als emotie bij de ander zichtbaar of hoorbaar is.

2.a. Valkuil

Overnemen van verantwoordelijkheid. In het gesprek laat je het eigenaarschap niet bij de ander.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Als gesprekspartner ga je zo mee in het verhaal en wil je zo graag helpen, dat je doorschiet in je verantwoordelijkheid en er wellicht een therapeutisch of zorggesprek ontstaat.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Bewaak professionele distantie. Zeg bijvoorbeeld 'ik merk dat jouw verhaal mij raakt, en dat wil ik graag even met je delen' en 'Terug naar jouw verhaal.'

3.a. Valkuil

Invullen voor de ander (niet leeg luisteren).

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Je laat je als gesprekspartner meeslepen en haakt aan op de ervaring van de ander door je eigen verhaal en ervaring te gaan vertellen.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward:

- Waar was je op dat moment? Beschrijf de omgeving.
- Wie waren er in de omgeving aanwezig?
- Met wie werkte je samen?
- Wat deed je? Wat zag je?
- Welke vaardigheden en kennis had je nodig?
- Wat kon je goed kwijt?
- Wat was je rol op dat moment?
- Wat vond je het leukst aan de hele ervaring?
- Wat had het nog leuker kunnen maken?

◀ TERUG

Dag 2. Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren).

Opdracht 3: Klein verhaal; schrijven of tekenen

(tijdsindicatie: 2 x 20 individueel 2 x 15 min en duo 2 x 15 min)

a. Doel van de dag:

- Van kleine verhalen (terugkijken) via verbreden en verdiepen (reflecteren en vergelijken) naar groter verhaal.
- Een brug slaan tussen de opbrengst van terugkijken en reflecteren naar vooruitkijken, waarbij de vijf loopbaancompetenties geïntroduceerd worden.
- Docenten ervaren aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Vanuit het theoretisch kader, waarbij identiteit en richting centrale begrippen zijn in loopbaanleren, ervaren docenten aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

2.3.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Door over je beschrijving of tekening te vertellen – het kleine verhaal – wordt de basis gelegd voor het grotere verhaal, de rode draad.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Dit kleine verhaal is het laatste kleine verhaal in een reeks van drie die aan de rode draad voorafgaan.

c. Waar moet je specifiek op letten bij deze opdracht?

Praktisch/organisatorisch

Benodigheden:

- Format: kleine verhalen: aantekeningen (elke deelnemer 1 exemplaar). Dit formulier staat in de powerpoint-presentatie van de 2e dag van de training (zie hiervoor www.lob4mbo.nl. tabblad Deskundigheidsbevordering);
- A-3 tekenpapier (1 blad per deelnemer);
- kleurpotloden / stiften (een set per tafel).

Opdracht individueel:

Schrijf (of teken) op een half A-4tje een gebeurtenis/ervaring in je werk van de afgelopen week die je geraakt heeft.

Tijdsindicatie: 15 minuten

Opdracht per duo

Deel dit verhaal of deze tekening met een medecursist en vraag elkaar uit op deze gebeurtenis/ervaring.

Tijdsindicatie: 2 x 20 minuten

Wat leert deze gebeurtenis/ervaring je over wat jou drijft of wat je belangrijk vindt?

Tijdsindicatie: 15 minuten

Herken je dit, komt dit vaker voor?

Instructie:

Je tekent of beschrijft een recente gebeurtenis van de afgelopen week die jou geraakt heeft.

Neem hiervoor 15 minuten.

Ga vervolgens 2 x 15 minuten beurtelings met elkaar in gesprek over het verhaal of de tekening van de ander.

Als gesprekspartner nodig je de ander uit om zijn verhaal voor te lezen of zijn tekening toe te lichten. Je luistert met aandacht en sluit aan met vragen naar aanleiding van passages of opmerkingen die voor de ander van belang zijn. Emotie, vergrotende of overtreffende trap, bijvoeglijke naamwoorden van betekenis zijn indicaties die jij als gesprekspartner kunt benutten om door te vragen. Samen met de ander ga je op zoek naar de juiste woorden die de lading dekken van wat voor de ander betekenis heeft. Wat zegt het over hem of over wat hij belangrijk vindt?

Noteer na afloop op het format je 'opbrengst'.

Inhoudelijk

Naast een beroep op de talige linkerhersen helft is het van belang om ook de rechterhersen helft te activeren voor loopbaanleren. Voorafgaand aan de externe dialoog met een ander vindt tijdens het tekenen of schrijven een interne dialoog met jezelf plaats. Dit gesprek met jezelf vertaalt je vervolgens in woord of beeld. Dit is een interessante werkvorm die ook de rechterhelft activeert. Het toepassen van verschillende werkvormen stimuleert de student in het proces van loopbaanleren. Tweede boodschap is dat ook recente ogenschijnlijk kleine ervaringen een opstap kunnen vormen voor een betekenisvol verhaal.

2.3.2. Het goede voorbeeld

Voorbeeldvragen:

- Ik zie dat je getekend/geschreven hebt. Vertel.
- Welke ervaring wil je met me delen? Vertel.
- Wat raakt je?
- Wat gebeurde er?
- Wat riep dat bij je op?
- Hoe herkenbaar is dit voor jezelf?
- Wat is hierin belangrijk voor je?
- Hoe zou je het graag anders gezien hebben?
- Wat neem je mee uit deze situatie?
- Wat ben je over jezelf te weten gekomen?
- Wat heb jij kennelijk nodig, of wat vind jij heel belangrijk?
- Wat levert jou dat op?
- Wat zegt deze situatie over wie jij bent, wat je kunt en wie je wilt zijn?

2.3.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Het onderwerp is de tekening of beschrijving.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Het gesprek concentreert zich op de vorm en niet op de inhoud van het kleine verhaal.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

De vorm is de aanleiding om het kleine verhaal te vertellen. Houd er rekening mee dat degene die getekend of geschreven heeft tijd heeft gehad voor een interne dialoog en vraag dus ook naar wat er uit die interne dialoog is gekomen.

2.a. Valkuil

Invullen voor de ander (niet leeg luisteren).

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Je laat je als gesprekspartner meeslepen en haakt aan op de ervaring van de ander door je eigen verhaal en ervaring te gaan vertellen.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

- Waar was je op dat moment? Beschrijf de omgeving.
- Wie waren er in de omgeving aanwezig?
- Met wie werkte je samen?
- Wat deed je? Wat zag je?
- Welke vaardigheden en kennis had je nodig?
- Wat kon je goed kwijt?
- Wat was je rol op dat moment?
- Wat vond je het leukst aan de hele ervaring?
- Wat had het nog leuker kunnen maken?

3.a. Valkuil

Je luistert niet meer aandachtig naar het verhaal van de ander maar gaat aan de haal met je eigen belevingen en ervaringen vanuit je eigen verhaal.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De ander vertelt zijn verhaal en de gesprekspartner herkent bepaalde situaties van zichzelf, identificeert zich daarmee en vult in voor de ander vanuit zijn eigen projectie.

3.c. Suggesties voor feedback / feedforward

Dwing jezelf bij het verhaal van de ander te blijven. Luister aandachtig en kom in actie, stel vragen en vraag door als emotie bij de ander zichtbaar of hoorbaar is.

< TERUG

2.2.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Je luistert niet meer aandachtig naar het verhaal van de ander, maar gaat aan de haal met je eigen belevingen en ervaringen vanuit je eigen verhaal.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De ander vertelt zijn verhaal en de gesprekspartner herkent bepaalde situaties van zichzelf, identificeert zich daarmee en vult in voor de ander vanuit zijn eigen projectie.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Dwing jezelf bij het verhaal van de ander te blijven. Luister aandachtig en kom in actie, stel vragen en vraag door als emotie bij de ander zichtbaar of hoorbaar is.

2.a. Valkuil

Overnemen van verantwoordelijkheid. In het gesprek laat je het eigenaarschap niet bij de ander.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Als gesprekspartner ga je zo mee in het verhaal en wil je zo graag helpen, dat je doorschiet in je verantwoordelijkheid en er wellicht een therapeutisch of zorggesprek ontstaat.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Bewaak professionele distantie. Zeg bijvoorbeeld 'ik merk dat jouw verhaal mij raakt, en dat wil ik graag even met je delen' en 'Terug naar jouw verhaal.'

3.a. Valkuil

Invullen voor de ander (niet leeg luisteren).

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Je laat je als gesprekspartner meeslepen en haakt aan op de ervaring van de ander door je eigen verhaal en ervaring te gaan vertellen.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward:

- Waar was je op dat moment? Beschrijf de omgeving.
- Wie waren er in de omgeving aanwezig?
- Met wie werkte je samen?
- Wat deed je? Wat zag je?
- Welke vaardigheden en kennis had je nodig?
- Wat kon je goed kwijt?
- Wat was je rol op dat moment?
- Wat vond je het leukst aan de hele ervaring?
- Wat had het nog leuker kunnen maken?

< TERUG

Dag 2. Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren).

Opdracht 4: Zelf aan zet; loopbaansturing

(tijdsindicatie: 1 x 20 minuten 1 x 30 minuten)

a. Doel van de dag:

- Van kleine verhalen (terugkijken) via verbreden en verdiepen (reflecteren en vergelijken) naar groter verhaal.
- Een brug slaan tussen de opbrengst van terugkijken en reflecteren naar vooruitkijken, waarbij de vijf loopbaancompetenties geïntroduceerd worden.
- Docenten ervaren aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Vanuit het theoretisch kader waarbij identiteit en richting centrale begrippen zijn in loopbaanleren, ervaren docenten aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

2.4.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Loopbaansturing als een van de vijf loopbaancompetenties laat de docent vooruitkijken en in actie komen op basis van terugkijken op ervaringen die er voor de docent toe deden.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

De docent heeft in de ochtend zijn rode draad tussen de kleine verhalen ontdekt en op basis daarvan kan hij een loopbaanstap bepalen en in actie komen.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel

Praktisch/organisatorisch

Benodigheden:

- post-its.
- Format: kleine verhalen: aantekeningen (elke deelnemer 1 exemplaar)

Opdracht:

1 x plenair, daarna in vier groepen onder leiding van een landelijke trainer.

Het gaat om jouw eigen stap die je wilt zetten, voortkomend uit de drie kleine verhalen (zie laatste opdracht).

Elk groepslid bedenkt en noteert een vervolgstap of loopbaanstap, bij voorkeur voortkomend uit de drie kleine verhalen van de ochtend. Na een rondje inventariseren van de vervolgstappen wordt een docent gekozen: de inbrenger. De overige docenten zijn omstanders die vragen kunnen stellen.

- De schoolcoach noteert de vervolgstap of loopbaanstap op een post-it.
- De schoolcoach nodigt de inbrenger uit de afstand te bepalen tot de loopbaanstap.
- De inbrenger plakt de post-it op de grond en komt terug naar zijn startpunt: het nu.
- De schoolcoach zorgt ervoor dat de omstanders vragen stellen en begeleidt dit proces.

- De schoolcoach noteert een volgende actie of stap op een post-it en vraagt of de inbrenger daar op wil gaan staan. De omstanders gaan door met vragen stellen.
- De vragen moeten de inbrenger helpen om tot een volgende stap te komen (acties, mensen benaderen, voorwaarden scheppen, dingen leren).
- De schoolcoach blijft de vervolgstappen noteren en verzamelen en plakt deze op de grond zodat de inbrenger steeds dichterbij zijn doel komt.
- Wat is de stap die hij daarvoor moet zetten?
- Enzovoort, net zolang tot de inbrenger de laatste stap in één keer kan overbruggen.
- Schrijf vragen op die geschikt zijn voor leerlingen.
- Noteer na afloop op het format je 'opbrengst'.

Inhoudelijk

Letterlijk in actie komen. Aan zet zijn. Dat is de bedoeling van deze opdracht. Daarbij doet deze opdracht een appèl op het denken in mogelijkheden en op de verbeelding van een mogelijk toekomstscenario. De opdracht heeft een tweeledig karakter. Enerzijds wordt degene die de loopbaanstap benoemt en inbrengt één of meer stappen verder geholpen door vragen van andere deelnemers. Deze vragen zetten hem aan het denken. De antwoorden komen van de inbrenger zelf. Anderzijds worden de andere deelnemers uitgedaagd tot het stellen van open vragen. Het is nadrukkelijk niet de bedoeling dat zij met kant-en-klare oplossingen en suggesties komen.

2.4.2. Het goede voorbeeld

De cursisten moeten de opdracht doen terwijl ze staan. Je zorgt ervoor dat deze opdracht in groepjes van vier tot vijf personen wordt uitgevoerd.

Begeleid deze opdracht door juiste interventies. Dat wil zeggen dat je stuurt op het verloop van de opdracht. Als de omstanders suggesties aandragen of invullen, geef je een time-outteken en stel je een vraag: 'Is dit een vraag?' of 'Is dit een open vraag?'

Je zorgt ervoor dat de stappen die uit het vraag-en-antwoordspel naar voren komen ook daadwerkelijk genoteerd worden op post-its. En dat de inbrenger die stap zet. Op die manier wordt fysiek zichtbaar dat het doel dichterbij komt, haalbaar is. Voor de persoon die de stappen zet, is dit ook voelbaar.

Als iemand niet tot een volgende stap komt, kun je een variant inbrengen. Je vraagt dan of de inbrenger van het loopbaandoel op (de post-it met) zijn toekomstige doel wil gaan staan. Vanuit dit andere perspectief zijn de hindernissen opgelost en kun je de inbrenger vanuit de positie van het bereikte doel vragen hoe hij dat bereikt heeft. De volgende vragen passen hierbij:

- Hoe bevalt het?
- Wat doe je?
- Hoe ziet je werkdag er uit?
- Wie zijn er verder aanwezig?
- Wat is het leukste aan je werk?
- Wat valt tegen?
- Welke kwaliteiten van jezelf kunt je kwijt?
- Is uitgekomen wat je toen wenste?
- Wat wordt je volgende uitdaging?

Vaak kunnen mensen vol enthousiasme het beeld dat ze ooit hadden bij het zetten van een loopbaan- of vervolgstap ter plekke prima verwoorden. Samen op zoek gaan naar de woorden die passen bij de wensen en verlangens maken deze opdracht compleet. De persoon in kwestie noteert voor zichzelf wat hij uit deze opdracht meeneemt.

2.4.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Invullen voor de ander. In plaats van vragen te stellen die de ander helpen tot eigen vervolgstappen te komen of aan het denken zetten, draag je oplossingen en vervolgstappen aan die jij zelf bedenkt.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Een vragensteller tekent de route helemaal uit voor de ander. 'Weet je wat jij zou moeten doen?' 'Als ik jou was, dan zou ik...' 'Oh, ik weet wel iemand die...'

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Blijf actief met aandacht luisteren en stel aansluitende of verhelderende vragen die de ander aan het denken zetten. Of die hem helpen een volgende stap te bepalen.

2.a. Valkuil

Stellen van algemene of verantwoordingsvragen. De vragensteller stelt vragen die voor hem informatie opleveren, maar die de ander niet laten nadenken over een vervolgstap. Of hij stelt vragen waar zijn eigen (voor)oordeel of vooringenomen standpunt in verpakt zit.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Er worden wel vragen gesteld, maar het leidt niet tot een concrete vervolgstap. Niemand buigt dat om waardoor de persoon 'surplace' blijft staan.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Blijf actief met aandacht luisteren en stel aansluitende of verhelderende vragen die de ander aan het denken zetten. Of die helpen zijn volgende stap te bepalen.

3.a. Valkuil

Praten vanuit beren op de weg. De student of collega heeft een wens, maar voegt er onmiddellijk aan toe dat die wens niet realistisch en eigenlijk onhaalbaar is.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De inbrenger praat alleen vanuit beperkingen. Waarom het tóch niet gaat lukken. Dat het totaal niet realistisch is. De vragenstellers stellen geen open vragen, maar gaan hem moed inspreken of proberen hem ervan te overtuigen dat het best mogelijk is.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Wat hier kan werken is de inbrenger op het gerealiseerde doel te laten staan (zie bij 2.4.2 hierboven). Hier kan de inbrenger vanuit zijn verbeelding praten over de gewenste situatie. Hij heeft de hindernissen immers al overwonnen. Vanaf die plek kan hij de stappen analyseren die hij heeft gezet om zijn doel te bereiken.

◀ TERUG

Dag 2. Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren).

Opdracht 5: In gesprek met; netwerken

(tijdsindicatie: 1 x 15 minuten)

a. Doel van de dag:

- Van kleine verhalen (terugkijken) via verbreden en verdiepen (reflecteren en vergelijken) naar groter verhaal.
- Een brug slaan tussen de opbrengst van terugkijken en reflecteren naar vooruitkijken, waarbij de vijf loopbaancompetenties geïntroduceerd worden.
- Docenten ervaren aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Vanuit het theoretisch kader waarbij identiteit en richting centrale begrippen zijn in loopbaanleren, ervaren docenten aan den lijve wat het betekent om via kleine verhalen te verbreden en te verdiepen.

2.5.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Als je achterhaald hebt wat jou drijft, wat jij belangrijk vindt, waar je voor gaat en waar je voor staat, dan weet wat je kunt, welke kwaliteiten je bezit en waarin je vaardig bent. Dan heb je de ingrediënten in huis om vooruit te kijken en te exploreren waar je met deze bagage tot je recht kunt komen.

Bij deze zoektocht volstaat het niet om passief af te wachten. Je zult zelf stappen moeten zetten, in actie moeten komen. Daarbij kun je gebruikmaken van je netwerk. Niet iedereen is ervan overtuigd dat hij over een groot – kwantitatief – netwerk beschikt. Of het netwerk kwalitatief ook op orde is, hangt van de vraag af die je hebt. Deze opdracht laat je ervaren dat netwerken laagdrempelig en tegelijkertijd doelgericht kan zijn en in een paar minuten waardevolle aanknopingspunten oplevert voor vervolgstappen.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In de kleine verhalen van de ochtend kun je een rode draad ontdekken. Wat vind jij waardevol of belangrijk? Waar heb je interesse in of wat houdt je bezig? De opbrengst van de ochtendreflectie vertalen de deelnemers 's middags naar eventuele vervolgstappen. Bij vervolgstappen kun je gebruikmaken van je netwerk. Je bewust zijn van dit netwerk is een eerste stap. Met deze werkvorm gaan de deelnemers hun netwerk actief benaderen het actief benaderen van het netwerk wordt met deze werkvorm ervaren.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

Benodigdheden:

- post-its;
- format: kleine verhalen: aantekeningen (één exemplaar per deelnemer)

Opdracht:

- Schrijf een vraag of wens op gekoppeld aan de opbrengst van vanochtend.

- Geef deze vraag of wens mee aan je buurman of buurvrouw.
- Je gaat voor je buurman of buurvrouw in deze zaal op zoek en komt terug met concrete tips
- of contacten voor de ander

Je geeft de instructie door uit te leggen dat deze opdracht uit twee stappen bestaat. De deelnemers gaan pas met elkaar in gesprek na de tweede instructie. De opdracht werkt alleen als iedereen ook daadwerkelijk iets invult.

Na afloop noteer je op het format je 'opbrengst'.

Inhoudelijk

Koppel de opdracht nadrukkelijk aan de drie kleine verhalen van de ochtend. Vooruitkijken of naar de toekomst kijken doe je altijd vanuit de resultaten die (ochtend)reflectie heeft opgeleverd. Het is belangrijk dat deelnemers het verband tussen de kleine verhalen en het grotere verhaal leren (h)erkennen.

2.5.2. Het goede voorbeeld

Je geeft de instructie door uit te leggen dat deze opdracht uit twee stappen bestaat. De deelnemers gaan pas met elkaar in gesprek na de tweede instructie. De opdracht werkt alleen als iedereen ook daadwerkelijk iets invult.

Stap 1:

'Schrijf je naam op de post-it en noteer voor jezelf een wens of vraag die voortkomt uit de kleine verhalen van de ochtend. Bij loopbaansturing heb je een mogelijke vervolgstap bepaald. Bij die stap kun je gebruikmaken van je netwerk. Vanmiddag benut je het netwerk dat hier aanwezig is.' Alternatief als iemand echt geen vervolgstap uit de drie kleine verhalen heeft kunnen bepalen: 'Welke vraag of wens leeft al langer bij je waarbij je hulp of advies nodig hebt? Noteer die vraag of die wens.'

Stap 2:

'Je ruilt je wens/vraag met je buurman of buurvrouw. Dan gaan jullie als ambassadeur voor de ander in dit gezelschap op zoek naar zoveel mogelijk antwoorden. Dit doe je door zoveel mogelijk mensen te bevragen. Met andere woorden: je benut het netwerk dat hier aanwezig is. Komt terug met zo veel mogelijk e-mailadressen, websites, namen en of telefoonnummers en deel dit met de eigenaar van de vraag/wens.'

2.5.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Geen gehoor geven aan de opdracht, niets opschrijven. De opdracht niet zien zitten en passief gedrag vertonen.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Een of meer deelnemers pakken de opdracht niet serieus op of maken deze belachelijk.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

In de instructie geef je nadrukkelijk aan dat de opdracht alleen slaagt als iedereen participeert. Als dat door deze valkuil toch niet gebeurt, geef dan aan dat het er niet zozeer om gaat dat de deelnemer de opdracht wel of niet ziet zitten of dat hij van de werkvorm iets vindt. Het draait erom dat ze zich afvragen of het voor de ander zinvol is of kan helpen: 'Het gaat niet om jou.'

2.a. Valkuil

De opdracht of werkvorm zit in de weg.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Omdat deze werkvorm ongebruikelijk is, kunnen deelnemers moeite hebben met contact leggen. Dit kan de uitvoering van de opdracht in de weg zitten.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Respecteer het als iemand zijn aarzelingen kenbaar maakt en vraag leeg luisterend door. Ga op een loopbaangerichte manier in gesprek en probeer de ander te bewegen tot het maken van een stap hierin. Dit kan volgens de loopbaansturingsopdracht, die haalbaar is maar toch voldoende uitdagend.

Leg uit dat het ruilen van de post-its juist gebeurt zodat deelnemers niet met hun eigen vraag hoeven te 'leuren'. Als je voor iemand anders op zoek bent naar een antwoord, wordt de drempel om contact te leggen lager. Daag de aarzelende cursist uit dit toch aan te gaan. Deel daarna de ervaring. LOB gaat immers over betekenis geven aan ervaringen en daarover het kleine verhaal vertellen. Daarmee is de cirkel rond.

3.a. Valkuil

Geen wens of vraag kunnen bedenken

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Deelnemer is niet tegen de opdracht, maar kan echt geen wens bedenken.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Je helpt de deelnemer op gang door de wens breder te trekken. In plaats van een wens voor zichzelf kunnen ze ook een wens bedenken voor iemand in hun omgeving: kind, partner, broer, vriendin, collega.

◀ TERUG

Dag 3. Werken met filmmateriaal, feedback en feedforward

Tijdens dag 3 ligt het accent op de wijze waarop de loopbaangerichte reflectiegesprekken in dialoog tussen docent en student worden uitgevoerd. Vanuit door de deelnemers op video opgenomen gesprekken, worden de uitgangspunten voor een loopbaangesprek getoetst aan de uitvoering in de praktijk. Schoolcoaches/docenten krijgen gericht feedback en leren van en met elkaar de loopbaangesprekken te versterken.

Tijdens dag 1 en 2 is ingezoomd op terugkijken naar ervaringen die er voor studenten toe doen en het belang van het stellen van vragen zodat een student rondom de specifieke ervaring zicht krijgt op het (kleine) verhaal en de rode draad tussen de verschillende ervaringen (kleine verhalen) kan ontdekken. Gedurende deze dagen hebben de eigen ervaringen van de schoolcoaches/docenten centraal gestaan. Tijdens dag 3 staat de praktijk centraal: slagen de deelnemers er in om in dialoog met hun studenten de tien handelingsregels toe te passen en zo samen met hun studenten kleine verhalen te construeren?

De eerste oefeningen van dag 3 zijn gericht op het leren herkennen van en reageren op emotiewoorden. Zoals Annemie Winters en haar collega's (2013) uitvoerig hebben laten zien, negeren de meeste docenten de emoties van hun studenten wanneer deze over hun ervaringen spreken. Emoties maken echter duidelijk dat het gaat om ervaringen die voor de studenten belangrijk zijn. De opdrachten zijn erop gericht docenten aan den lijve te laten ervaren hoe moeilijk het is om naar de ervaringen van studenten te luisteren zonder meteen feedback te geven, maar in plaats daarvan door te vragen naar wat er feitelijk gebeurd is (zodat een klein verhaal kan ontstaan).

Het tweede deel van de derde dag is gericht op het leren begeleiden van deelnemers aan de hand van opgenomen filmmateriaal. Voor deze dag moeten deelnemende schoolcoaches film/video-opnames meebrengen van begeleidingsgesprekken die ze met enkele studenten hebben gevoerd. Vervolgens bespreekt een andere schoolcoach deze opnames. Deze bespreking wordt ter plekke op film/video vastgelegd en in de groep nabesproken. De deelnemers leren zo niet alleen een gesprek te voeren als studentbegeleider, maar ook als schoolcoach. In het ene gesprek begeleidt de deelnemer de student, en in het andere de docent. De deelnemers worden getraind om hun begeleiding te baseren op een concrete, relevante ervaring tijdens het gesprek dat is opgenomen. Daarnaast moet worden nagegaan wat iemand wil leren/oefenen/laten zien. Bij de bespreking van de opnames worden de basisregels van video-interactietraining gevolgd: ga uit van de leervraag van de docent/student, benoem eerst en vooral voorbeelden van kracht en kwaliteit, bespreek/analyseer concrete situaties vanuit het beeldmateriaal – dus niet interpreteren maar bij de feiten blijven – en sluit af met het benoemen van een concrete vervolgstap in het leerproces.

Betekenisgericht leren met betrekking tot de eigen motieven komt pas op gang wanneer docenten feedforward in plaats van feedback geven. De essentie van feedforward geven is werkelijk open staan voor de ervaringen van de student, open vragen stellen naar wat er feitelijk is gebeurd en niets invullen voor de ander, maar samen met deze andere (de student) op zoek gaan naar de betekenis van de ervaring. Het geven van feedforward wordt op twee manieren geoeffend: in gesprekken met mede-deelnemers en in de bespreking van de opgenomen loopbaangesprekken met de studenten. In eerste instantie worden zowel de live gevoerde gesprekken als de gefilmde gesprekken als een geheel besproken. In vervolgoopdrachten wordt ingezoomd op de details (het 'kleine kijken') om de fijne kneepjes van het voeren van een reflectief loopbaangesprek onder de knie te krijgen.

Dag 3. Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward

Opdracht 1: Emotie herkennen

(tijdsindicatie: 15 minuten)

a. Doel van de dag

Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward.

b. Plaats van de dag in de opbouw van de training

Er wordt tijdens deze dag ingezoomd op de reflectie van de loopbaandialoog. De bewustwording van dag 1 en eigen ervaring en kleine verhalen van dag 2 hebben geleid tot nieuwe inzichten. Deze vormen de basis voor de reflectie op dag 3.

Tijdens dag 3 ligt het accent op de manier waarop de loopbaangerichte reflectiegesprekken in dialoog tussen docent en student worden uitgevoerd. Met behulp van opgenomen gesprekken toetsen de deelnemers de uitgangspunten voor een loopbaangesprek aan de uitvoering in de praktijk. Schoolcoaches/docenten krijgen gericht feedback en leren van en met elkaar de loopbaangesprekken te versterken.

Tijdens dag 1 en 2 kwamen de randvoorwaarden aan de orde op basis waarvan de dialoog een bijdrage levert aan de ontwikkeling van een gevoel voor richting en identiteit. Er is ingezoomd op terugkijken naar ervaringen die er voor studenten toe doen. Ook kwam het belang van vragen stellen aan bod, zodat een student rondom de specifieke ervaring zicht krijgt op het (kleine) verhaal en de rode draad tussen de verschillende ervaringen (kleine verhalen) kan ontdekken. Tijdens dag 1 en 2 stonden de eigen ervaringen van de schoolcoaches/docenten centraal. Dag 3 draait om de ervaringen (reflectieve dialogen) van de studenten.

3.1.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Dit is een warming-up ter voorbereiding op feedback geven op de filmfragmenten van een dialoog tussen docent en student. Het filmfragment zoomt in op het feit dat een (indringende) ervaring centraal heeft gestaan om zicht te krijgen op wat iemand echt belangrijk vindt in het leven. De ervaring is een leerzame ervaring die persoonlijke betekenis heeft gekregen waarbij de 'teacher' belangrijke vragen aan zichzelf heeft gesteld (interne dialoog).

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Dit is een zogeheten energizer-oefening, een warming-up ter voorbereiding op feedback geven op de filmfragmenten van een dialoog tussen docent en student. De 'teacher' laat zijn interne dialoog (de vragen zijn belangrijk) zien.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening bij deze opdracht?

Praktisch/organisatorisch

Vorbereiding:

Als schoolcoach heb je alle emotiewoorden uit 'I am a teacher' of een filmpje naar keuze voor jezelf gedetermineerd én je hebt de emotiewoorden opgeschreven. Je kunt ze achter de hand houden op een werkblad en/of na de presentatie van het filmfragment in de powerpoint plaatsen. Test de beeld- en geluidskwaliteit voordat je het fragment vertoont.

Je leidt de opdracht in met de volgende instructies:

- Inleiding van het fragment, context van de situatie.
- Doel formuleren: het gaat er bij deze oefening om dat je specifiek/klein leert (terug)kijken én luisteren. Hoe nauwgezet je (terug)kijkt en luistert naar alle woorden die de student gebruikt, hoe beter je let op de woorden die emotionele betekenis hebben.
- Kijk en luister objectief (schakel uit wat je er van vindt).

Kijk samen naar het fragment.

Nabespreking:

- Inventariseer de emotiewoorden.
- Let op: het gaat om het herkennen van emotiewoorden.
- Wat valt je op?
- Wat leer je hiervan over jezelf in relatie tot klein kijken en luisteren?
- Welke vraag zou je als eerste aan de 'teacher' willen stellen?

Inhoudelijk

Het gaat er bij deze oefening om dat je specifiek/klein leert (terug)kijken én luisteren. Hoe nauwgezet je (terug)kijkt en luistert naar alle woorden die de student gebruikt, hoe beter je let op de woorden die emotionele betekenis hebben. Het is hierbij van belang dat je ze signaleert en niet interpreteert! Emotiewoorden zijn dus signaalwoorden om de student tijdens het gesprek de gelegenheid te geven om op zoek te gaan naar de betekenis van de ervaring die hij heeft opgedaan. Wat is de betekenis van deze specifieke ervaring?

Denk hierbij ook aan non-verbale uitingen van emoties, zoals rood worden, onrustige fysieke bewegingen, puffen, zuchten, zwijgen enzovoorts.

3.1.2. Het goede voorbeeld

Naar aanleiding van filmfragment 'I am the teacher' de herkenbare emotiewoorden benoemen, naar aanleiding waarvan je een vraag zou kunnen stellen:

Emotiewoorden zijn bijvoorbeeld: overwegingen, besluit genomen, op een punt waarop ik me realiseer, ik weet het niet, ik kan niet, ik wil, ik zet in, ik moet eerlijk zijn, afweging, besluit, in mij geïnvesteerd, juiste beslissing voor mezelf op dit moment, meest geweldige ervaring, passie, en ik weet nu wie ik ben, niet meer bang, er voor te gaan...

3.1.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Meegaan in (emotionele!) beschrijvende reacties op de film. Je verontschuldigen voor de keuze die je hebt gemaakt om dit fragment te tonen.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Na afloop van het fragment reageren docenten met opmerkingen als: 'Wat Amerikaans (Australisch)', 'Ik heb helemaal niks met dit soort films', 'Wat een rare vent dat hij zich niet eerder heeft gerealiseerd waar hij mee bezig was', 'Moet dat dan uitvergroot op tv?', 'Hij gebruikt nauwelijks emotiewoorden', 'Ik kan hier niks mee'.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Mogelijke vragen:

- Wat gebeurde er waardoor je afgeleid werd van de opdracht?
- Wat is hiervan/hieraan herkenbaar voor jezelf in relatie tot de opdracht?
- Onthoud dat het om een energizer gaat: je richt de observatie op terugkijken naar een ervaring van de ander, waarbij je emotiewoorden oppikt als signaalwoorden.

2.a. Valkuil

Er wordt over de opdracht gepraat in plaats van over de (leer)inhoud.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Na afloop van het fragment ontstaat een gesprek over het verschil in waarneming en elke keuze voor een beschreven emotie wordt uitgebreid bediscussieerd.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Mogelijke vraag:

- In hoeverre draagt subjectiviteit (invullen voor een ander) bij aan klein kijken of luisteren?
- Onthoud dat het om een energizer gaat; je richt de observatie op terugkijken naar een ervaring van de student, waarbij je emotiewoorden oppikt als signaalwoorden.

3.a. Valkuil

Het gesprek gaat over de definitie van verbale en non-verbale communicatie. Het gesprek gaat niet over het waarnemen van verbale en non-verbale emotiewoorden als signaal om een ervaring uit te diepen en betekenis te geven aan de ervaring van de student.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Het gesprek gaat niet over het waarnemen van verbale en non-verbale emotiewoorden als signaal om een ervaring uit te diepen en betekenis te geven aan de ervaring van de student. Na afloop van het fragment ontstaat er een gesprek over verbale en non-verbale communicatie. Tegelijkertijd is de deelnemers het er niet over eens hoe ze een en ander moeten interpreteren. Zie beschrijving 2.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Onthoud dat het om een energizer gaat; je richt de observatie op terugkijken naar een ervaring van de *ander*, waarbij je emotiewoorden oppikt als signaalwoorden.

Codes.....

 **TERUG**

Dag 3. Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward

Opdracht 2: Klein kijken

(tijdsindicatie: 30 minuten)

a. Doel van de dag

Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward.

Er wordt tijdens deze dag ingezoomd op de reflectie van de loopbaandialoog. De bewustwording van dag 1 en eigen ervaring en kleine verhalen van dag 2 hebben geleid tot nieuwe inzichten. Deze vormen de basis voor de reflectie op dag 3.

Tijdens dag 3 ligt het accent op de manier waarop de loopbaangerichte reflectiegesprekken in dialoog tussen docent en student worden uitgevoerd. Met behulp van opgenomen gesprekken toetsen de deelnemers de uitgangspunten voor een loopbaangesprek aan de uitvoering in de praktijk. Schoolcoaches/docenten krijgen gericht feedback en leren van en met elkaar de loopbaangesprekken te versterken.

Tijdens dag 1 en 2 kwamen de randvoorwaarden aan de orde op basis waarvan de dialoog een bijdrage levert aan de ontwikkeling van een gevoel voor richting en identiteit. Er is ingezoomd op terugkijken naar ervaringen die er voor studenten toe doen. Ook kwam het belang van vragen stellen aan bod, zodat een student rondom de specifieke ervaring zicht krijgt op het (kleine) verhaal en de rode draad tussen de verschillende ervaringen (kleine verhalen) kan ontdekken. Tijdens dag 1 en 2 stonden de eigen ervaringen van de schoolcoaches/docenten centraal. Dag 3 draait om de ervaringen (reflectieve dialogen) van de studenten.

3.2.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Om feedback te geven op filmmateriaal – zodat er van de ervaring (het opgenomen gesprek) wordt geleerd – moeten de deelnemers leren letten op belangrijke details in het gesprek.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Ter voorbereiding op feedback geven op de opgenomen gesprekken, is het van belang dat de deelnemers gedetailleerd leren kijken (en luisteren). Goede vragen stellen is noodzakelijk om betekenis te geven aan de ervaring die de ander inbrengt.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening bij deze opdracht?

Praktisch/organisatorisch

- De schoolcoach gaat spontaan met een deelnemer voor de gehele groep in gesprek over een recente werkervaring.
- Let op: het is geen rollenspel!
- De negen uitgangspunten van een loopbaangesprek dienen als kijkwijzer. Deze negen uitgangspunten worden verdeeld onder de deelnemers.
- Het is het beste als elke deelnemer één uitgangspunt voor zijn rekening neemt en te observeren hoe dit uitgangspunt in het gesprek naar voren komt.
- Tijdens de nabespreking is het van belang om als schoolcoach objectief te luisteren naar de feedback.
- Tijdens de nabespreking is het van belang om als schoolcoach objectief te reageren op de feedback in relatie tot het voeren van een loopbaangesprek.

Inhoudelijk

Tijdens het gesprek zoomt elke deelnemer in op één (of meer) uitgangspunten. Dit dwingt hem om 'klein te kijken' naar details die er toe doen in relatie tot het uitgangspunt dat hij voor zijn rekening neemt.

Door deze specifieke kijkopdracht worden belangrijke aspecten in het gesprek zichtbaar(der).

Door de kijkopdrachten te koppelen aan de negen uitgangspunten van een loopbaangesprek kunnen de deelnemers gericht feedback geven op het gehele gesprek.

3.2.2. Het goede voorbeeld

a = schoolcoach

b = gesprekspartner die recente werkervaring inbrengt

- a. Fijn dat je voor de hele groep een recente werkervaring met ons wilt delen.
- b. Ja, ik vind het wel spannend.

- a. Laten we streven naar een ontspannen gesprek en ons niet laten afleiden door een hele groep die met ons meekijkt en luistert. Gaat je dat lukken, denk je?
- b. Ik ben er klaar voor.

- a. Ik ook. Welke recente werkervaring wil je inbrengen?
- b. Ik heb vorige week een compliment gekregen van een teamleider. Ik was daar zo van onder de indruk dat ik er meteen aan dacht toen je vroeg of iemand een recente werkervaring wilde inbrengen.

- a. Vertel eens: wat was de aanleiding voor het compliment?
- b. Ik zou namens het team een artikel schrijven in onze nieuwsbrief over de manier waarop wij als team onze examenprocessen borgen en dat heb ik gedaan

- a. En begrijp ik hieruit dat het artikel in de Nieuwsbrief is verschenen?
- b. Ja, dat klopt

- a. Hoe was het voor jou om met het artikel bezig te zijn?
- b. Nou, ik zit ook in de examencommissie dus het was best logisch dat ik hier iets over op papier kon zetten.

- a. Je gaf aan dat je het artikel namens het team hebt geschreven. Hoe heb je dat aangepakt?
- b. Ik heb een concept gemaakt dat ik heb rondgestuurd aan alle teamleden en gevraagd om reacties.

- a. En hoe ging het toen verder?
- b. Ik kreeg van twee collega's reactie en van de rest niet. Toen heb ik nog een keertje gevraagd om reactie met een deadline erbij. Ik heb toen ook aangegeven dat ik dan het artikel namens ons zou laten plaatsen als er geen reactie meer zou komen.

- a. Hoe was dat voor jou om dat zo te doen?
- b. Ik hoopte maar dat ik het goed had gedaan.

- a. En?
- b. Het compliment van de teamleider deed me gewoon goed.

- a. Hoe belangrijk is dat voor jou?
- b. Ik vind het belangrijk dat we samenwerken als team en als er dan weinig reactie komt, word ik daar onzeker van. Door het compliment voel ik me dan gewaardeerd.

- a. Dus samenwerken als team is voor jou belangrijk?
- b. Ja!

- a. En hoe past het krijgen van een compliment daar dan voor jou in?
- b. Dan voel ik me als teamlid gezien.
- a. Gewaardeerd worden en gezien zijn, zijn belangrijke woorden voor jou?
- b. Ja, dat klopt.

- a. Wat neem je hieruit mee voor de samenwerking met je team
- b. Dat elkaar complimenteren er toe doet en dat dit belangrijk is voor mij.

3.2.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Het gesprek gaat over SMART doelen stellen in plaats van over de observaties.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Hoewel elke deelnemer op één uitgangspunt feedback zou moeten geven, kijkt iemand vanuit zijn eigen referentiekader en reageert ook zo tijdens de nabespreking: 'Ja, SMART hè!'
Waarop een andere deelnemer reageert: 'Wat is dat? SMART?'
Vervolgens gaat het gesprek over een uitleg van SMART-doelstellingen en nut en noodzaak daarvan.

1.c. Suggesties voor feedback/ feedforward

Het is belangrijk dat de schoolcoach bij de opdracht blijft. Dit betekent dat je de feedbackopdracht even parkeert en reageert op de kwestie of de doelen SMART zijn gesteld. Daarna keer je weer terug naar het uitgangspunt, de feedbackopdracht die de deelnemer had.

2.a. Valkuil

De deelnemers reageren subjectief op het gesprek en richten zich op jou als gespreksleider (= a in gespreksvoorbeeld).

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Deelnemers maken opmerkingen als:
'Je stelt alleen maar vragen! Dat leer ik nooit!'
'Wat leert iemand hier nou van?'

2.c. Suggesties voor feedback feedforward

Bijvoorbeeld:

- De opdracht was om klein te (leren) kijken en luisteren. Dit dient als voorbereiding op het geven van feedback op de filmpjes.
- Het gaat hier niet om wat jij zou doen of laten, maar om wat je hebt geobserveerd in relatie tot de opdracht. Oftewel: houd het doel van de opdracht scherp in de gaten!

Dit kan (extra) lastig zijn omdat je zelf de rol van gespreksleider hebt gehad en je dus (ook) kwetsbaar hebt opgesteld.

3.a. Valkuil

De deelnemers gaan niet in op de ervaring van de gesprekspartner naar aanleiding van het gesprek.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De deelnemer die feedback geeft naar aanleiding van één van de uitgangspunten, somt alleen op wat hij heeft opgeschreven

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

De feedback kan onmiddellijk getoetst worden aan de ervaring van de gesprekspartner. Herkent hij de feedback? Wat voor invloed had een bepaalde vraag op het gespreksverloop? Welke vraag deed ertoe?

 **TERUG**

Dag 3. Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward

Opdracht 3: feedback op opgenomen gesprekken

(tijdsindicatie: 90 minuten, voorkeur voor drie deelnemers: maximaal 60 minuten, daarna plenaire terugkoppeling van de opgedane ervaringen: maximaal 30 minuten)

a. Doel van de dag

Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward.

b. Plaats van de dag in de opbouw van de training

Er wordt tijdens deze dag ingezoomd op de reflectie van de loopbaandialoog. De bewustwording van dag 1 en eigen ervaring en kleine verhalen van dag 2 hebben geleid tot nieuwe inzichten. Deze vormen de basis voor de reflectie op dag 3.

Tijdens dag 3 ligt het accent op de manier waarop de loopbaangerichte reflectiegesprekken in dialoog tussen docent en student worden uitgevoerd. Met behulp van opgenomen gesprekken toetsen de deelnemers de uitgangspunten voor een loopbaangesprek aan de uitvoering in de praktijk. Schoolcoaches/docenten krijgen gericht feedback en leren van en met elkaar de loopbaangesprekken te versterken.

Tijdens dag 1 en 2 kwamen de randvoorwaarden aan de orde op basis waarvan de dialoog een bijdrage levert aan de ontwikkeling van een gevoel voor richting en identiteit. Er is ingezoomd op terugkijken naar ervaringen die er voor studenten toe doen. Ook kwam het belang van vragen stellen aan bod, zodat een student rondom de specifieke ervaring zicht krijgt op het (kleine) verhaal en de rode draad tussen de verschillende ervaringen (kleine verhalen) kan ontdekken. Tijdens dag 1 en 2 stonden de eigen ervaringen van de schoolcoaches/docenten centraal. Dag 3 draait om de ervaringen (reflectieve dialogen) van de studenten.

3.3.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

De praktijk van het loopbaangesprek wordt als leerbron ingezet om voor de student betekenis te geven aan het leren van (praktijk)ervaringen. 'Practice what you preach': een loopbaangerichte leeromgeving gaat er onder meer van uit dat studenten ervaringen opdoen in de praktijk. Tijdens deze dag staat het leren van ervaringen uit de praktijk van de docent centraal! Dan krijgt leren betekenis en past het geven van feedback en feedforward in het versterken van de professionaliteit van de docent in het voeren van loopbaangerichte reflectiegesprekken.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

De opgenomen loopbaangesprekken staan centraal op dag 3. De twee voorafgaande opdrachten waren voorbereidend en ondersteunend om in te spelen op de negen uitgangspunten van het loopbaangesprek. Hoe beter de deelnemers gericht kijken en luisteren, hoe sterker ze feedback kunnen geven op de manier waarop de schoolcoach/docent het gesprek met de student voert.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening bij deze opdracht?

Praktisch/organisatorisch

- Zorg voor voldoende ruimtes zodat de deelnemers geen last hebben van elkaars geluid(en).
- Test de gespreksopnames vooraf op beeld en geluid.

- Zorg voor voldoende apparatuur om de gespreksopnames af te spelen. Het verdient de aanbeveling om de deelnemers hier zelf verantwoordelijk voor te maken.
- Zorg voor voldoende formulieren waarop de uitgangspunten voor een loopbaangesprek staan.
- Zorg voor voldoende werkbladen om de goede vragen te noteren.
- Deel groep in drietallen in.
- Geef de deelnemers de opdracht op papier mee:
Opdracht:
Geef feedback op opgenomen gesprekken (per gesprek 20 minuten, inclusief het afspelen van (een deel van) het gesprek).
 1. Kijk naar het filmpje (of een deel van het filmpje, bijvoorbeeld het begin, het middenstuk en het einde).
 2. Wat zie je, wat hoor je?
 3. Kijk opnieuw vanuit uitgangspunten en geef gericht feedback.
 4. Welke vragen zetten aan tot verbreding of verdieping?
 5. Noteer de goede vragen (werkblad).
- Vóór de vertoning van de filmopname leidt de deelnemer die het gesprek laat zien het filmpje kort en krachtig in (maximaal 2 minuten). Daarbij komen de volgende punten aan bod:
 - context (opleiding, leerjaar en niveau van de student, aanleiding van het gesprek);
 - wat eraan vooraf ging;
 - plek van gesprek in totale begeleiding;
 - leervraag: waarop wil de deelnemer die het gesprek laat zien feedback?
- Plenaire nabespreking in drietal in relatie tot de leervraag van de deelnemer die zijn gesprek laat zien. Wat ging goed? Wat ging 't beste? Wat kan beter?
- Plenaire nabespreking in drietal: inventarisatie van de goede vragen.
- Plenaire nabespreking in gehele groep: Wat ging goed? Wat ging 't beste? Wat kan beter?
- Plenaire nabespreking in gehele groep: inventarisatie van de goede vragen.

Inhoudelijk

Werken met beeldmateriaal vraagt om een respectvolle leeromgeving. Uiteraard moet leren altijd plaatsvinden in een respectvolle omgeving. Maar terugkijken met een filmopname uit de praktijk vraagt dat deelnemers zich kwetsbaar durven opstellen en durven laten kijken naar hoe ze als professional aan het werk zijn.

Aan de andere kant vraagt het van de deelnemer die feedback geeft, dat hij de feedback zorgvuldig formuleert, zodat hij aansluit bij de leervraag van degene die zich laat zien (en horen).

Begrippen als klein kijken en luisteren komen uit de zogeheten video-interactiebegeleiding (VIB). Deze begrippen richten zich specifiek op de inzet van beeldmateriaal als leerbron. Dit vraagt van de deelnemers een nadrukkelijke focus op de leervraag van de ander. Daarnaast is het van belang een gerichte kijk- en luisteropdracht af te spreken.

Feedback begint altijd met wat goed gaat. Daarna komt aan bod wat beter kan. Dit sluit aan bij de respectvolle leeromgeving die nodig is om deelnemers te laten leren van hun eigen praktijksituatie. De leervraag van degene die zich laat zien (en horen) blijft uitgangspunt bij het geven van feedback.

3.3.2. Het goede voorbeeld

(in drietal)

a = deelnemer die het gesprek laat zien

b = deelnemer die observeert

c = deelnemer die observeert

Het drietal bereidt de opdracht zorgvuldig voor.

A geeft aan te willen starten en b en c gaan observeren.

De opdracht wordt herhaald: feedback op opgenomen gesprekken (20 minuten per gesprek).

- Kijk naar het filmpje.
- Wat zie je, wat hoor je?
- Kijk opnieuw vanuit uitgangspunten en geef gericht feedback
- Welke vragen zetten aan tot verbreding of verdieping?
- Noteer de goede vragen (werkblad).

A vertelt de context en geeft aan wat de leervraag is.

B en c vragen om verduidelijking, toetsen of ze de context en de leervraag goed hebben begrepen

B en c kijken, samen met a, de eerste keer naar het filmpje met de opdracht om op te schrijven wat ze zien en horen.

B en c geven aan a terug wat ze hebben genoteerd.

A reageert vanuit de gegeven context en herhaalt de leervraag en/of nuanceert de leervraag.

B en c spreken onderling af op welke uitgangspunten het accent ligt in relatie tot de leervraag van a.

B en c bekijken, samen met a, opnieuw de opname van het gesprek.

B en c geven feedback. Daarbij houden ze zich zorgvuldig aan de opdracht in relatie tot de leervraag van a.

A geeft aan welke feedback van betekenis is in relatie tot de leervraag.

A geeft aan welke bijdrage de leerervaring levert aan het leereffect.

A, b en c noteren vragen die aanzetten tot verbreding en verdieping.

Plenaire terugkoppeling van de opgedane ervaringen:

Welke vragen hebben aangezet tot verbreding en verdieping?

De goede vragen worden verzameld.

3.3.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

'Aan de slag'

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Het drietal gaat meteen aan de slag waarbij de eerste zorg is of de apparatuur het doet en of goed beeld en geluid goed zijn. De drie kijken zonder voorbereiding naar de opname en trekken daardoor algemene conclusies, zoals 'goed gesprek' of geven vage feedback.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Wees zorgvuldig in de aanwijzingen waar de deelnemers specifiek op moeten letten bij deze opdracht.

2.a. Valkuil

Verontschuldiging bij voorbaat

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De deelnemer die het filmpje vertoont, verontschuldigt zich bijvoorbeeld voor:

- Ik heb me niet goed kunnen voorbereiden op het gesprek, want er was ineens een student bereid om met mij in gesprek te gaan. Toen was ik al lang blij dat ik iemand had die wilde meewerken.
- Ik heb het zo druk, dat ik al lang blij ben dat ik iets heb opgenomen
- Ik had een gesprek opgenomen, maar toen bleek er geen geluid te zijn en moest ik weer opnieuw beginnen.

- Ik heb het gesprek tijdens een les opgenomen, want ik kon geen andere ruimte vinden. Er is dus is er veel geroezemoes.
- Ik heb het niet zelf teruggezien en weet eigenlijk ook niet wat mijn leervraag zou zijn.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Laat je niet afleiden door de verontschuldigungen maar hanteer, ondanks de verontschuldigungen, zorgvuldig waar je specifiek op moet letten bij deze opdracht.

3.a. Valkuil

Feedbackregels worden niet gehanteerd

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Bijvoorbeeld:

- Ik voer de gesprekken ook altijd zo.
- Ik zou het zelf zo niet kunnen hoor!
- Ik heb ook altijd zo veel last van storende geluiden op de achtergrond.
- Als ik jou was, zou ik de volgende keer...
- Volgens mij had je last van...
- Het was gewoon een goed gesprek!
- Wat een moeilijke student, zou ik ook niks uit kunnen krijgen.
- Die techniekjongens kunnen ook niet praten, hè.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Bijvoorbeeld:

- Ik herken er wel wat in van mijzelf, maar daar gaat het nu niet om.
- Ik wil je graag complimenteren over het gesprek. Wat ik een sterk moment vond, was...
- Jammer dat er storende geluiden op de achtergrond te horen zijn, dat maakt dat ik extra mijn best moest doen om goed te luisteren.
- Hoe zou je het de volgende keer anders kunnen doen?
- Wat speelde er zich bij jou af?
- Ik vind het een goed gesprek, omdat...
- Ik vind dat je het jezelf niet gemakkelijk hebt gemaakt door voor deze student te kiezen. Wat betekent dat voor jou?
- Soms vind ik het lastig om studenten aan het praten te krijgen. Hoe is dat voor jou?

◀ TERUG

Dag 3. Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward

Opdracht 4: Verbreden en verdiepen en welke vragen passen daarbij?

(tijdsindicatie: 90 minuten, individueel 20 minuten. Drietal in gesprek: 7 minuten opnemen, 8 minuten terugkijken naar het opgenomen gesprek = 15 minuten per gesprek, drietal in reflectie de vragen die er toe doen: 5 minuten per gesprek, alle drie de deelnemers komen aan bod, noteren van de goede vragen 10 minuten = 60 minuten)

a. Doel van de dag:

Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward.

b. Plaats van de dag in de opbouw van de training

Er wordt tijdens deze dag ingezoomd op de reflectie van de loopbaandialoog. De bewustwording van dag 1 en eigen ervaring en kleine verhalen van dag 2 hebben geleid tot nieuwe inzichten. Deze vormen de basis voor de reflectie op dag 3.

Tijdens dag 3 ligt het accent op de manier waarop de loopbaangerichte reflectiegesprekken in dialoog tussen docent en student worden uitgevoerd. Met behulp van opgenomen gesprekken toetsen de deelnemers de uitgangspunten voor een loopbaangesprek aan de uitvoering in de praktijk. Schoolcoaches/docenten krijgen gericht feedback en leren van en met elkaar de loopbaangesprekken te versterken.

Tijdens dag 1 en 2 kwamen de randvoorwaarden aan de orde op basis waarvan de dialoog een bijdrage levert aan de ontwikkeling van een gevoel voor richting en identiteit. Er is ingezoomd op terugkijken naar ervaringen die er voor studenten toe doen. Ook kwam het belang van vragen stellen aan bod, zodat een student rondom de specifieke ervaring zicht krijgt op het (kleine) verhaal en de rode draad tussen de verschillende ervaringen (kleine verhalen) kan ontdekken.

Tijdens dag 1 en 2 stonden de eigen ervaringen van de schoolcoaches/docenten centraal. Dag 3 draait om de ervaringen (reflectieve dialogen) van de studenten.

3.4.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Om betekenis te geven aan het leren van ervaringen is goede vragen stellen van essentieel belang. Het gaat om de juiste vraag op het juiste moment. Het vergt (veel) oefening om bij het kijken en luisteren naar beeldmateriaal te leren letten op de belangrijke details en kenmerken van een loopbaangesprek. Tegelijkertijd oefenen de deelnemers in vragen stellen om een ervaring uit te vragen.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Om inzicht te verwerven in welke vragen ertoe doen, kijken de deelnemers in deze opdracht met elkaar naar het opgenomen loopbaangesprek. Tijdens de voorafgaande drie opdrachten hebben ze teruggekeken met behulp van een algemeen filmpje, een plenair rollenspel en het opgenomen gesprek tussen docent en student.

Deze werkvorm daagt opnieuw uit om te oefenen in het stellen van de juiste vragen op het juiste moment. Zo zorgt deze opdracht voor inzicht in verbredings- en verdiepvragen. Het vragen-repertoire wordt in de loop van de dag verder uitgebreid.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening bij deze opdracht?

Praktisch/organisatorisch

- Zorg voor voldoende ruimtes zodat de deelnemers geen last hebben van elkaars geluid(en).
- Zorg voor opnameapparatuur – tegenwoordig volstaat een mobiele telefoon – én een usb-kabeltje met een normale aansluiting voor de laptop en een miniaansluiting voor de telefoon.
- Zorg voor een opgeladen laptop per drietal.
- Deel groep in drietallen in.
- Geef de opdracht op papier aan de deelnemers mee:
Opdracht: Verbreden en verdiepen en welke vragen passen daarbij?
 1. Individueel: schrijf een ervaring die je recent hebt opgedaan in je huidige werk uit (20 minuten).
 2. Test beeld en geluid voordat je het gesprek gaat opnemen.
 3. De deelnemers zijn a, b en c. A vraagt de ervaring van b uit. C neemt het gesprek op (7 minuten).
 4. A, b en c kijken het gesprek terug (8 minuten).
 5. Na afloop reflecteert b op gesprek en geeft aan welke vragen hem aan het denken zetten (5 minuten).
 6. Tegelijkertijd worden de goede vragen verzameld op het uitgereikte werkblad tijdens opdracht 3 van dag 3 (10 minuten).
 7. Zorg dat a, b en c alle drie aan bod komen om ervaringen uit te vragen!

Inhoudelijk

Om betekenis te geven aan leren van ervaringen is goede vragen stellen van essentieel belang. Het gaat om de juiste vraag op het juiste moment. Het vergt (veel) oefening om bij het kijken en luisteren naar beeldmateriaal te leren letten op de belangrijke details en kenmerken van een loopbaangesprek. Tegelijkertijd oefenen de deelnemers in het stellen van verbredings- en verdiepvragen.

Elke ervaring nodigt uit om een 'klein verhaal' te vertellen en geeft inzicht in wie je bent en wat je belangrijk vindt. Het is van belang dat schoolcoaches/docenten dit aan den lijve ondervinden. Dit onderstreept opnieuw dat het belangrijk is om terug te kijken op een ervaring.

3.4.2. Het goede voorbeeld

Recente ervaring (op papier): 'Ik heb vorige week, tijdens een les over discriminatie, een discussie uit de hand laten lopen zonder dat ik dat goed in de gaten had. Studenten raakten met elkaar in een verhit gesprek over buitenlanders. 'Ze moeten zich maar aanpassen.' 'Ze stinken naar knoflook.' 'Ik kan ze nooit verstaan.' 'Ze klitten samen.' Toevallig zat er in deze klas geen enkele student van allochtone afkomst en alle allochtonen werden over één kam geschoren. Ik probeerde het gesprek te nuanceren, in goede banen te leiden, maar kreeg er niet goed grip op. Ineens begon een student te huilen! Deze student heeft een Indonesische vader en een Nederlandse moeder en voelde zich aangesproken door de discriminerende uitspraken van de klasgenoten. Andere studenten reageerden geschrokken en zeiden: 'Maar we hebben het niet over jou.' We bedoelen jou niet.'

Ik baalde er enorm van het zo liep en kon er geen goede draai meer aan even.'

a = gesprekspartner die ervaring uitvraagt

b = gesprekspartner die ervaring inbrengt

c = deelnemer die gesprek opneemt

- a. Wil je de ervaring die je op papier hebt gezet aan me voorlezen?
- b. Oké, komt-ie (leest ervaring voor).

- a. Jee, dat klinkt heftig!
- b. Ja, ik vind het ook een lastig onderwerp.

- a. Vertel.
- b. Ik vind het lastig om zo'n gesprek niet alle kanten op te laten gaan.

- a. Wat bedoel je?
- b. Nou, discriminatie is een gevoelig onderwerp.

- a. Dat herken ik, waar zit de gevoeligheid voor jou?
- b. Ik merk bij mezelf dat ik eigenlijk vind dat iedereen gelijk is maar dat ik zelf ook discrimineer
En ik wil bij zo'n onderwerp niet in de emoties schieten.

- a. Kun je nog eens vertellen wat er gebeurde toen die student begon te huilen?
- b. Ik liep naar de student toe om te troosten, terwijl de andere studenten zich verontschuldigten
dat het niet de bedoeling was geweest om te kwetsen.

- a. Wat voelde jij daar dan bij?
- b. Poeh, ik voelde me tekortschieten, beetje machteloos dat ik niet in staat was om het onge-
daan te maken. Het leed was al geschied en ik kon er niks meer aan veranderen.

- a. Wat vind je daar dan belangrijk in?
- b. Dat het duidelijk moet zijn dat iedereen gelijk is en dat niemand zich minder hoeft te voelen
dan iemand anders.

- a. Wat zegt dat over jou?
- b. Dat niemand zich minder hoeft te voelen dan iemand anders.

- a. Hmm... (stilte)
- b. Ik word altijd kwaad als iemand onrecht wordt aangedaan.

- a. Dat niemand zich minder hoeft te voelen, kwaad als iemand onrecht wordt aangedaan.
- b. Ja, ik voel dan erg met zo iemand mee.

- a. Terug naar het moment dat je de leerling ging troosten. Hoe deed je dat?
- b. Ik sloeg een arm om de student heen, maar wist niet wat ik moest zeggen want ik had het ook
laten gebeuren dat studenten van alles konden zeggen.

- a. Hoe zou je dat gevoel van 'ik wist niet wat ik moest zeggen' voor jezelf kunnen noemen?
- b. (Stilte) Machteloos, verdrietig, verlegen, onmachtig, ik weet het eigenlijk niet.

- a. Welk woord past het beste?
- b. Onmachtig, denk ik.

- a. Wat betekent dat woord voor jou? Voor jezelf?
- b. Ik heb een hekel aan dat gevoel, ik word er opstandig van.

- a. Opstandig?
- b. Ja, ik wil er van weglopen.

- a. Van weglopen zeg je. Herken je dat in het verhaal dat je op papier hebt gezet?
- b. Wat bedoel je?

- a. Is er een moment in je verhaal waar je van weg wilde lopen?
- b. Hè? Misschien wilde ik wel weglopen van het onderwerp!

- a. (Stilte)
- b. Goh, ik vind het zo'n moeilijk onderwerp omdat het me confronteert met onmacht en dat wil ik niet.

- a. (Stilte)
- b. Nu ik me dit realiseer, heb ik iets te doen in de voorbereiding van dit thema met mijn leerlingen.

- a. Ik ben benieuwd wat dit dan zou kunnen betekenen voor zo'n les.
- b. Ik ook!

- a. Kan het je helpen als ik je voorstel om hier over na te denken en een lesaanpak met mij door te nemen?
- b. Dat wil ik graag doen, want ik wil liever niet meer in zo'n situatie terechtkomen.

Dit gesprek kan doorgaan over:

- Wat herken je hiervan in andere situaties?
- Wat zegt dat over wat je belangrijk vindt?

Inventarisatie van goede vragen:

- Vertel.
- Wat bedoel je (precies)?
- Kun je nog eens vertellen wat er gebeurde toen...?
- Wat voelde jij daarbij?
- Wat is daar dan belangrijk in voor jou?
- Wat zegt dat over jou?
- Terug naar het moment dat je... Hoe deed je dat?
- Hoe zou je dat gevoel van... kunnen noemen?
- Welk woord past het beste?

3.4.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Het thema van discriminatie wordt het gespreksonderwerp.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Het gesprek gaat over discriminatie als lastig thema om te bespreken met studenten. Daarmee wordt het gesprek algemeen. Het zoomt niet in op de ervaring/beleving van deelnemer die de ervaring heeft ingebracht.

1.c. Suggesties voor feedback / feedforward

Het thema daagt uit om dieper op de inhoud van het thema in te gaan. Maar het gaat hier om de ervaring die de docent wil delen én wat het met de docent heeft gedaan.

2.a. Valkuil

De huilende student wordt het onderwerp van het gesprek.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Het gesprek gaat over de student die zich gediscrimineerd voelt.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Het gaat niet om de emoties van de student, maar om de emoties die de ervaring bij de docent heeft opgeroepen.

3.a. Valkuil

Overnemen van het verhaal.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De gesprekspartner herkent de situatie en het gesprek gaat over en weer over vergelijkbare ervaringen met het thema.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

De gesprekspartner geeft aan de situatie te herkennen als bevestiging voor het verhaal van de ander en laat het daar bij.

 **TERUG**

Dag 3. Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward

Opdracht 5: Het kleine verhaal, de details en het kleine kijken

(tijdsindicatie 60 minuten; 20 minuten per gesprek, afhankelijk van aantal deelnemers aan de opdracht; voorkeur voor drie deelnemers: maximaal 60 minuten)

a. Doel van de dag

Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, feedback en feedforward

b. Plaats van de dag in de opbouw van de training

Er wordt tijdens deze dag ingezoomd op de reflectie van de loopbaandialoog. De bewustwording van dag 1 en eigen ervaring en kleine verhalen van dag 2 hebben geleid tot nieuwe inzichten. Deze vormen de basis voor de reflectie op dag 3.

Tijdens dag 3 ligt het accent op de manier waarop de loopbaangerichte reflectiegesprekken in dialoog tussen docent en student worden uitgevoerd. Met behulp van opgenomen gesprekken toetsen de deelnemers de uitgangspunten voor een loopbaangesprek aan de uitvoering in de praktijk. Schoolcoaches/docenten krijgen gericht feedback en leren van en met elkaar de loopbaangesprekken te versterken.

Tijdens dag 1 en 2 kwamen de randvoorwaarden aan de orde op basis waarvan de dialoog een bijdrage levert aan de ontwikkeling van een gevoel voor richting en identiteit. Er is ingezoomd op terugkijken naar ervaringen die er voor studenten toe doen. Ook kwam het belang van vragen stellen aan bod, zodat een student rondom de specifieke ervaring zicht krijgt op het (kleine) verhaal en de rode draad tussen de verschillende ervaringen (kleine verhalen) kan ontdekken. Tijdens dag 1 en 2 stonden de eigen ervaringen van de schoolcoaches/docenten centraal. Dag 3 draait om de ervaringen (reflectieve dialogen) van de studenten. gestaan. Tijdens dag 3 staan de ervaringen (dialooggesprekken) van de studenten centraal.

3.5.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Om voor de student betekenis te geven aan het leren van (praktijk)ervaringen wordt de praktijk van het loopbaangesprek als leerbron ingezet. 'Practice what you preach': een loopbaangerichte leeromgeving gaat onder meer uit dat studenten ervaringen kunnen opdoen in de praktijk. Tijdens deze dag staat het leren van ervaringen in de praktijk van de docent centraal. Dan krijgt leren betekenis en past feedback en feedforward geven in het versterken van de professionaliteit van de docent in loopbaangerichte reflectiegesprekken voeren.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Door opnieuw te kijken en te luisteren naar een opgenomen gesprek vindt verfijning van het leren plaats. In de herhaling zit een belangrijk leereffect om goede feedback en feedforward te leren geven.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening bij deze opdracht?

Praktisch/organisatorisch

- Zorg voor voldoende ruimtes, zodat deelnemers geen last heeft van elkaars geluid(en).
- Zorg dat gespreksopnames vooraf zijn getest op beeld en geluid.

- Zorg voor voldoende apparatuur, zodat gespreksopnames afgespeeld kunnen worden. Het verdient aanbeveling om de deelnemers hier zelf verantwoordelijk voor te maken.
- Zorg voor voldoende formulieren waarop de uitgangspunten voor een loopbaangesprek staan.
- Zorg voor voldoende werkbladen om de goede vragen te noteren.
- Zorg ervoor dat hetzelfde drietal van opdracht 3 met elkaar aan de slag gaat.
- Geef de deelnemers de opdracht op papier mee:
Opdracht: geef feedback op opgenomen gesprekken (20 minuten per gesprek, inclusief het afspelen van (een deel) van het gesprek).
 1. Maak opnieuw gebruik van de filmpjes (zoals bij opdracht 3).
 2. A, b en c kijken het filmpje/het gesprek terug met de opdracht om alle verbredende en verdiepende vragen op te schrijven.
 3. Op het moment dat één van de drie een 'detail' opmerkt, wordt de film stopgezet en gaan de deelnemers in op de volgende vragen:
 - Wat zie je?
 - Wat is hiervan de betekenis voor het gesprek?
 - Wat is hiervan de betekenis voor de verbreding- of verdiepingsmogelijkheden in het gesprek?
 4. Plenaire nabespreking per drietal: inventarisatie van de goede vragen.

Inhoudelijk

Begrippen als klein kijken en luisteren komen uit de zogeheten video-interactiebegeleiding (VIB). Deze begrippen richten zich specifiek op de inzet van beeldmateriaal als leerbron. Dit vraagt van de deelnemers een nadrukkelijke focus op de leervraag van de ander. Daarnaast is het van belang een gerichte kijk- en luisteropdracht af te spreken. Door in herhaling te kijken naar hetzelfde materiaal leren de deelnemers te letten op details die er toe doen, zien en horen ze specifieke aspecten die van belang zijn in het loopbaangesprek. Omdat het beeld, het gesprek als zodanig, niet meer verrast, worden ze niet afgeleid van de opdracht.

3.5.2. Het goede voorbeeld

Het drietal bereidt de opdracht zorgvuldig voor. De herhaling is van belang voor deze opdracht. Door opnieuw te kijken en te luisteren naar een opgenomen gesprek vindt verfijning van het leren plaats. In de herhaling zit een belangrijk leereffect om goede feedback en feedforward te geven.

A geeft aan te willen starten. A, b en c gaan observeren.

Ze herhalen de opdracht: feedback op opgenomen gesprekken (20 minuten per gesprek, inclusief het afspelen van (een deel) van het gesprek).

1. Maak opnieuw gebruik van de opgenomen filmpjes (zoals bij opdracht 3).
2. A, b en c kijken het filmpje van het gesprek terug met de opdracht om alle verbredende en verdiepende vragen op te schrijven.
3. Op het moment dat één van de drie een 'detail' opmerkt, wordt de film stopgezet en gaan de deelnemers in op de volgende vragen:
 - Wat zie je?
 - Wat is hiervan de betekenis voor het gesprek?
 - Wat is hiervan de betekenis voor de verbreding- of verdiepingsmogelijkheden in het gesprek?
4. Bewaak de tijd zodat alle drie deelnemers aan bod komen.
5. Geef kort en duidelijk feedback op een fragment.
6. Op deze feedback volgt een suggestie voor een verbredende of verdiepende vraag.
7. Het filmpje wordt verder vertoond totdat iemand een detail ziet en dit wil bespreken.
8. Plenaire nabespreking per drietal: inventarisatie van de goede vragen.

3.5.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

‘Herhaling verveelt’.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

De deelnemers bekijken de filmpjes niet opnieuw, maar werken op basis van hun herinnering aan het beeldmateriaal aan de opdracht.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Herhaal: Door opnieuw te kijken en te luisteren naar een opgenomen gesprek vindt er verfijning van het leren plaats. In de herhaling zit een belangrijk leereffect om goede feedback en feedforward te geven.

2.a. Valkuil

‘Blijven hangen’.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Nadat het gesprek na een detail is stopgezet, blijven de deelnemers hangen in het bespreken van het detail.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Het is van belang om je niet te laten afleiden, maar kort en duidelijk feedback te geven op een fragment. Op deze feedback volgt een suggestie voor een verbredende of verdiepende vraag. Het filmpje wordt verder vertoond totdat iemand een detail ziet en dit wil bespreken.

3.a. Valkuil

De deelnemers zijn het er niet over eens wat een detail is.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Een detail dat een deelnemer wil bespreken, is voor de ander(en) geen detail. Vervolgens bespreken ze waarom dit wel of niet zo zou zijn.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Het is van belang om je niet te laten afleiden, maar kort en duidelijk feedback te geven op een fragment. Op deze feedback volgt een suggestie voor een verbredende of verdiepende vraag. Het filmpje wordt verder vertoond totdat iemand een detail ziet en dit wil bespreken.

Codes.....

[!\[\]\(1ed10657a19f9137278430c48fd18626_img.jpg\) TERUG](#)

Dag 4. De rol van de schoolcoach

De eerste drie dagen van de training vormen de 'basistraining'. Deze is bestemd voor zowel schoolcoaches als docenten. Nadat in dagen 1 t/m 3 het voeren van een loopbaangesprek met een student uitvoerig aan de orde is geweest en geoefend, inclusief het leren omgaan met videomateriaal, staat op de vierde dag de rol van de schoolcoach centraal. Het doel is dat de schoolcoach de vaardigheden die hij de eerste drie dagen heeft geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met de student, ook gaat toepassen op het begeleiden van de collega-docenten.

De eerste opdrachten draaien om de vraag wat de essentie van goed coachingsgedrag is. Het beantwoorden van deze vraag gebeurt op basis van de eigen ervaringen met momenten waarop de schoolcoaches zelf zijn gecoacht. De deelnemers gaan – in eerste instantie individueel en later in kleine groepen – aan de slag met de vragen 'Wat doet een goede coach?' en 'Wat maakt dat zo goed?'. Het doel van deze oefeningen is om duidelijk te krijgen over welke competenties een goede coach beschikt, zodat de deelnemers vervolgens in staat zijn te benoemen welke van deze competenties ze al verworven hebben en welke ze nog willen verwerven. Vervolgens wordt opnieuw ingegaan op het verschil tussen het geven van feedback en feedforward en oefenen de deelnemers in drietallen het geven van feedforward.

In enkele opdrachten oefenen de deelnemers het omgaan met weerstand. Het is immers te verwachten dat niet alle docenten, die door de schoolcoaches getraind zullen worden, als vanzelfsprekend positief zullen staan ten opzichte van het voeren van reflectieve loopbaangesprekken. Het is belangrijk dat weerstand wordt gezien als een uitdrukking van verborgen zorgen en wellicht zelfs conflicterende waarden. Deze verborgen zorgen of conflicterende waarden worden pas bespreekbaar, wanneer de schoolcoaches de emoties die ermee gepaard gaan de ruimte geven (dus niet negeren) en twijfels of verwachte barrières actief exploreren. Het is zaak dat degene die in de weerstand zit, zich serieus genomen voelt.

In een eerste opdracht krijgen de deelnemers de vraag voor zichzelf op te schrijven wat het laatste moment was waarop ze zelf in de weerstand schoten. Ze moeten expliciet antwoord geven op de volgende vragen: 'Wat voelde je?', 'Uitte je dat?', 'Zo ja, hoe?' en 'Wat gebeurde daarmee?'. Nadat deze individuele opdracht is besproken, gaan de deelnemers in drietallen oefenen in het omgaan met weerstand. Twee deelnemers voeren een loopbaangesprek, waarbij een van hen expliciet in de weerstand gaat. De derde deelnemer observeert hoe degene die het gesprek voert omgaat met deze weerstand.

Hierna volgt een oefening waarin een gefilmd loopbaangesprek van een van de deelnemers wordt geanalyseerd. Een andere deelnemer neemt de rol op zich van schoolcoach en wordt daarmee verantwoordelijk voor het goede verloop van de bespreking. De bedoeling is de schoolcoach die leiding geeft en de deelnemende docenten in deze oefening zowel het geven van feedback en feedforward, als het omgaan met weerstanden uitgebreid aan bod laten komen. Deze opdracht is complex, omdat er als het ware op twee niveaus moet worden gewerkt: niet alleen moet het opgenomen loopbaangesprek worden geanalyseerd aan de hand van de tien handlungsregels die richtinggevend zijn voor een goed loopbaangesprek, maar tegelijkertijd moeten ook de regels voor goede feedback en het omgaan met weerstanden worden geoefend. Daarom vraagt deze opdracht om een uitgebreide nabespreking. Het beste is om slechts twee filmpjes te analyseren, met telkens een andere deelnemer in de rol van schoolcoach.

Ineke Baas, Friesland College:

'Ik heb geen goed beeld wat er nu eigenlijk gebeurt binnen het Friesland College. Wat gebeurt er binnen de diverse opleidingen aan LOB en wat voor effect heeft dat op de ontwikkeling van de studenten? Er zijn al wel trainingen geweest. Het Friesland College vindt ondernemendheid, reflecteren, feedback geven en nemen erg belangrijk. Mijn beleving is dat er op die manier wel met studenten gewerkt wordt maar hoe dat structureel is ingebed in het onderwijs is onduidelijk.'

Brenda Koerts, ID College:

'Ik ben echt blij geworden van het feit dat je een gegeven moment gaat inzien dat het om ervaringen gaat. Parallel daaraan loopt natuurlijk je eigen loopbaan. Dus je ontdekt ook je eigen rode draad in je loopbaan. Waar jij blij van wordt. Daar ben je je niet altijd van bewust. Het zet aan tot er over praten.'

Henk Buikema, ROC Aventus:

'Ik ervaar de training als één grote uitdaging. Voor mezelf, maar juist ook voor studenten. Maar wat ik nog wel lastig vind, zijn collega's die het nut van loopbaanbegeleiding niet zien zitten. De start van de training is daarom zo essentieel, net als de voorlichting van tevoren. Ik merk dat het organiseren daarvan soms ingewikkeld is. Veel docenten of teams hebben baat bij de training, doordat deze gestoeld is op zelf ervaren. Ze ervaren het als waardevol om over hun werk en wat hen beweegt te praten op een manier die nog geen routine is. Het is voor een team hartstikke waardevol en betekenisvol om elkaars drijfveren te weten!'

Hein Gerd Triemstra, Noorderpoort:

'Noorderpoort heeft een goed strategisch plan (coachen, begeleiden, opvoeden, opleiden) voor Loopbaan en Burgerschap. Het pad is geplaveid. De scholen zijn geïnteresseerd en de directeuren hebben activiteiten gepland. Wij staan als opgeleid schoolcoachteam klaar om met de scholen aan het werk te gaan. In dit schoolcoachteam is er genoeg veiligheid om samen te leren. We willen daarbij onszelf blijvend ontwikkelen naar een hoger niveau.'

Jos Melgers, AOC Oost:

'De indruk bestaat bij sommige studenten en docenten, maar ook bij ouders en bedrijfsleven dat op een goede manier leren kiezen in je loopbaan softe materie is. Wat mij betreft is het alles behalve soft. Het is eerder een kunst om deze attitude uit te dragen.'

Dag 4. Vooruitkijken en activeren in het loopbaangesprek

Opdracht 4: Terugkijken op dag 1 tot en met 3

a. Doel van de dag

Het doel van deze dag is dat schoolcoaches zich ontwikkelen in het loopbaangericht coachen van docenten(teams), die zich op hun beurt bekwamen in loopbaangesprekken voeren.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Tijdens de eerste drie trainingsdagen hebben de deelnemers uitvoerig geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met een student. Hierbij hebben ze ook leren omgaan met videomateriaal. Op de vierde dag staat de rol van de schoolcoach centraal. Op dag 4 leert de schoolcoach de vaardigheden die hij heeft geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met de student ook toepassen bij de begeleiding van collega-docenten.

4.1.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

De opdracht heeft als doel de schoolcoaches te laten terugkijken op het 'afgesloten' deel van de training, focussen op en terugkijken naar wat ze hebben geleerd over loopbaangespreksvoering.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

De oefening activeert de kennis van loopbaangespreksvoering die in de training is opgebouwd.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

Zorg voor voldoende uitingsmogelijkheden voor de opgedane kennis: verschillende kleuren stiften, flip-overs, tekenbenodigdheden, maar ook ruimte om een 'stukje' te oefenen en uit te voeren.

Inhoudelijk

De oefening is vooral bedoeld om de opgedane kennis over loopbaangespreksvoering. De functie daarvan is tweeledig. Enerzijds gaat het om herhaling als didactisch principe: door herhaling blijft het beter hangen. Anderzijds wordt daarmee duidelijk dat een loopbaangesprek leren voeren iets anders is dan het begeleiden van anderen bij het leren voeren van een loopbaangesprek.

4.1.2. Het goede voorbeeld

N.v.t.

4.1.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen

1.a.Valkuil

N.v.t.

1.b. Beschrijving van de valkuil (casus of beschrijving)

N.v.t.

1.c.Suggesties voor feedback/feedforward

N.v.t.

Dag 4. Vooruitkijken en activeren in het loopbaangesprek

Opdracht 2: Kenmerken van een goede coach

a. Doel van de dag

Het doel van deze dag is dat schoolcoaches zich ontwikkelen in het loopbaangericht coachen van docenten(teams), die zich op hun beurt bekwamen in loopbaangesprekken voeren.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Tijdens de eerste drie trainingsdagen hebben de deelnemers uitvoerig geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met een student. Hierbij hebben ze ook leren omgaan met videomateriaal. Op de vierde dag staat de rol van de schoolcoach centraal. Op dag 4 leert de schoolcoach de vaardigheden die hij heeft geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met de student ook toepassen bij de begeleiding van collega-docenten.

4.2.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

De oefening activeert al bestaande kennis over coaching, zodat de deelnemers daar in de loop van de dag op kunnen voortbouwen, ofwel scherp krijgen welke behoeften of leervragen er bestaan om in staat te zijn docenten(teams) te begeleiden.

Tevens is de opdracht bedoeld om maatjes te vormen, die in opdracht 5 onderling afspraken maken en onderling steun organiseren om continuering van het geleerde beter mogelijk te maken.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Deze opdracht is bedoeld als introductie van het thema van de dag – het begeleiden en coachen van collega-docenten(teams) bij het leren voeren van een loopbaangesprek. Dit gebeurt door bestaande kennis te activeren en de schoolcoaches te laten nadenken over wat ze al weten van coaching, ofwel welke goede beelden ze al bij coaching hebben. Daar kunnen ze 1) gericht op terugvallen tijdens de dag en 2) zich concreet van afvragen wat ze op dit terrein nog willen leren. Het doel is per persoon te activeren wat (on)bewust (on)bekend is, zodat de dag voor de schoolcoach richting krijgt. De oefening is feitelijk voorbereidend voor oefening 4 op deze dag. Daarin formuleren de deelnemers de intervisieleerdoelen voor de rest van het jaar. Hiermee moet de intervisie doel en richting krijgen.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

- «Zorg dat er voldoende stiften en papiervellen op de flip-over zijn, zodat de deelnemers de ervaringen met en voorbeelden van goede coaching kunnen opschrijven.
- «Zorg dat deelnemers focussen op het gedrag van de coach zelf en op de contexten van het voorbeeld van goede coaching. Dat gedrag is wat is blijven hangen en is daarmee de 'ervaring die ertoe doet', waar de deelnemers in de loop van de dag uit leren.
- «Zorg dat de deelnemers een maatje hebben bij wie ze zich veilig voelen en met wie ze concrete afspraken kunnen maken. Met dit maatje kijkt de deelnemer aan het eind van de dag – en als het enigszins mogelijk is ook daarna binnen de eigen school – terug en regelt wederzijdse ondersteuning.

Inhoudelijk

De oefening dient vooral als stap 1 in de handleiding gespreksvoering: het opsporen van een ervaring die ertoe deed. Op basis daarvan kan de deelnemer zichzelf de vraag stellen wat ervoor zorgde dat die ervaring ertoe deed. En wat de betekenis van die ervaring inhoudt voor het eigen leren van vaardigheden om docenten(teams) op een goede manier te begeleiden (namelijk feitelijk op basis van dezelfde uitgangspunten als die voor loopbaangespreksvoering!).

4.2.2. Het goede voorbeeld

‘Tijdens een coachingstraject over het omgaan met een collega, die bij herhaling tijd van me bleef claimen op grond van mijn functie, stelde de coach me in staat in staat precies na te gaan wat de situatie was waarin ik me geclaimd voelde. Dit deed hij door de concrete situatie met stoelen en dergelijke zo goed mogelijk na te bouwen. In die situatie maakte hij me bewust van de gang van zaken en mijn opties en kracht door me voortdurend vragen te stellen over wat er precies gebeurde, welke alternatieven ik kon verzinnen en wat ik verwachtte dat daarvan de opbrengsten en de moeilijkheden zouden zijn.’

‘Wat ik graag wil leren is hoe ik de dingen die ik steeds denk – de oplossingen en adviezen die onmiddellijk in mijn hoofd opkomen – om kan zetten in open vragen die de gecoachte in staat stelt zelf naar oplossingen en antwoorden te zoeken, die uit te proberen en daarvan te leren.’

4.2.3. Beschrijvingen van veelvoorkomende valkuilen**1.a. Valkuil**

Coaching verwarren met inhoudelijke kennis. Vaak zien docenten in situaties waar ze het moeilijk mee hebben vooral of alleen de inhoudelijke kennis die hun ‘coach’ (want dat is het vaak niet, het is vaak een inhoudsdeskundige) en verwarren die met coachingskwaliteiten.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

‘Ik had in die klas grote problemen met deze ene leerling. Die had, of heeft waarschijnlijk nog steeds, PDD-NOS en haalde steeds het bloed onder mijn nagels vandaan. De coach heeft me geleerd om met die specifieke problemen om te gaan, dat je minder moet eisen en niet moet verwachten dat ze zich in jou kunnen verplaatsen.’

‘Ik denk dat ik nog heel veel deskundigheid nodig heb om dit soort coaching te kunnen leveren.’

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

- «Ik begrijp dat jij je in die situatie erg geholpen voelde, maar kun je ons vertellen hoe deze coach je hielp tot dit inzicht te komen, even los van de overdracht van specifieke kennis over leer- en persoonlijkheidsproblemen?»

- «Ik denk dat je te maken had met een zeer deskundig iemand op het terrein van leer- en persoonlijkheidsproblemen die je goede diensten heeft bewezen. Maar kun je me vertellen wat aan zijn manier van werken nu specifiek ‘coachend’ was?»

Beide reacties zullen ongetwijfeld leiden tot een discussie over wat nu feitelijk coaching is. Een (weliswaar reclame-)filmpje dat in eenvoudige bewoordingen het verschil laat zien, is te vinden op <https://www.youtube.com/watch?v=nFx6yKZrzco>

Dag 4. Vooruitkijken en activeren in het loopbaangesprek

Opdracht 3: Omgaan met weerstand

a. Doel van de dag:

Het doel van deze dag is dat schoolcoaches zich ontwikkelen in het loopbaangericht coachen van docenten(teams), die zich op hun beurt bekwamen in loopbaangesprekken voeren.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Tijdens de eerste drie trainingsdagen hebben de deelnemers uitvoerig geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met een student. Hierbij hebben ze ook leren omgaan met videomateriaal. Op de vierde dag staat de rol van de schoolcoach centraal. Op dag 4 leert de schoolcoach de vaardigheden die hij heeft geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met de student ook toepassen bij de begeleiding van collega-docenten.

4.3.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Bij het werken met docenten(teams) komen schoolcoaches zonder twijfel in situaties waarin ze te maken hebben met weerstand. Deze opdracht biedt theoretische noties om hiermee om te (leren) gaan.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In het theoriedeel hebben de deelnemers uitleg gekregen over het verschil tussen feedback en feedforward. Dit levert voor schoolcoaches een spanningsveld op. Docenten moeten namelijk leren feedforward te geven in de loopbaangesprekken met de student, maar de training om dat te leren, is gericht op het aanleren van nieuw gedrag. En dit is voor een belangrijk deel 'reproductief leren', waar juist feedback bij hoort.

Om die spanning te overbruggen is het belangrijk dat de schoolcoaches begrijpen dat een andere attitude nodig is bij het geven van feedback dan bij feedforward. Zo zorgt hij ervoor dat het leren geven van feedforward centraal blijft staan.

Schoolcoaches zullen hierbij vaak te maken krijgen met weerstand bij de docenten die de training volgen. Zij moeten tenslotte nieuw gedrag aanleren en zullen daar niet altijd vanzelfsprekend enthousiast over zijn. Ter voorbereiding van theorie over het omgaan met weerstand en de opdracht die daarbij hoort (deze), wordt de docent in een reflectiemoment gevraagd terug te halen wat het laatste moment was waarop ze zelf weerstand voelden. Dat moment komt terug in de opdracht. Naar aanleiding van dit reflectiemoment geeft de trainer verdere uitleg over vormen van weerstand uiten en vooral over de onderliggende oorzaken: openlijke belangen(verschillen), (verhulde) zorgen en waardenverschillen. Vervolgens geeft de trainer aan dat weerstand niet genegeerd of overruled moet worden, maar aandacht moet krijgen, door ruimte te maken voor de emotie of door routes te bedenken die helpen om de zorgen ondervangen.

Schoolcoaches komen weerstand tegen bij het begeleiden van collega-docenten(teams) in het leren voeren van loopbaangesprekken. Daarom wordt weerstand (kort) behandeld en wordt ermee geoefend. Verder staat de dag meer in het teken van de begeleiding in het algemeen. Weerstand maakt daar wel deel van uit, maar vormt zeker niet de hoofdmoot. De oefening is daarmee feitelijk voorbereiding op oefening 4 van deze dag.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

Zorg dat je iets achter de hand hebt om weerstand op te roepen, een controversiële uitspraak over iets wat de deelnemers moeten doen of wel of niet zullen krijgen na afloop van de oefening, de dag of de training.

Inhoudelijk

In deze oefening gaat het erom dat de schoolcoach zich realiseert dat weerstand een functie heeft. En dat het tot een zinvol gesprek kan leiden als hij erkent dat er weerstand is, dat bespreekbaar maakt en de persoon serieus neemt die in de weerstand zit. In de kern gaat het hier om de loopbaangespreksvoeringsregels: er treedt een emotie (weerstand is ook een emotie) op bij de betrokkene. Er is kennelijk iets gebeurd dat daarvoor zorgt. Het is dus zaak te achterhalen wat dit is en welke les de betreffende persoon daaruit geleerd heeft of wil leren.

Daarbij geldt feitelijk maar één regel (naast de loopbaangespreksvoeringsregels): niets doen is geen optie. De training, de oefening gaat gewoon door. De vraag is dan dus vooral waar de deelnemer in kwestie wel toe genegen is, niet waar hij niet toe genegen is.

◀ TERUG

Dag 4. Vooruitkijken en activeren in het loopbaangesprek

Opdracht 4: Oefenen schoolcoachrol met docententeam (ronde 1 tot en met 3)

a. Doel van de dag

Het doel van deze dag is dat schoolcoaches zich ontwikkelen in het loopbaangericht coachen van docenten(teams), die zich op hun beurt bekwamen in loopbaangesprekken voeren.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Tijdens de eerste drie trainingsdagen hebben de deelnemers uitvoerig geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met een student. Hierbij hebben ze ook leren omgaan met videomateriaal. Op de vierde dag staat de rol van de schoolcoach centraal. Op dag 4 leert de schoolcoach de vaardigheden die hij heeft geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met de student ook toepassen bij de begeleiding van collega-docenten.

4.1.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

In deze opdracht gaan de schoolcoaches feitelijk oefenen met wat ze in hun eigen school ook zullen gaan doen: loopbaangericht coachen van docenten(teams).

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In deze opdracht kunnen de deelnemers ten dele de ervaringen toepassen die ze in de eerste drie oefeningen hebben opgedaan. Ten dele omdat het hier niet gaat om alleen feedback en feedforward geven of omgaan met weerstanden, maar feitelijk om het nabootsen van de situatie waar de schoolcoach mee aan het werk gaat.

In oefening 1 hebben de deelnemers genoteerd wat ze nog willen leren. In deze opdracht kunnen ze dit oefenen en in het algemeen ervaren hoe het zal zijn om dit op een later moment met teams in de eigen organisatie te doen.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

Zorg voor voldoende ruimte en voor apparatuur die het doet. Anders leidt dit niet alleen tot veel tijdverlies, maar ook tot verlies aan betrokkenheid.

Zorg dat er voor alle deelnemers voldoende formulieren zijn (zie voor formulieren de power point presentatie van dag 4):

- Goed, beter best
- Tops en tips

De deelnemers voeren de opdracht drie keer uit om zoveel mogelijk mensen ervaring op te laten doen als schoolcoach. Iedereen dit laten ervaren is praktisch niet mogelijk. Deze opdracht werkt het best als de deelnemers die de opdracht uitvoeren dit twee keer achter elkaar doen. Zo kan namelijk een leereffect optreden. Dingen die de eerste keer niet goed gingen, kunnen de tweede keer verbeterd worden. Voor de derde keer is het beter om de groepssamenstelling te wijzigen, zodat de opdracht nieuwe input krijgt.

Inhoudelijk

In deze opdracht is het van doorslaggevend belang dat de deelnemer van wie een filmpje wordt bekeken:

1. zich veilig voelt, ook dingen die niet goed gaan kan laten zien zonder daar 'op afgerekend' te worden;
2. de feedback krijgt waar hij recht op heeft, ook als die gaat over dingen die niet goed gegaan zijn, beter kunnen of moeten;
3. zodanig feedback krijgt dat hij zich gesteund en uitgedaagd voelt om het de volgende keer (nog) beter te doen;
4. volgende keer (weer) een filmpje wil laten zien, dat graag wil, erom vraagt en met gerichte vragen komt over gesprekken waar hij zich niet zeker over voelde.

◀ TERUG

Dag 4. Vooruitkijken en activeren in het loopbaangesprek

Opdracht 5: Maatjesoverleg

a. Doel van de dag

Het doel van deze dag is dat schoolcoaches zich ontwikkelen in het loopbaangericht coachen van docenten(teams), die zich op hun beurt bekwamen in loopbaangesprekken voeren.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Tijdens de eerste drie trainingsdagen hebben de deelnemers uitvoerig geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met een student. Hierbij hebben ze ook leren omgaan met videomateriaal. Op de vierde dag staat de rol van de schoolcoach centraal. Op dag 4 leert de schoolcoach de vaardigheden die hij heeft geoefend in het voeren van een loopbaangesprek met de student ook toe passen bij de begeleiding van collega-docenten.

4.1.1. Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Deze opdracht grijpt terug op opdracht 2, waarin de schoolcoaches leerdoelen hebben geformuleerd. Het doel van deze opdracht is de deelnemers te ondersteunen bij de toepassing van hun kennis binnen de school. In deze opdracht spreken maatjes op school af om elkaar te blijven ondersteunen en spreken ook af hoe ze elkaar kunnen ondersteunen bij het realiseren van deze afspraken.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Deze opdracht sluit de dag af. De opdracht verbindt de onderwerpen die aan de orde kwamen en de ervaringen die de schoolcoaches tijdens de dag hebben opgedaan aan de leervragen die de schoolcoaches aan het begin van de dag hebben geformuleerd. Op basis daarvan stellen de schoolcoaches leerdoelen voor de komende tijd op en maken daar afspraken over met elkaar, zodat de opgedane kennis wordt gecontinueerd binnen de school.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel

Praktisch/organisatorisch

Belangrijk is vooral dat iedereen de opdracht uitvoert en ook echt afspraken maakt. Voorkom dat schoolcoaches denken dat dit niet nodig is en dat het zonder nadere afspraken ook wel lukt. Neem ook de tijd om te bespreken hoe de maatjes elkaar bij het realiseren van de afspraken kunnen ondersteunen.

Inhoudelijk

Zie boven

Dag 5. Vooruitkijken en activeren in de eigen school

Een goed loopbaangesprek bestaat uit vier onderdelen: terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren. In deze training ligt de nadruk op terugkijken en reflecteren; aan vooruitkijken en activeren wordt gedurende de tweede trainingsdag aandacht geschonken. Maar ook gedurende de vijfde dag komen vooruitkijken en activeren uitgebreid aan bod vanuit de vraag 'Hoe verspreid en veranker ik als schoolcoach het voeren van reflectieve loopbaangesprekken binnen mijn eigen school?'

De achterliggende gedachte, die je ook terugvindt in de gehele opzet van het 'Stimuleringsproject LOB in het mbo', is dat verspreiding en verankering alleen mogelijk is wanneer er beleid op wordt gevoerd. In het onderwijs van de 20ste eeuw hadden scholen weinig eigen beleidsruimte; het beleid werd vooral gemaakt door het Ministerie van Onderwijs (het zogenoemde 'circulairebeleid'). Het gevolg hiervan is dat er in scholen aan het begin van de 21^{ste} eeuw nog steeds weinig ervaring en deskundigheid is het wat je 'het beleidsspel' zou kunnen noemen.

Het loopbaangesprek vormt een verbinding tussen de ervaringen die de student opdoet en de keuzes die hij moet maken in de eigen opleiding dan wel voor de tijd daarna. Om deze verbinding te kunnen maken is een leeromgeving nodig die praktijkgericht en dialogisch is en die medezeggenschap biedt. Zo kan de student ervaren en in het gesprek gaandeweg ontdekken waarom bepaalde ervaringen er voor hem toe doen. Een dergelijke omgeving bestaat in het Nederlandse beroepsonderwijs niet of nauwelijks. Dat betekent dat de schoolcoaches niet alleen getraind moeten worden in het ontwikkelen van de juiste attitude en het verwerven van de juiste vaardigheden, maar dat ze daarnaast ook aan de slag gaan met de vraag hoe zij het schoolbeleid zodanig kunnen beïnvloeden, dat er een goede leeromgeving ontstaat.

Prominent op de agenda staat natuurlijk het werken met levensechte opdrachten (voor een uitgewerkte handleiding voor het ontwikkelen van dergelijke opdrachten zie www.lob4mbo.nl). Maar het realiseren van een goede leeromgeving vraagt meer dan het werken met levensechte opdrachten. De leeromgeving wordt bepaald door veel verschillende factoren, zowel materiële als immateriële. Zaken als beschikbaarheid van middelen en tijd spelen een rol, maar ook de schoolcultuur. Veel van deze factoren zijn niet snel te beïnvloeden, maar vragen om een langdurige inspanning van alle betrokkenen. Daarnaast is het belangrijk om in de eigen school medestanders op te zoeken, bondgenootschappen te sluiten en gewenste veranderingen in termen van het bestaande schoolbeleid te formuleren. Belangrijke uitgangspunten hierin zijn weer dezelfde als die in de begeleiding van studenten: het is belangrijk de eigen actie af te stemmen op de gesprekspartner.

Deze trainingsdag start met een inventarisatie van wat er in de eigen school precies aan LOB-activiteiten plaatsvinden en wat de aard van die activiteiten is. Gaat het om informatie verstrekken, om concrete ervaringen opdoen of om gespreksmomenten? Vervolgens brengen de deelnemers in kaart of er op dit moment wordt samengewerkt tussen het management en docententeams wat betreft het ontwikkelen van nieuwe vormen van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. De meeste deelnemers zullen deze vraag positief beantwoorden. Echter: bij nader inzien is er veelal geen sprake van samenwerking, maar van communicatie. In de meeste scholen krijgt een projectgroep van het College van Bestuur of van een directie opdracht om een visie te ontwerpen met betrekking tot LOB. Nadat een visiedocument is geschreven, wordt het vastgesteld door het CvB dan wel de directie en vervolgens krijgen teams de opdracht conform de vastgestelde visie te gaan werken.

Een dergelijke procedure werkt echter zelden. Meestal herkennen teams zich niet in het visiedocument. Zij gaan het herschrijven voor hun eigen team, waarbij veel water bij de innovatieve wijn wordt gedaan. Daarbij komt dat middenmanagers zich onder druk gezet voelen wanneer ze opdracht krijgen te innoveren, terwijl ze tegelijkertijd 'afgerekend worden' op harde resultaten. Teams en middenmanagers hebben er dus allebei belang bij om het implementeren van het visiedocument te vertragen en eindeloos te becommentariëren. Een analyse van de eindverslagen van 18 HPBO-projecten op het gebied van LOB laat zien dat deze vertragingstactieken eindeloos kunnen doorgaan (Kuijpers & Meijers, 2014). Vrijwel alle deelnemers herkennen deze realiteit in hun eigen school.

Uit de bestaande literatuur blijkt dat innovaties pas goed op gang komen wanneer er in een school een helder onderscheid wordt gemaakt tussen strategisch en tactisch beleid. Het formuleren en implementeren van **strategisch beleid** is de verantwoordelijkheid van het CvB en/of de directie (en alleen van hen). Het formuleren en implementeren van **tactisch beleid** is de verantwoordelijkheid van docententeams; het CvB /de directie moet zich niet bemoeien met tactisch beleid.

Strategisch beleid geeft een helder en eenduidig antwoord op de vraag wat precies het probleem met betrekking tot LOB is, waarom het een niet te negeren probleem vormt en in welke richting de oplossing voor het probleem wordt gezocht. De meeste visiedocumenten missen een heldere probleembeschrijving, maar gaan vrijwel meteen over tot het beschrijven van de oplossing. De door het CvB dan wel de directie geformuleerde probleembeschrijving en de daarin voorgestelde oplossingsrichting moet worden onderbouwd met een meerjarig investeringsplan. Daarin staat duidelijk hoeveel middelen hoe lang beschikbaar zijn om de oplossing voor het probleem te vinden en te implementeren. Strategisch beleid geeft op deze manier docenten en teammanagers ruimte (tijd en geld) om binnen de kaders van het strategische beleid operationele plannen (tactisch beleid) te ontwikkelen.

Tactisch beleid moet eveneens aan enkele eisen voldoen. De door docententeams en hun managers geformuleerd plannen moeten SMART geformuleerd zijn. Er moet sprake zijn van een goede en regelmatige evaluatie om de voortgang van de plannen te meten. En – last but not least – er moet sprake zijn van een regelmatige communicatie tussen CvB en docententeams op basis van de resultaten van de evaluaties.

Aan de hand van enkele concrete opdrachten gaan de deelnemers allereerst na of er op hun school sprake is van strategisch en tactisch beleid. Vervolgens wordt aan de hand van good practices (door de deelnemers zelf ingebracht) nagegaan op welke wijze beide vormen van beleid kan worden bevorderd. Daarbij krijgen de deelnemers expliciet de vraag aan te geven wat op hun school de mogelijkheden en grenzen zijn van de bestaande samenwerking tussen management en docententeams.

De vijfde trainingsdag wordt afgesloten met een opdracht waarin de deelnemers werken aan het vaststellen van prioriteiten voor het lopende schooljaar en het uitstippelen van een concreet actieplan om deze prioriteiten te realiseren. Meer informatie over visie, beleid en implementatie is te vinden op de website van het 'Stimuleringsproject LOB in het mbo': www.lob4mbo.nl.

Dag 5. Het beleidspel in school

Opdracht 1: Zet op een vel van een flip-over een tijdlijn, lopend van eind vmbo tot na mbo (en eventueel hbo/werk). Geef op de tijdlijn aan wat er in jouw team al gebeurt aan LOB. Markeer ervaringsmomenten met E, gespreksmomenten met G en informatiemomenten met een I. Is er verbinding tussen de onderdelen?

(tijdsindicatie: 30 minuten)

a. Doel van de dag

Het verankeren en verspreiden van de aangeleerde methodiek in reflectieve loopbaangesprekken voeren binnen de eigen school via het geven van inzicht in het 'beleidspel' dat daarvoor nodig is.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Het leren van een nieuwe gespreksmethode is slechts de eerste stap naar een nieuwe LOB-praktijk. Juist omdat de gespreksmethode in een aantal opzichten 'haaks' staat op de bestaande routines van docenten, vraagt het verspreiden en verankeren hiervan om nieuw beleid. Teams van docenten en het management zullen dit nieuwe beleid in samenspraak moeten ontwikkelen. Schoolcoaches kunnen daarbij een belangrijke – vooral initiërende – rol spelen.

5.1.1 Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Het doel van de dag is inzicht verwerven in het complexe samenspel tussen docententeams en management. Dit is nodig om beleid te realiseren dat reflectieve loopbaangesprekken mogelijk maakt. In deze opdracht inventariseren de deelnemers wat er al aan LOB-activiteiten is en of er samenhang is tussen deze activiteiten.

b. hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Aan het einde van de dag moeten schoolcoaches inzicht hebben in het 'beleidspel' waarin samenwerking tussen docententeams en management centraal staat. Daarom begint de dag met een opdracht die materiaal oplevert, waaraan gedurende de gehele dag in andere opdrachten naar verwezen zal worden.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

Zorg voor een flip-over en voldoende stiften.

Inhoudelijk

Geef het verschil aan tussen

- ervaringsmomenten: momenten waarop de student concrete ervaringen met werk en werken opdoet;
- gespreksmomenten: momenten waarop de student kan en mag praten over de betekenis van zijn ervaringen;
- informatiemomenten: de leerling krijgt informatie.

Zorg ervoor dat de vraag naar de verbinding tussen de verschillende LOB-onderdelen expliciet aan de orde komt.

Opdracht: noteer alle ervarings-, gespreks- en informatiemomenten geef aan in welke mate er verbinding/samenhang is tussen de verschillende LOB-onderdelen.

5.1.2 Het goede voorbeeld

De deelnemers geven alle LOB-activiteiten aan op de tijdlijn. Dit zal in eerste instantie reacties opleveren als 'Wat doen we al veel!'. Wanneer vervolgens nagegaan wordt welke activiteit een E (ervaringsmoment) of G (gespreksmoment) zijn, blijkt dat veel activiteiten vooral informatiemomenten zijn. Als de deelnemers tenslotte nagaan of en in welke mate er verbinding bestaat tussen de verschillende momenten, wordt meestal duidelijk dat er weinig verbinding is, zeker vanuit het perspectief van de student. Stel deze vraag ook altijd: 'Is er in de ogen van de leerling samenhang?' Het resultaat is een overzicht waarnaar gedurende de rest van de dag vaker zal worden verwezen.

5.1.3. Beschrijving van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Informatiemomenten worden aangezien voor een gespreksmoment.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Informatie geven is geen loopbaandialoog.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Grijp terug op de 'gespreksregels' die eerder in de training aan bod zijn gekomen: een gespreksmoment is een moment waarop de student kan praten over ervaringen die er voor hem toe doen.

2.a. Valkuil

Een ervaringsmoment wordt aangezien voor een gespreksmoment. Veel docenten gaan ervan uit dat als de student ervaringen kan opdoen, hij ook zal praten over die ervaringen (vooral op de stageplaats).

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Als studenten veel moeten praten met collega's en klanten levert dit nog geen gespreksmomenten op, waarbij de student de agenda mag bepalen.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Grijp terug op de 'gespreksregels' die eerder in de training aan bod zijn gekomen: een gespreksmoment is een moment waarop de student kan praten over ervaringen die er voor hem toe doen.

3.a. Valkuil

Deelnemers zien onterecht een verbinding tussen verschillende LOB-activiteiten. Dat activiteiten in een gezamenlijk plan staan of zich binnen een klas afspelen, betekent niet dat er ook een inhoudelijke verbinding is.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Activiteiten die als deel van een groter geheel worden georganiseerd, kunnen nog steeds inhoudelijk nauwelijks iets met elkaar te maken hebben.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Vraag naar het perspectief van de student: zal hij een inhoudelijke verbinding zien?

Dag 5. Het beleidsspel in school

Opdracht 2: Hoe werken CvB/directie en de docententeams samen aan de ontwikkeling van (nieuwe vormen van) LOB? Maak dit concreet met behulp van voorbeelden.

(tijdsindicatie: 30 minuten)

a. Doel van de dag

Het verankeren en verspreiden van de aangeleerde methodiek in reflectieve loopbaangesprekken voeren binnen de eigen school via het geven van inzicht in het 'beleidsspel' dat daarvoor nodig is.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Het leren van een nieuwe gespreksmethode is slechts de eerste stap naar een nieuwe LOB-praktijk. Juist omdat de gespreksmethode in een aantal opzichten 'haaks' staat op de bestaande routines van docenten, vraagt het verspreiden en verankeren hiervan om nieuw beleid. Teams van docenten en het management zullen dit nieuwe beleid in samenspraak moeten ontwikkelen. Schoolcoaches kunnen daarbij een belangrijke – vooral initiërende – rol spelen.

5.2.1 Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Het doel van de dag is inzicht te verwerven in het complexe samenspel tussen docententeams en management, dat nodig is om beleid te realiseren dat reflectieve loopbaangesprekken mogelijk maakt. Met deze opdracht inventariseren de deelnemers of er sprake is van samenwerking en zo ja, wat de vorm en inhoud van de samenwerking is. De achterliggende veronderstelling is dat er in de meeste scholen wel sprake is van enige visieontwikkeling waarin docenten participeren, maar niet van samenwerking tussen management en docententeams op het gebied van LOB.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Aan het einde van de dag moeten schoolcoaches inzicht hebben in het 'beleidsspel' waarin samenwerking tussen docententeams en management centraal staat. Daarom begint de dag met een verkenning van de feitelijke samenwerking, mede op basis van het huiswerk aan het einde van dag 4 ('Verzamel en lees beleidsstukken in je ROC/AOB over LOB').

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch/organisatorisch

Zorg voor een flip-over en voldoende stiften.

Inhoudelijk

Maak duidelijk dat de deelnemers op zoek moeten naar feitelijke samenwerking tussen docententeams en management. Het sleutelwoord is dus 'samenwerking'.

Opdracht: identificeer concrete voorbeelden van samenwerking en geef kort (a) de vorm en (b) de inhoud van de samenwerking aan.

5.2.2 Het goede voorbeeld

Allereerst inventariseren de docenten 'uit de losse pols' welke samenwerking er in hun school of opleiding bestaat tussen management en docententeams. Vervolgens leggen ze een link met de bestudeerde beleidsstukken van de school: is er bestaand beleid dat de samenwerking ondersteunt? Twee aandachtspunten brengt de schoolcoach voortdurend naar voren:

- Is er sprake van samenwerking? Iets uitvoeren in opdracht van de directie is geen samenwerking.
- Maak een onderscheid tussen de vorm en de inhoud van de samenwerking.

5.2.3. Beschrijving van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Visieontwikkeling wordt gelijkgesteld aan samenwerking. Het zal vaak gebeuren dat participeren van docenten in een groep die – veelal in opdracht van het management – een visie op LOB moet ontwikkelen, wordt aangezien voor samenwerking.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Het uitvoeren van een opdracht is geen samenwerking.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Probeer eerst te definiëren of te omschrijven wat samenwerking is. Pas deze definitie toe op de visieontwikkeling zoals naar voren gebracht.

2.a. Valkuil

Een visiestuk wordt aangezien voor beleid. Veel docenten stellen een visie (dan wel een document waarin een visie staat) gelijk aan beleid.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Een beleid is (veel) méér dan een visie of een visiedocument, ook wanneer dit document officieel is 'goedgekeurd' door het management. In een beleidsstuk worden in ieder geval ook altijd concrete doelen genoemd die moeten worden gerealiseerd.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Vraag de groep expliciet of er een verschil is tussen een visie(document) en een beleid. Laat hen de verschillen zo concreet mogelijk benoemen. Vraag de groep ook van wie de visie afkomstig is.

3.a. Valkuil

Plannen worden aangezien voor beleid.

3.b. Beschrijving van de valkuil

Beleid is méér dan plannen. Een beleid start meestal met een visie en met daarop gebaseerde plannen, maar er pas sprake van beleid wanneer deze plannen officieel zijn vastgesteld door het CvB.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Vraag de groep naar eerdere ervaringen met plannen van de zijde van het management.

Dag 5. Het beleidsspel in school

Opdracht 3: Is er in jullie school een helder beleid met betrekking tot LOB? Zo ja, is het meer dan een visie?

(tijdsindicatie: 20 minuten)

a. Doel van de dag

Het verankeren en verspreiden van de aangeleerde methodiek in reflectieve loopbaangesprekken voeren binnen de eigen school via het geven van inzicht in het 'beleidsspel' dat daarvoor nodig is.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Het leren van een nieuwe gespreksmethode is slechts de eerste stap naar een nieuwe LOB-praktijk. Juist omdat de gespreksmethode in een aantal opzichten 'haaks' staat op de bestaande routines van docenten, vraagt het verspreiden en verankeren hiervan om nieuw beleid. Teams van docenten en het management zullen dit nieuwe beleid in samenspraak moeten ontwikkelen. Schoolcoaches kunnen daarbij een belangrijke – vooral initiërende – rol spelen.

5.3.1 Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Het doel van de dag is inzicht verwerven in het complexe samenspel tussen docententeams en management, dat nodig is om beleid te realiseren dat reflectieve loopbaangesprekken mogelijk maakt. Het doel van deze opdracht is docenten te laten ervaren dat beleid meer is dan een visie die door een kleine groep wordt geformuleerd.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In een eerdere opdracht is verkend of er in school beleid is. Er is ingegaan op de verschillende belangen die CvB en docenten hebben. Innovaties (zoals de 'nieuwe' gespreksmethode LOB) kunnen alleen gerealiseerd worden als deze belangen – die soms ook tegenstrijdig zijn – met elkaar 'in evenwicht' worden gebracht door de ontwikkeling van een gezamenlijke taal. Deze opdracht is bedoeld om de docenten vanuit dit perspectief te laten reflecteren op de vraag of er in school sprake is van een beleid waarin de verschillende belangen expliciet aan bod komen en waarin wordt gestreefd naar het ontwikkelen van een gezamenlijke taal.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch

Er zijn geen materialen nodig.

Inhoudelijk

Maak duidelijk dat de deelnemers op zoek moeten naar evenwicht tussen de belangen van docententeams en management. Het sleutelwoord is 'evenwicht'.

Opdracht: identificeer – bij voorkeur aan de hand van de resultaten van opdracht 1 – voorbeelden van beleid. Geef kort aan of er sprake is van evenwicht en zo ja, op welke manier dit evenwicht tussen belangen van docenten en management tot uitdrukking komt.

5.3.2 Het goede voorbeeld

Eerst benoemen de deelnemers 'uit de losse pols' (en liefst aan de hand van de resultaten van opdracht 1) maximaal drie voorbeelden van LOB-beleid binnen de eigen school of opleiding. De schoolcoach noteert deze voorbeelden. Vervolgens gaan de deelnemers per voorbeeld na of er sprake is van een afweging van verschillende belangen en of er pogingen zijn gedaan deze belangen met elkaar in evenwicht te brengen.

5.3.3. Beschrijving van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Een visiestuk wordt aangezien voor beleid. Veel docenten stellen een visie (dan wel een document waarin een visie staat) gelijk aan beleid.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Een beleid is (veel) meer dan een visie of een visiedocument (ook wanneer dit document officieel is goedgekeurd door het management). In een beleidsstuk staan in ieder geval ook altijd concrete doelen die moeten worden gerealiseerd.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Vraag de groep expliciet of er doelen worden benoemd. En als dat het geval is, of deze doelen rekening houden met de verschillende belangen.

2.a. Valkuil

Docenten zijn gefixeerd op het belang van de leerling. Als er over 'belang' wordt gesproken, denken docenten doorgaans aan het belang van de leerling. Het gaat bij deze opdracht echter over de belangen van management en docenten.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Vaak wordt visie gelijkgesteld aan beleid en spreken visiedocumenten alleen over de belangen van de student. Daardoor wordt vergeten dat in goed beleid evenwicht bestaat tussen de belangen van het management en van de docenten. Als dit evenwicht er niet is, ontstaat er geen draagvlak voor het gewenste beleid.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Maak een duidelijk onderscheid tussen de belangen van management, docenten en studenten. Als docenten belangen benoemen, vraag dan expliciet wier belangen dit zijn.

3.a. Valkuil

Plannen worden aangezien voor beleid.

3.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Beleid is meer dan plannen. Beleid start meestal met een visie en met daarop gebaseerde plannen, maar er pas sprake van beleid wanneer deze plannen officieel zijn vastgesteld door het CvB.

3.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Vraag de groep naar eerdere ervaringen met plannen van het management.

Dag 5. Het beleidsspel in school

Opdracht 4: Is er in jullie school sprake van strategisch beleid met betrekking tot LOB?

(tijdsindicatie: 30 minuten)

a. Doel van de dag

Het verankeren en verspreiden van de aangeleerde methodiek in reflectieve loopbaangesprekken voeren binnen de eigen school via het geven van inzicht in het 'beleidsspel' dat daarvoor nodig is.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Het leren van een nieuwe gespreksmethode is slechts de eerste stap naar een nieuwe LOB-praktijk. Juist omdat de gespreksmethode in een aantal opzichten 'haaks' staat op de bestaande routines van docenten, vraagt het verspreiden en verankeren hiervan om nieuw beleid. Teams van docenten en het management zullen dit nieuwe beleid in samenspraak moeten ontwikkelen. Schoolcoaches kunnen daarbij een belangrijke – vooral initiërende – rol spelen.

5.4.1 Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Het doel van de dag is inzicht verwerven in het complexe samenspel tussen docententeams en management, dat nodig is om beleid te realiseren dat reflectieve loopbaangesprekken mogelijk maakt. Centraal in dit beleidsspel staat het onderscheid tussen strategisch en tactisch beleid. Het doel van deze opdracht is docenten van dit onderscheid bewust te maken en na te gaan of het CvB strategisch beleid heeft geformuleerd waarbij kan worden aangesloten.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In een eerdere opdracht hebben de deelnemers verkend of er in school beleid is. Zij zijn ingegaan op de verschillende belangen bij CvB en docenten en hebben onderscheid gemaakt tussen strategisch beleid (dat de verantwoordelijkheid is van het CvB) en tactisch beleid (dat idealiter door docententeams wordt geformuleerd). Innovaties (zoals de 'nieuwe' gespreksmethode LOB) kunnen alleen gerealiseerd worden als deze verschillende verantwoordelijkheden worden erkend. Het doel van deze opdracht is docenten te laten nagaan of het CvB zijn verantwoordelijkheid heeft genomen.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch:

Er zijn geen materialen nodig.

Inhoudelijk

Maak duidelijk dat de deelnemers zich moeten afvragen of het beleid binnen de eigen school of opleiding strategisch is. Het liefst grijpen ze daarbij terug op de resultaten van opdracht 1.

Opdracht: identificeer voorbeelden van beleid en geef kort – aan de hand van de kenmerken die eerder zijn gecommuniceerd (zie ook hieronder) – aan of er sprake is van strategisch beleid.

5.4.2 Het goede voorbeeld

Van het beleid dat in eerdere opdrachten aan bod kwam, gaan de deelnemers na:

- a. of duidelijk wordt geformuleerd welk probleem met behulp van LOB moet worden opgelost en in welke richting de oplossing moet worden gezocht;
- b. of er sprake is van een meerjarig investeringsplan waarmee docenten en teammanagers ruimte krijgen om binnen de kaders van het strategische beleid concrete operationele plannen (tactisch beleid) te ontwikkelen en uit te voeren;
- c. of CvB en docententeams zich aan hun respectievelijke taken houden (dus strategisch respectievelijk tactisch beleid ontwikkelen).

5.4.3. Beschrijving van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Veel docenten vinden het lastig om onderscheid te maken tussen strategisch en tactisch beleid.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Omdat de meeste docenten weinig tot geen ervaring hebben met het 'beleidsspel', vinden ze het moeilijk een onderscheid te maken tussen strategisch en tactisch beleid.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Wijs de groep erop dat het bij deze opdracht gaat om het strategische beleid, dat de verantwoordelijkheid is van het CvB. Noem vervolgens de kenmerken van strategisch beleid en vraag de deelnemers het beleid aan de hand van deze kenmerken te beoordelen.

2.a. Valkuil

Verdeling van verantwoordelijkheden. Veel docenten vinden het vanzelfsprekend dat de formulering van het strategische beleid ook de verantwoordelijkheid is van docenten.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Omdat beleidsontwikkeling op veel scholen wordt gelijkgesteld aan de ontwikkeling van een visie waaraan docenten een bijdrage leveren, menen veel docenten dat zij ook verantwoordelijk zijn voor de formulering van strategisch beleid.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Benadruk dat een meerjarig investeringsplan opstellen een centraal onderdeel is van strategisch beleid. Meestal wordt dan snel duidelijk dat dit niet de verantwoordelijkheid is van docenten.

Dag 5. Het beleidsspel in school

Opdracht 5: Is er binnen het eigen team sprake van tactisch beleid?

(tijdsindicatie: 30 minuten)

a. Doel van de dag

Het verankeren en verspreiden van de aangeleerde methodiek in reflectieve loopbaangesprekken voeren binnen de eigen school via het geven van inzicht in het 'beleidsspel' dat daarvoor nodig is.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Het leren van een nieuwe gespreksmethode is slechts de eerste stap naar een nieuwe LOB-praktijk. Juist omdat de gespreksmethode in een aantal opzichten 'haaks' staat op de bestaande routines van docenten, vraagt het verspreiden en verankeren hiervan om nieuw beleid. Teams van docenten en het management zullen dit nieuwe beleid in samenspraak moeten ontwikkelen. Schoolcoaches kunnen daarbij een belangrijke – vooral initiërende – rol spelen.

5.5.1 Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Het doel van de dag is inzicht te verwerven in het complexe samenspel tussen docententeams en management, dat nodig is om beleid te realiseren dat reflectieve loopbaangesprekken mogelijk maakt. Centraal in dit beleidsspel staat het onderscheid tussen strategisch en tactisch beleid. Het doel van deze opdracht is docenten zich van dit onderscheid bewust te maken en na te gaan of zij als docententeam tactisch beleid maken.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

In een eerdere opdracht hebben de deelnemers verkend of er in school beleid is. Zij zijn ingegaan op de verschillende belangen bij CvB en docenten en hebben onderscheid gemaakt tussen strategisch beleid (dat de Innovaties (zoals de 'nieuwe' gespreksmethode LOB) kunnen alleen gerealiseerd worden als deze verschillende verantwoordelijkheden worden erkend. Het doel van deze opdracht is docenten te laten nagaan of zij hun eigen verantwoordelijkheid nemen bij de formulering van tactisch beleid dat past binnen het door het CvB geformuleerde strategische beleid (aangenomen dat er inderdaad strategisch beleid is).

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch

Er zijn geen materialen nodig.

Inhoudelijk

Maak duidelijk dat de deelnemers zich moet concentreren op de vraag of het beleid binnen het eigen team een vertaling is in operationele plannen van het strategische beleid van de school. Gebruik bij deze opdracht opnieuw de resultaten van de eerste opdracht.

Opdracht: identificeer voorbeelden van beleid en geef kort – aan de hand van de kenmerken die eerder zijn gecommuniceerd (zie ook hieronder) – aan of er sprake is van tactisch beleid.

5.5.2 Het goede voorbeeld

De deelnemers gaan na of het docententeam beleid voor LOB heeft:

- a. dat uit SMART geformuleerde plannen bestaat, die;
- b. een uitwerking zijn van het strategische beleid van het CvB, en die;
- c. regelmatig geëvalueerd en op basis daarvan bijgesteld worden, waarover;
- d. het CvB wordt geïnformeerd.

5.5.3. Beschrijving van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Wat zijn SMART geformuleerde plannen? Veel docenten weten niet wat SMART wordt bedoeld. SMART staat voor

- Specifiek: is het doel eenduidig?
- Meetbaar: is duidelijk wanneer het doel is bereikt?
- Acceptabel: zijn de plannen acceptabel voor zowel het CvB als de studenten?
- Realistisch: zijn de plannen realistisch?
- Tijdsgebonden: wanneer moet het doel bereikt zijn?

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Omdat docenten niet weten wat SMART betekent én omdat zij niet gewend zijn te werken met SMART geformuleerde plannen, hebben zij de neiging zich op slechts één of twee kenmerken te concentreren.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Geef allereerst kort aan wat de vijf kenmerken zijn van SMART geformuleerde plannen. Toets de bestaande teamplannen en -doelen met betrekking tot LOB vervolgens punt voor punt aan deze kenmerken.

2.a. Valkuil

Relatie tussen strategisch en tactisch beleid. Docententeams leggen geen relatie tussen hun eigen plannen en het beleid van de school.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Omdat op veel scholen strategisch beleid met betrekking tot LOB ontbreekt, is het voor docententeams aantrekkelijk hun eigen plannen te verabsoluteren. Maar zonder strategisch beleid heeft het weinig zin om tactisch beleid te ontwikkelen. Wanneer deze ondersteuning niet is vastgelegd in een strategisch beleid, is voor de realisatie van deze plannen immers vaak geen of onvoldoende personele en financiële ondersteuning.

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Vraag of er al voldoende menskracht en middelen zijn toegezegd om de plannen die in het team zijn ontwikkeld realiseren. Als dat niet het geval is, vraag dan of de verwachting is dat deze middelen en menskracht wel beschikbaar komen.

Dag 5. Het beleidsspel in school

Opdracht 6: Waar liggen de mogelijkheden? Stel – met behulp van de tijdslijn uit opdracht 1 – de prioriteiten op het gebied van LOB vast voor het komend jaar. Wie doet wat? En wat/wie heb je daarvoor nodig?

(tijdsindicatie: 45 minuten)

a. Doel van de dag

Het verankeren en verspreiden van de aangeleerde methodiek in reflectieve loopbaangesprekken voeren binnen de eigen school via het geven van inzicht in het 'beleidsspel' dat daarvoor nodig is.

b. Hoe past deze dag in de opbouw van de training?

Het leren van een nieuwe gespreksmethode is slechts de eerste stap naar een nieuwe LOB-praktijk. Juist omdat de gespreksmethode in een aantal opzichten 'haaks' staat op de bestaande routines van docenten, vraagt het verspreiden en verankeren hiervan om nieuw beleid. Teams van docenten en het management zullen dit nieuwe beleid in samenspraak moeten ontwikkelen. Schoolcoaches kunnen daarbij een belangrijke – vooral initiërende – rol spelen.

5.6.1 Interpretatiekader opdracht

a. Hoe past deze opdracht in het doel van de dag?

Het doel van de dag is inzicht verwerven in het complexe samenspel tussen docententeams en management, dat nodig is om beleid te realiseren dat reflectieve loopbaangesprekken mogelijk maakt. Centraal in dit beleidsspel staat het onderscheid tussen strategisch en tactisch beleid. Het doel van deze opdracht is het team van docenten de eigen prioriteiten te laten benoemen wat betreft de realisatie van een samenhangend LOB. En om hen vervolgens de acties te laten benoemen die nodig zijn om het strategische en tactische beleid te ontwikkelen op basis waarvan zij deze prioriteiten kunnen realiseren.

b. Hoe past deze opdracht in de opbouw van de dag?

Tijdens deze dag hebben de deelnemers inzicht gekregen in nut en noodzaak van zowel strategisch als tactisch beleid en van een goede taakverdeling tussen docententeams en CvB. Deze opdracht heeft als doel de opgebouwde inzichten toe te passen. De prioriteiten op het gebied van LOB die het team heeft gesteld, vormen hiervan het uitgangspunt.

c. Waar moet je specifiek op letten bij de oefening van dit onderdeel?

Praktisch

Er zijn geen materialen nodig.

Inhoudelijk

Vaak is er niet zo geweldig veel samenhang tussen de ervarings-, gespreks- en informatie-activiteiten. Hierdoor worden docenten zich ervan bewust dat er beleid nodig is om meer samenhang te creëren.

Opdracht: Stel de prioriteiten vast ter verbetering van het totale pakket aan LOB-activiteiten binnen je school of je team.

5.6.2 Het goede voorbeeld

Idealiter is de rode draad in alle activiteiten dat de student eerst concrete ervaringen opdoet en dat hij over die ervaringen vervolgens een gesprek voert waarin (a) wordt teruggekeken op de voor de student meest belangrijke ervaringen, (b) deze ervaringen worden verbreed en verdiept, om vervolgens (c) vooruit te kijken naar mogelijke acties en (d) de student in beweging te zetten deze acties ook daadwerkelijk te ondernemen.

Nagegaan moet worden of E-momenten inderdaad worden gevolgd door G-momenten, die op hun beurt weer aanleiding moeten zijn tot nieuwe E- en soms ook I-momenten.

Als dergelijke 'clusters' ontbreken, moeten de deelnemers nagaan wat daarvan de oorzaken zijn of ze deze oorzaken kunnen wegnemen. Kunnen de oorzaken in principe worden weggenomen, dan moeten de deelnemers benoemen of daarvoor strategisch of tactisch beleid nodig is (kortom: wie is er 'aan zet?'). Ten slotte stellen de deelnemers een lijst met prioriteiten op, waarbij ze duidelijk aangeven wie waarvoor verantwoordelijk is.

5.6.3. Beschrijving van veelvoorkomende valkuilen

1.a. Valkuil

Door de bomen het bos niet meer zien. In vrijwel iedere school zijn in de loop der jaren zoveel verschillende E-, G- en I-momenten ontstaan dat de gemiddelde docent geen rode draad meer kan ontdekken in al deze activiteiten.

1.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Het gevolg van het ontbreken van overzicht kan zijn dat men zich onmiddellijk op tactische problemen gaat richten die men zelf denkt te kunnen oplossen en negeert wat er op het gebied van strategisch beleid nodig is.

1.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Blijf wijzen op de samenhang tussen strategisch en tactisch beleid: zonder strategisch beleid is het vrijwel onmogelijk om tactisch beleid goed uit te voeren. Dit gaat ten koste van zowel draagvlak als draagkracht.

2.a. Valkuil

Learned helplessness. Veel docenten hebben – omdat ze normale menselijke wezens zijn – de neiging om eerst te wijzen op de verantwoordelijkheden van anderen.

2.b. Beschrijving van de valkuil (beschrijving of casus)

Scholen kunnen alleen maar een goede en samenhangende LOB-praktijk realiseren wanneer het CvB (het management) en de docententeams ieder hun eigen verantwoordelijkheid nemen. Zonder samenwerking kan er nooit een goed LOB-beleid ontstaan (en kan de aangeleerde reflectieve gespreksmethode nooit verspreid en verankerd worden).

2.c. Suggesties voor feedback/feedforward

Blijf wijzen op de samenhang tussen strategisch en tactisch beleid. Tactisch beleid dat niet gebaseerd is op strategisch beleid ontbeert na korte tijd – vanwege het gebrek aan menskracht en middelen – vrijwel altijd zowel draagvlak als draagkracht. Omgekeerd heeft strategisch beleid dat niet continu gevoed wordt door de resultaten van tactisch beleid al snel de neiging 'papieren' beleid te worden.

Dag 6. Terugkomdag

De training wordt afgesloten met een terugkomdag die plaatsvindt nadat het 'on-the-job' deel van de training heeft plaatsgevonden. Het on-the-job deel bestaat uit tenminste twee bijeenkomsten. Hierin begeleidt een schoolcoach zijn eigen team aan de hand van loopbaanreflectiegesprekken die de docenten hebben gefilmd. Daarnaast voeren de schoolcoaches ook twee individuele coachingsgesprekken met iedere docent afzonderlijk.

De terugkomdag is vraaggestuurd: tevoren kunnen de schoolcoaches aangeven waarover zij met elkaar en met de landelijke trainers van gedachten willen wisselen. En ook tijdens de dag zijn de ervaringen en vragen van de schoolcoaches richtinggevend.

[!\[\]\(23d9fc146e83b5c3013cfa32c784f8d5_img.jpg\) TERUG](#)

Loopbaanreflectiegesprekken

Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit:
een nieuwe benadering



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2 :	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet training docententeams



Eigen planning	Elke docent krijgt twee individuele coach-reflectiegesprekken met SC	On The Job traject op school
Eigen planning	Schoolcoaches organiseren twee dagdelen LOB voor docententeam Hierbij het recht om twee keer de landelijke trainer in te zetten	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2 :	Van een klein verhaal (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet training docententeams



Eigen planning	Elke docent krijgt twee individuele coach-reflectiegesprekken met SC	On The Job traject op school
Eigen planning	Schoolcoaches organiseren twee dagdelen LOB voor docententeam Hierbij het recht om twee keer de landelijke trainer in te zetten	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2 :	Van een klein verhaal (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaanleren: waarom?



Individuele opdracht

Geef gedurende 3 minuten in steekwoorden antwoord op de vraag:

‘Wie ben ik?’



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaanleren: waarom?



Anno 1960

- ‘ons soort mensen’
- standaardbiografie
- richting en identiteit van wieg tot graf

Anno 2015

- keuzebiografie
- individu verantwoordelijk voor keuzes (zelfsturing als eis)

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Wat is een goede keuze?



Groepsopdracht (max. 5 personen) gedurende 10 minuten

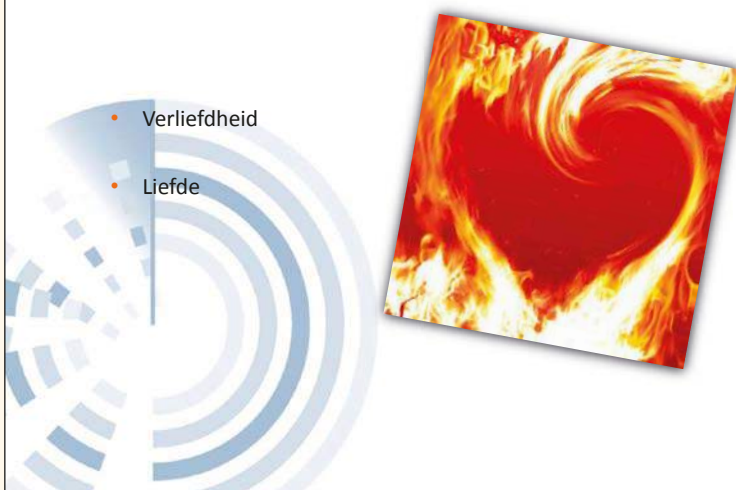
Is een goede keuze (kunnen) maken een zaak

- van hoofd (kennis)
- van hand (vaardigheden)
- of van hart (passie)?



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Hoe heb je je levenspartner gekozen?



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Kiezen samengevat



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

De structuur van een loopbaangesprek



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Kiezen begeleiden



Groepsopdracht (max. 5 personen)

Hoe zou jij je zoon/dochter begeleiden als hij/zij vraagt:

'Is deze partner geschikt voor mij?'

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Kiezen begeleiden



Groepsopdracht (max. 5 personen)

Wat zijn de belangrijkste verschillen met hoe je een leerling begeleidt?

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Kiezen begeleiden



Drie soorten leren:

Conditioneren	• Belonen en straffen
Reproductief leren (feedback centraal)	• Verschil reduceren tussen feitelijke en gewenste toestand • Er moet een duidelijk doel zijn
Betekenisvol leren (feedforward centraal)	• Doel is vaag • Er is dus geen 'goed' antwoord.

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Uitgangspunten voor een loopbaangesprek



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

1. Nodig de leerling uit tot het vertellen van een recente ervaring
2. (H)erken emoties
3. Vraag wat er precies gebeurde (verdiepen)
4. Stimuleer vergelijkend leren (verbreden) zodat groter verhaal kan ontstaan

1. Spreek met en niet tegen leerlingen
2. "Leeg luisteren"
3. "Niet weten"
4. NIVEA (niet invullen voor een ander)
5. Kijk naar toekomst via het 'juiste woord'

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht: In drietallen oefenen van loopbaangesprek



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Huiswerkopdracht 1 Mijn loopbaan in beeld



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Noteer alle bijbaantjes, banen en functies tot nu toe.



Aantal[bijbaantjes]banenfuncties tot nu toe

LOB

1	NU
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	
31	
32	
33	
34	
35	
36	
37	
38	
39	
40	
41	
42	
43	
44	
45	
46	
47	
48	
49	
50	
51	
52	
53	
54	
55	
56	
57	
58	
59	
60	
61	
62	
63	
64	
65	
66	
67	
68	
69	
70	
71	
72	
73	
74	
75	
76	
77	
78	
79	
80	
81	
82	
83	
84	
85	
86	
87	
88	
89	
90	
91	
92	
93	
94	
95	
96	
97	
98	
99	
100	
101	
102	
103	
104	
105	
106	
107	
108	
109	
110	
111	
112	
113	
114	
115	
116	
117	
118	
119	
120	
121	
122	
123	
124	
125	
126	
127	
128	
129	
130	
131	
132	
133	
134	
135	
136	
137	
138	
139	
140	
141	
142	
143	
144	
145	
146	
147	
148	
149	
150	
151	
152	
153	
154	
155	
156	
157	
158	
159	
160	
161	
162	
163	
164	
165	
166	
167	
168	
169	
170	
171	
172	
173	
174	
175	
176	
177	
178	
179	
180	
181	
182	
183	
184	
185	
186	
187	
188	
189	
190	
191	
192	
193	
194	
195	
196	
197	
198	
199	
200	
201	
202	
203	
204	
205	
206	
207	
208	
209	
210	
211	
212	
213	
214	
215	
216	
217	
218	
219	
220	
221	
222	
223	
224	
225	
226	
227	
228	
229	
230	
231	
232	
233	
234	
235	
236	
237	
238	
239	
240	
241	
242	
243	
244	
245	
246	
247	
248	
249	
250	
251	
252	
253	
254	
255	
256	
257	
258	
259	
260	
261	
262	
263	
264	
265	
266	
267	
268	
269	
270	
271	
272	
273	
274	
275	
276	
277	
278	
279	
280	
281	
282	
283	
284	
285	
286	
287	
288	
289	
290	
291	
292	
293	
294	
295	
296	
297	
298	
299	
300	
301	
302	
303	
304	
305	
306	
307	
308	
309	
310	
311	
312	
313	
314	
315	
316	
317	
318	
319	
320	
321	
322	
323	
324	
325	
326	
327	
328	
329	
330	
331	
332	
333	
334	
335	
336	
337	
338	
339	
340	
341	
342	
343	
344	
345	
346	
347	
348	
349	
350	
351	
352	
353	
354	
355	
356	
357	
358	
359	
360	
361	
362	
363	
364	
365	
366	
367	
368	
369	
370	
371	
372	
373	
374	
375	
376	
377	
378	
379	
380	
381	
382	
383	
384	
385	
386	
387	
388	
389	
390	
391	
392	
393	
394	
395	
396	
397	
398	
399	
400	
401	
402	
403	
404	
405	
406	
407	
408	
409	
410	
411	
412	
413	
414	
415	
416	
417	
418	
419	
420	
421	
422	
423	
424	
425	
426	
427	
428	
429	
430	
431	
432	
433	
434	
435	
436	
437	
438	
439	
440	
441	
442	
443	
444	
445	
446	
447	
448	
449	
450	
451	
452	
453	
454	
455	
456	
457	
458	
459	
460	
461	
462	
463	
464	
465	
466	
467	
468	
469	
470	
471	
472	
473	
474	
475	
476	
477	
478	
479	
480	
481	
482	
483	
484	
485	
486	
487	
488	
489	
490	
491	
492	
493	
494	
495	
496	
497	
498	
499	
500	
501	
502	
503	
504	
505	
506	
507	
508	
509	
510	
511	
512	
513	
514	
515	
516	
517	
518	
519	
520	
521	
522	
523	
524	
525	
526	
527	
528	
529	
530	
531	
532	
533	
534	
535	
536	
537	
538	
539	
540	
541	
542	
543	
544	
545	
546	
547	
548	
549	
550	
551	
552	
553	
554	
555	
556	
557	
558	
559	
560	
561	
562	
563	
564	
565	
566	
567	
568	
569	
570	
571	
572	
573	
574	
575	
576	
577	
578	
579	
580	
581	
582	
583	
584	
585	
586	
587	
588	
589	
590	
591	
592	
593	
594	
595	
596	
597	
598	
599	
600	
601	
602	
603	
604	
605	
606	
607	
608	
609	
610	
611	
612	
613	
614	
615	
616	
617	
618	
619	
620	
621	
622	
623	
624	
625	
626	
627	
628	
629	
630	
631	
632	
633	
634	
635	
636	
637	
638	
639	
640	
641	
642	
643	
644	
645	
646	
647	
648	
649	
650	
651	
652	
653	
654	
655	
656	
657	
658	
659	
660	
661	
662	
663	
664	
665	
666	
667	
668	
669	
670	
671	
672	
673	
674	
675	
676	
677	
678	
679	

Huiswerkopdracht 2

Klein verhaal: Vis in 't water



Waar/wanneer voelde je je als een vis in het water?

Noteer voor jezelf wat er voor zorgde dat dit zo'n moment is.

Noteer alles wat er in je opkomt.

Antal@Bijbaantjes@Bijbaantjes@Bijbaantjes

LOB

1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	
11	
12	
13	
14	
15	
16	
17	
18	
19	
20	
21	
22	
23	
24	
25	
26	
27	
28	
29	
30	

VERLEDEN

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Huiswerkopdracht alvast voor dag 3



- Filmpje maken (5 minuten) met een student over een praktijkervaring/stage-ervaring
- Pas de 9 uitgangspunten voor een loopbaangesprek toe

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2 :	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaanreflectiegesprekken
Via **kleine verhalen (terugkijken)** naar groter verhaal:
verbreden en **verdiepen** (reflecteren) Loopbaancompetenties


Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

DAG 2

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	
DAG 2 :	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	Basis training LOB
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Programma dag 2

Via **kleine verhalen (terugkijken)** naar groter verhaal: **verbreden en verdiepen** (reflecteren) Loopbaancompetenties



Programma:	
09.30 – 09.45 uur	Terugblik op dag 1 en vooruitblik op dag 2
09.45 – 10.15 uur	Huiswerkopdracht (Vis-in-het-watermoment) en herhaling theorie
10.15 – 11.00 uur	AU / WAUW-ervaring: switchmoment
11.00 – 11.15 uur	PAUZE
11.00 – 12.30 uur	Opdracht: klein verhaal
12.30 – 13.15 uur	LUNCH
13.15 – 14.30 uur	Naar het grote verhaal, rode draad, loopbaancompetenties
14.30 – 14.45 uur	PAUZE
14.45 – 16.15 uur	Netwerken, uitgangspunten
16.15 – 16.30 uur	Huiswerkopdracht
16.30 uur	Afsluiting

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Uitgangspunten voor een loopbaangesprek



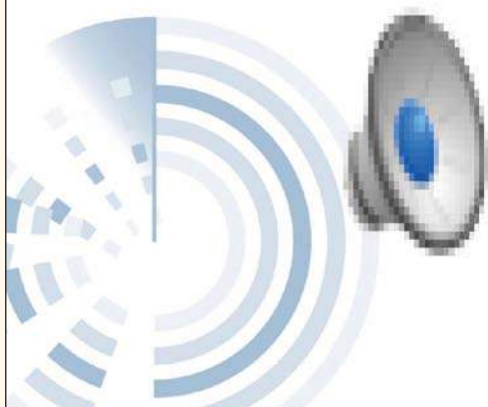
1. Nodig de leerling uit tot het vertellen van een recente ervaring
 2. (H)erken emoties
 3. Vraag wat er precies gebeurde (verdiepen)
 4. Stimuleer vergelijkend leren (verbreden) zodat groter verhaal kan ontstaan
-
1. Spreek met en niet tegen leerlingen
 2. "Leeg luisteren"
 3. "Niet weten"
 4. NIVEA (niet invullen voor een ander)
 5. Kijk naar toekomst via het 'juiste woord'

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Filmpje Ray



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding



Filmpje Ray: onze boodschap



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

- Basisattitude:
 - Anders vasthouden (zie rol moeder)
 - Laat de ander zelf ontdekken, ervaren

Wat gaan we doen?



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

- Ervaringen
- Klein verhaal
- Verbreden en verdiepen
- Groot verhaal
- Loopbaanverhaal



Huiswerkopdracht 1

Mijn loopbaan in beeld



Noteer alle bijbaantjes, banen en functies tot nu toe.



Aantal bijbaantjes/Banen/Functies tot nu toe:

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

NUS

1980	0
1981	0
1982	0
1983	0
1984	0
1985	0
1986	0
1987	0
1988	0
1989	0
1990	0
1991	0
1992	0
1993	0
1994	0
1995	0
1996	0
1997	0
1998	0
1999	0
2000	0
2001	0
2002	0
2003	0
2004	0
2005	0
2006	0
2007	0
2008	0
2009	0
2010	0
2011	0
2012	0
2013	0
2014	0
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0
2019	0
2020	0
2021	0
2022	0
2023	0
2024	0
2025	0
2026	0
2027	0
2028	0
2029	0
2030	0

VERLEDEN

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Huiswerkopdracht 2

Klein verhaal: Vis in 't water



Waar/wanneer voelde je je als een vis in het water?

Noteer voor jezelf wat er voor zorgde dat dit zo'n moment is.

Noteer alles wat er in je opkomt.

Aantal bijbaantjes/Banen/Functies tot nu toe:

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

NUS

1980	0
1981	0
1982	0
1983	0
1984	0
1985	0
1986	0
1987	0
1988	0
1989	0
1990	0
1991	0
1992	0
1993	0
1994	0
1995	0
1996	0
1997	0
1998	0
1999	0
2000	0
2001	0
2002	0
2003	0
2004	0
2005	0
2006	0
2007	0
2008	0
2009	0
2010	0
2011	0
2012	0
2013	0
2014	0
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0
2019	0
2020	0
2021	0
2022	0
2023	0
2024	0
2025	0
2026	0
2027	0
2028	0
2029	0
2030	0

VERLEDEN

Opdracht 1:

Naar aanleiding hiervan laat je je door je gesprekspartner bevragen om je kleine verhaal te vertellen.
(2 x 15 minuten)

Aantal bijbaantjes/Banen/Functies tot nu toe:

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

NUS

1980	0
1981	0
1982	0
1983	0
1984	0
1985	0
1986	0
1987	0
1988	0
1989	0
1990	0
1991	0
1992	0
1993	0
1994	0
1995	0
1996	0
1997	0
1998	0
1999	0
2000	0
2001	0
2002	0
2003	0
2004	0
2005	0
2006	0
2007	0
2008	0
2009	0
2010	0
2011	0
2012	0
2013	0
2014	0
2015	0
2016	0
2017	0
2018	0
2019	0
2020	0
2021	0
2022	0
2023	0
2024	0
2025	0
2026	0
2027	0
2028	0
2029	0
2030	0

VERLEDEN

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Vorbereiding op opdracht 2



Ervaring: AU – WAUW

- een 'au-ervaring' is het begin van een betekenisgericht leerproces; het gaat om de motieven (binnenkant)
- een 'WAUw-ervaring' verankert wat al geleerd is en zet aan tot verdere optimalisering van het reeds geleerde, vooral door het vergroten van het zelfvertrouwen; kwaliteiten (buitenkant)

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 2 Klein verhaal: switchmoment



Welk switchmoment is je het meest bijgebleven? (AU of WAUW?)

Achterhaal en benoem wat maakte dat dit zo is?

Ga in duo's op zoek naar de betekenisvolle facetten, elementen, criteria, aspecten.

2 x 20 minuten

Aantal (bij)baan/jeren/functies/Bot/Bu/Bec/B

100	0
105	0
110	0
115	0
120	0
125	0
130	0
135	0
140	0
145	0
150	0
155	0
160	0
165	0
170	0
175	0
180	0
185	0
190	0
195	0
200	0
205	0
210	0
215	0
220	0
225	0
230	0
235	0
240	0
245	0
250	0
255	0
260	0
265	0
270	0
275	0
280	0
285	0
290	0
295	0
300	0

VERLEDEN

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

15 minuten pauze



LOB

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 3 Klein verhaal: Schrijven / tekenen



- Schrijf (of teken) op een half A-4tje een gebeurtenis / ervaring in je werk van de afgelopen week die je geraakt heeft.
- Individueel: 10 minuten
- Deel dit verhaal of deze tekening met een ander en vraag elkaar uit op deze gebeurtenis / ervaring.
- Duo: 2 x 20 minuten
- Wat leert deze gebeurtenis / ervaring je over wat jou drijft of wat je belangrijk vindt?
- Herken je dit, komt dit vaker voor?
- Individueel: 10 minuten



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Lunchpauze (12.30 uur)



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Waar zijn we nu? We hebben ervaringen (kleine verhalen) gedeeld



- Ervaringen
- Kleine verhalen
- Verbreden en verdiepen
- We gaan nu de opbrengsten van de ochtend verbinden aan het middagprogramma.



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Naar het grote verhaal

De rode draad

- Kleine verhalen geven je inzicht in wie je bent, wat je kunt, wat je wilt en wie je wilt zijn
- De rode draad die je daarin ontdekt door te vergelijken draagt bij aan gefundeerde(r) keuzes of vervolgstappen
- Die rode draad kun je ontdekken door te **verbreden** en te **verdiepen** van 1 klein verhaal en vervolgens door **vergelijken** van meer kleine verhalen
- Zo bouw je aan je grote verhaal en daarmee aan je loopbaan(verhaal)



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Naar jouw grotere verhaal

Individuele opdracht

Jouw rode draad

- Verbreed, verdiep en vergelijk jouw drie kleine verhalen van de ochtend en bepaal voor jezelf wat je met die kennis zou willen doen naar de toekomst.
- Noteer vervolgens voor jezelf een mogelijke vervolgactie of stap

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Naar het grote verhaal

De rode draad

- Hierbij helpen vragen behorende bij de 5 loopbaancompetenties
- Deze introduceren we nu

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

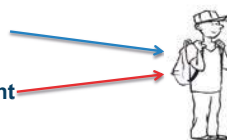
5 loopbaancompetenties

- **Ontdek je passie**
Motievenreflectie
- **Ontdek je talent**
Kwaliteitenreflectie
- **Ontdek je werkplek**
Werkexploratie
- **Zelf aan zet**
Loopbaansturing
- **In gesprek met**
Netwerken

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Ontdek je passie Motievenreflectie

Ontdek je talent Kwaliteitenreflectie



- **Ontdek je passie, motievenreflectie:**

Bij het schrijven of tekenen van gebeurtenissen / ervaringen (klein verhaal), ben je aan de slag gegaan met wat jou drijft of wat jij belangrijk vindt

- **Ontdek je talent, kwaliteitenreflectie:**

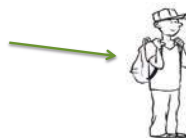
Je hebt bij de verschillende opdrachten (kleine verhalen) wellicht ontdekt en benoemd waar jij (bijna altijd) goed in bent



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Ontdek je werkplek Werkexploratie



- **Ontdek je werkplek, werkexploratie:**

Je hebt bij de verschillende opdrachten (kleine verhalen) wellicht ontdekt en benoemd waar jouw werkplek aan moet voldoen zodat deze aansluit bij je motieven en waarin je optimaal je talenten kunt ontwikkelen.

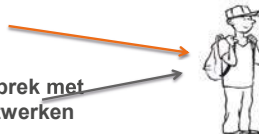


Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Zelf aan zet Loopbaansturing

In gesprek met Netwerken



Met deze loopbaancompetenties gaan we nu aan de slag:

- **Zelf aan zet, loopbaansturing:**

Het gaat om kansen creëren, om concrete acties: wat ga jij doen, welke uitdaging ga je aan?

- **In gesprek met, netwerken:**

Hierbij gaat het over wie jou kan helpen/ondersteunen om je volgende stap te realiseren?



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Wat hebben we tot nu toe gedaan?



Vanuit ervaringen die er voor jou toe doen:

- ben je je bewust geworden van wat je drijft
- wat je belangrijk vindt
- waar je kwaliteiten liggen
- waar jouw werkomgeving aan moet voldoen
- dat daarbij acties nodig zijn
- dat je daar anderen bij kunt betrekken



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 4



Zelf aan zet, loopbaansturing



- Loopbaansturingsopdracht
 - 1 x plenair (20 minuten)
 - Daarna in 4 groepen o.l.v. landelijke trainer (30 minuten)
 - Het gaat om jouw eigen stap die je wilt zetten, voortkomend uit de drie kleine verhalen (zie laatste opdracht)

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

15 minuten pauze



LOB

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 5



In gesprek met, netwerken



- Schrijf een vraag of wens op, gekoppeld aan de vorige opdracht(en)
- Geef deze vraag of wens mee aan je buurman of buurvrouw
- Je gaat voor je buurman of buurvrouw in deze zaal op zoek en komt terug met een concrete tip of contact voor de ander

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

5 loopbaancompetenties



- **Ontdek je passie**

Motievenreflectie

- **Ontdek je talent**

Kwaliteitenreflectie

- **Ontdek je werkplek**

Werkexploratie

- **Zelf aan zet**

Loopbaansturing

- **In gesprek met**

Netwerken



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Uitgangspunten voor een loopbaangesprek



1. Nodig de leerling uit tot het vertellen van een recente ervaring
 2. (H)erken emoties
 3. Vraag wat er precies gebeurde (verdiepen)
 4. Stimuleer vergelijkend leren (verbreden) zodat groter verhaal kan ontstaan
-
1. Spreek met en niet tegen leerlingen
 2. "Leeg luisteren"
 3. "Niet weten"
 4. NIVEA (niet invullen voor een ander)
 5. Kijk naar toekomst via het 'juiste woord'

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Huiswerk voor dag 3



- Filmpje maken (5 minuten) met een student over een praktijkervaring/stage-ervaring
- Denk daarbij aan de juiste en correcte instructies richting student
- Pas de 9 uitgangspunten voor een loopbaangesprek toe

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2 :	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaanreflectiegesprekken
Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal,
feedback en feedforward



DAG 3

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	
DAG 2:	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	Basis training LOB
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Programma dag 3



Betekenisgericht leren, werken met filmmateriaal, **feedback en feedforward**

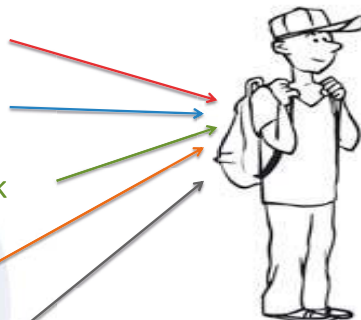
Programma:	
09.30 – 09.45 uur	Terugblik op dag 2 en vooruitblik op dag 3, check huiswerkopdracht (eigen filmpje), herhaling theorie
09.45 – 10.15 uur	Emoties herkennen (opdracht 1)
10.15 – 11.00 uur	Betekenisgericht leren (opdracht 2)
11.00 – 11.15 uur	PAUZE
11.15 – 12.30 uur	omgaan met filmmateriaal (Opdracht 3, inbreng eigen filmpje)
12.30 – 13.30 uur	LUNCH
13.30 – 14.45 uur	Verbreden en verdiepen van ervaring (opdracht 4)
14.45 – 15.00 uur	PAUZE
15.00 – 16.00 uur	Vervolgopdracht n.a.v. eigen filmpjes (opdracht 5)
16.00 – 16.30 uur	Evaluatie en huiswerkopdracht
16.30 uur	Afsluiting

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

5 loopbaancompetenties



- **Ontdek je passie**
Motievenreflectie
- **Ontdek je talent**
Kwaliteitenreflectie
- **Ontdek je werkplek**
Werkexploratie
- **Zelf aan zet**
Loopbaansturing
- **In gesprek met**
Netwerken



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Uitgangspunten voor een loopbaangesprek



1. Nodig de leerling uit tot het vertellen van een recente ervaring
 2. (H)erken emoties
 3. Vraag wat er precies gebeurde (verdiepen)
 4. Stimuleer vergelijkend leren (verbreden) zodat groter verhaal kan ontstaan
-
1. Spreek met en niet tegen leerlingen
 2. "Leeg luisteren"
 3. "Niet weten"
 4. NIVEA (niet invullen voor een ander)
 5. Kijk naar toekomst via het 'juiste woord'

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Betekenisgericht leren; emoties (h)erkennen



Een Australische leraar, die door een **ervaring** als deelnemer in een talentenshow, plotseling werkelijk inzag wat het voor hem betekende om leraar te zijn.

https://www.youtube.com/watch?v=FXvXxfQKUJw&feature=player_embedded

I am a teacher

Opdracht 1:

Welke vraag zou je hem als eerste willen stellen? (aan tafel)

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Betekenisgericht leren; emoties (h)erkennen



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Betekenisgericht leren:



- De ervaring staat centraal
- Daarbij zijn jouw vragen belangrijk
- Zodat de leerling zijn persoonlijke betekenis kan geven aan de ervaring



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 2: Klein kijken



4 groepen o.l.v. landelijke trainer

De landelijke trainer gaat met iemand in gesprek over een recente werkervaring

Kijkwijzer: de 9 uitgangspunten van een loopbaangesprek

De uitgangspunten worden verdeeld over de deelnemers

Zo zoom je in op een of meer uitgangspunten en breng je focus aan (=klein kijken)

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Omgaan met filmmateriaal



- Wat in de teambijeenkomsten en individuele gesprekken wordt besproken blijft tussen de participanten
- Wat er op filmpjes te zien is, wordt niet met anderen besproken
- Filmpjes worden nooit buiten de afgesproken begeleidingsgesprekken vertoond
- Wees respectvol, ieder heeft zijn eigen ontwikkeling

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

De Schakelbak



Communicatiefasen

- Van Contact
- Naar Contract
- Naar Uitvoering
- Naar nieuw contract



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Begeleider/Observator



Aansluiting bij:

- De leervraag van de ander
- Voorbeelden van kracht/kwetsbaarheid
- Concrete situatie vanuit beeldmateriaal
- Aanzetten tot het activeren van de ander tot een vervolgstap

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 3



(in 3-tallen)

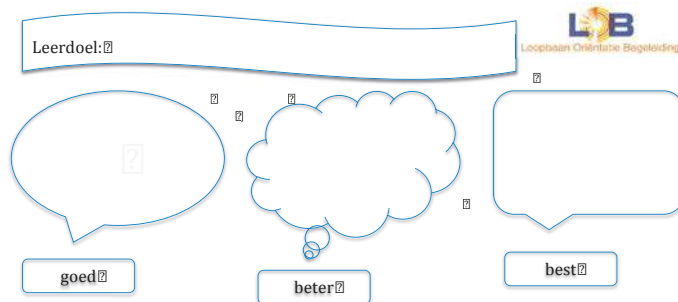
- Feedback op 2 opgenomen gesprekken (2 x 35 minuten)

1. Kijk naar het filmpje
2. Wat zie je, wat hoor je ?
3. Kijk opnieuw vanuit uitgangspunten en geef gericht feedback
4. Welke vragen zetten aan tot verbreding of verdieping ?
5. Noteer de goede vragen

Listening
=
Learning

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Leerdoel - Goed - Beter - Best



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Verbreden/verdiepen van ervaring



Opdracht 4

In nieuw 3 – tal:

Individueel: Schrijf een ervaring die je recent hebt opgedaan in je huidige werk uit.

A,B,C:

A vraagt ervaring van B uit.

A stelt vragen

C neemt gesprek op



Na gesprek kijk je samen terug:

B reflecteert op gesprek en geeft aan welke vragen er toe deden om aan het denken gezet te worden.

Na afloop: schrijf de goede vragen voor jezelf op

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 5

Het kleine verhaal, de details en het klein(e) kijken !



In zelfde 3 – tal als bij opdracht 3:

Maak opnieuw gebruik van de opgenomen filmpjes

A,B,C:

Om beurten wordt opnieuw het opgenomen gesprek geanalyseerd.

A,B,C kijken het filmpje/het gesprek terug met opdracht om alle verbredende en verdiepende vragen op te schrijven

Op het moment dat één van de drie een 'detail' opmerkt wordt de film stopgezet en wordt ingegaan op:

Wat zie je ?

Wat is hiervan de betekenis voor het gesprek ?

Wat is hiervan de betekenis voor de verbreding dan wel verdiepingsmogelijkheden in het gesprek ?

Na afloop: schrijf de goede vragen voor jezelf op

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Tot slot:


Loopbaan Oriëntatie Begeleiding



- **Ontdek je passie**
Motievenreflectie
- **Ontdek je talent**
Kwaliteitenreflectie
- **Ontdek je werkplek**
Werkexploratie
- **Zelf aan zet**
Loopbaansturing
- **In gesprek met**
Netwerken



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Huiswerk voor dag 4


Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

- Filmpje maken (5 minuten) met een student over een praktijkervaring/stage-ervaring
- Denk daarbij aan de juiste en correcte instructies richting student
- Pas de 9 uitgangspunten voor een loopbaangesprek toe

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach


Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2:	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaanreflectiegesprekken
Do's & Don't's: op een **loopbaangerichte** manier
docenten begeleiden



DAG 4

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2:	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Programma dag 4



Do's & Don't's: op een **loopbaangerichte** manier **docenten begeleiden**

Programma:	
09.30 – 09.45 uur	Toelichting programma dag 4
09.45 – 10.30 uur	Opdracht 1: persoonlijke terugblik op dag 1 t/m 3
10.30 – 10.45 uur	PAUZE
10.45 – 11.30 uur	Opdracht 2: goede coach
11.30 – 11.45 uur	Theorie weerstanden
11.45 – 12.30 uur	Opdracht 3: weerstanden
12.30 – 13.30 uur	LUNCH
13.30 – 14.30 uur	Opdracht 4 – ronde 1: rol schoolcoach oefenen
14.30 – 14.45 uur	PAUZE
14.45 – 15.45 uur	Opdracht 4 – ronde 2: rol schoolcoach oefenen Wisseling landelijke trainers
15.45 – 16.00 uur	Terugkijken dag 4 & Huiswerkopdracht dag 5
16.00 uur	Afsluiting

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 1



Terugkijken op dag 1 t/m 3

Groepen van 5

Opdracht: laat zien wat voor jou de kern is van dag 1 t/m 3; wat was het belangrijkste? Wat heeft je het meest geraakt?

Vorm: statement, verhaal, tekening, 'stukje', .. (ga je gang!)
(15 min voorbereiding voor presentatie van max 5 minuten)

Laat aan de anderen zien wat voor jou de kern is (25 min)

Stel verhelderende vragen

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding



Opdracht 2

Kenmerken van een goede coach

Groepen van maximaal 12, elk o.l.v. een landelijke coach

Individueel (15 min):

Neem een moment waarop jij gecoacht bent in gedachten, waarbij je aan het denken werd gezet of tot actie werd aangezet.

Schrijf op:

- Context (max 10 woorden)
- Beschrijf wat de coach deed
- Beschrijf wat dat bij jou teweeg bracht – gevoel, effect

Groep:

Verzamel de voorbeelden op een flap, wissel uit. (20 min)

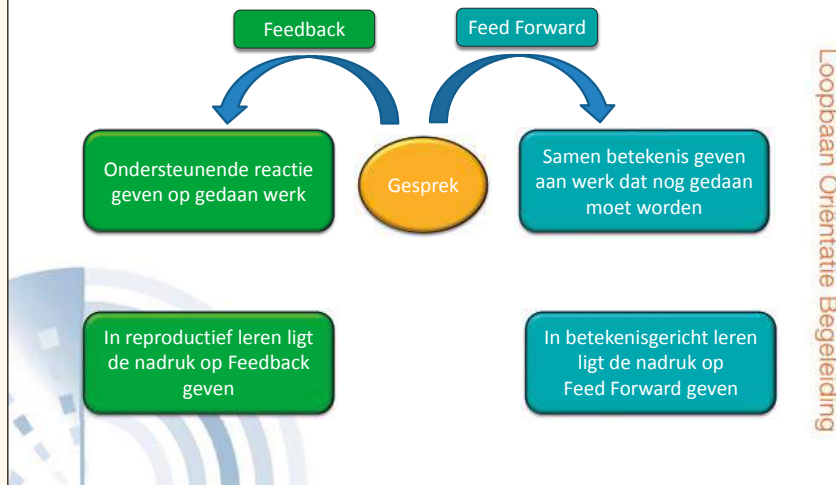
- Wat valt daaruit te leren?
- Welke leervragen heb jij?

Opdracht 2a (5 min)

Op basis van opdracht 1 (de kern van dag 1 t/m 3) en opdracht 2 (wat dóet een goede coach en wat maakt dat zo goed?)

Schrijf op wat jij zou willen leren, versterken, verbeteren (leerdoelen)

Feedback & Feedforward



Reflectiemoment

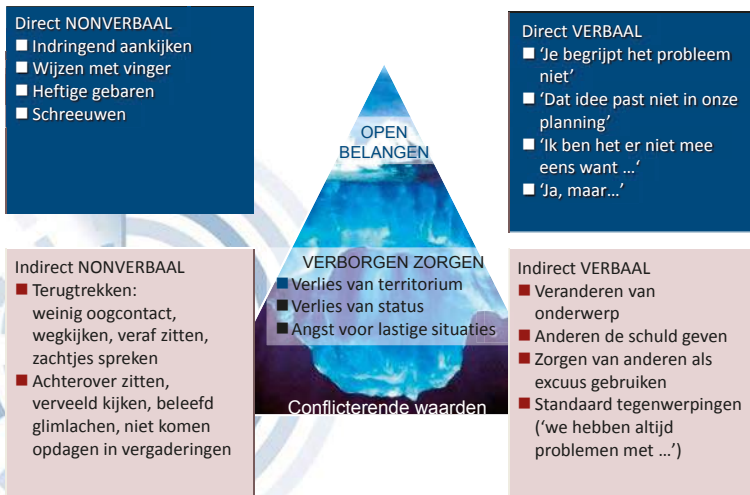


Schrijf voor jezelf op wat het laatste moment was waarop je zelf in de weerstand schoot. (5 min)

Wat voelde je?
 Uitte je dat?
 Zo ja, hoe?
 Wat gebeurde daarmee?

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Tekenen van directe en indirecte WEERSTAND



Omgaan met weerstand



- | | |
|------------------------------|--|
| 1. Niet van plan | 1. Ruimte voor emoties |
| 2. Twijfel over verandering | 2. Exploreren van twijfel en barrières |
| 3. Voornemen tot verandering | 3. Help bepalen wat beste strategie is, zelfvertrouwen vergroten |

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Uitgangspunten voor een loopbaangesprek



1. Nodig de leerling uit tot het vertellen van een recente ervaring
 2. (H)erken emoties
 3. Vraag wat er precies gebeurde (verdiepen)
 4. Stimuleer vergelijkend leren (verbreden) zodat groter verhaal kan ontstaan
-
1. Spreek met en niet tegen leerlingen
 2. "Leeg luisteren"
 3. "Niet weten"
 4. NIVEA (niet invullen voor een ander)
 5. Kijk naar toekomst via het 'juiste woord'

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 3



Omgaan met weerstand

Groepen van 3: A, B, C

Opdracht:

A zit in weerstand,

B voert (loopbaangericht) gesprek met A, (10 min)

C observeert en geeft feedback/feedforward (5 min)

A & B geven feedback aan C over feedback/feedforward geven (5 min)

Vooraf: A vertelt waarover hij/zij tijdens het reflectiemoment echt weerstand voelde.

Deze oefening 2 keer (dus NIET iedereen elke rol 1 keer)

Plenair nabespreken

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding



LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 4 ronde 1

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Oefenen schoolcoachrol met docententeam

In 4 groepen van 10 à 12 o.l.v. landelijke coach.
Van de groep is 1 persoon schoolcoach (sc), de rest is docent in deze oefening.

Opdracht:
Oefenen van de rol van schoolcoach bij het bekijken van een filmpje van een van de docenten

Bekijken van het filmpje mag niet langer dan 10 minuten duren

Na het bekijken van het filmpje wordt er feedback en feedforward gegeven door de andere docenten (15 min)

Schoolcoach zorgt ervoor dat dit leidt tot leren van degene wiens filmpje wordt bekeken

Na afloop geven de teamleden feedback aan de schoolcoach o.l.v. de landelijke coach (15 min)

Kernvragen:

- Wie was er aan het werk: de docenten of de schoolcoach?
- Wat heeft de betreffende docent er van geleerd?

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Tussendoor op een geschikt moment

LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding



Lekker!! ff PAUZE



LOB
Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Vervolg opdracht 4 ronde 2 Andere landelijke coach



Oefenen schoolcoachrol met docententeam

In 4 groepen van 10 à 12 o.l.v. landelijke coach.
Van de groep is 1 persoon schoolcoach (sc), de rest is docent in deze oefening.

Opdracht:
Oefenen van de rol van schoolcoach bij het bekijken van een filmpje van een van de docenten

Bekijken van het filmpje mag niet langer dan 10 minuten duren

Na het bekijken van het filmpje wordt er feedback en feedforward gegeven door de andere docenten (15 min)

Schoolcoach zorgt ervoor dat dit leidt tot leren van degene wiens filmpje wordt bekeken

Na afloop geven de teamleden feedback aan de schoolcoach o.l.v. de landelijke coach (15 min)

Kernvragen:

- Wie was er aan het werk: de docenten of de schoolcoach?
- Wat heeft de betreffende docent er van geleerd?

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Huiswerkopdracht voor dag 5



Verzamel (en lees) beleidsstukken in je ROC over LOB:

- Visie-document, delen van kwaliteitsplan, etc.
- Actieplannen centraal & decentraal



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2:	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Loopbaanreflectiegesprekken



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2:	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Programma dag 5



Programma:	
09.30 uur	Opening en korte intro op de dag
09.45 – 11 uur	Het beleidsspel in school
11 – 11.15 uur	Korte pauze
11.15 – 12.30 uur	Strategisch beleid
12.30 – 13.15 uur	LUNCH
13.15 – 14.30 uur	Tactisch beleid
14.30 – 14.45 uur	Korte pauze
14.45 – 16.30 uur	Hoe beleid te maken in eigen school?
16.30 uur	Afsluiting

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Huiswerkopdracht voor dag 5



Verzamel (en lees) beleidsstukken in je ROC over LOB:

- Visie-document, delen van kwaliteitsplan, etc.
- Actieplannen centraal & decentraal



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 1



- Zet een tijdlijn op een flap lopend van eind vmbo tot na mbo (hbo/werk)
- Geef op de tijdlijn aan wat er in jouw team al gebeurt aan LOB
- Markeer de ervaringsmomenten met E
- Markeer de gespreksmomenten met G
- Markeer de informatiemomenten met I
- Is er verbinding tussen de onderdelen?

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 2



Ruimte voor (ver)nieuw(d) LOB?

- Hoe wordt er tussen het CvB/de directie enerzijds en de docententeams anderzijds samengewerkt aan het ontwikkelen van (nieuwe vormen van) LOB? (noteer op een flap)
- Maak dit concreet met behulp van voorbeelden in gesprek met elkaar (aan de hand van de resultaten van opdracht 1)
- Landelijke trainers op afroep beschikbaar

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Beleid maken: een spanningsveld



- CvB vooral georiënteerd op
 - a. buitenwereld (strategische problemen)
 - b. (over)leven gehele school
 - c. top down communicatie
- Teams vooral georiënteerd op
 - a. eigen team (organisatorische problemen)
 - b. (over)leven in en met eigen team
 - c. bottom up communicatie



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Synergie



- Innovaties kunnen alleen gerealiseerd worden als de (tegenstrijdige) belangen 'in evenwicht' worden gebracht
- door middel van een gezamenlijke taal, die
- continu verder ontwikkeld moet worden om MET elkaar en niet OVER elkaar te praten.



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 3



Is er LOB-beleid?

In gesprek met elkaar (15 min)

- Is er in jullie school een helder beleid met betrekking tot LOB?
- Zo ja, is het meer dan een visie?



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Strategisch beleid



Voorwaarde voor het ontstaan van een gezamenlijke taal is dat het CvB:

- strategisch* beleid ontwikkelt (wat is het probleem?; waarom is het ons probleem?, in welke richting zoeken we de oplossing?),
- dat onderbouwd wordt met een *meerjarig investeringsplan*, en vervolgens
- docenten en teammanagers ruimte (tijd en geld) geeft om binnen de kaders van het strategische beleid operationele plannen (*tactisch* beleid) te ontwikkelen.
- Het CvB moet zich dus *onthouden* van tactisch beleid.

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 4. Is er strategisch beleid?



Met elkaar in gesprek (15 min)

Is er in jullie school sprake van strategisch beleid?

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Tactisch beleid



Voorwaarde voor het ontstaan van een gezamenlijk verhaal is dat de docerenteams:

- actief SMART geformuleerde plannen ontwikkelen (binnen de kaders van het strategische beleid)
- deze plannen uitvoeren en jaarlijks evalueren en bijstellen, en
- het CvB informeren over de voortgang van het strategisch beleid.

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opdracht 5. Is er tactisch beleid?



Opdracht (in eigen team)

Is er in jullie team sprake van tactisch beleid?

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding



Opdracht 6. Waar liggen de mogelijkheden?



Teamopdracht

- Prioriteiten voor dit schooljaar vaststellen
- Wat pak je morgen op?
- Wat/wie heb je daarvoor nodig? (strategisch, tactisch)

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet gehele training LOB schoolcoach



DAG 6:	Terugkomdag (thema Verankering)	LOB school-coach dagen
DAG 5:	Vooruitkijken en activeren in de eigen school	
DAG 4:	De rol van schoolcoach , o.a. do's and don't's	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB
DAG 2:	Via kleine verhalen (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

Opzet training docententeams



Eigen planning	Elke docent krijgt twee individuele coach-reflectiegesprekken met SC	On the Job traject op school
Eigen planning	Schoolcoaches organiseren twee dagdelen LOB voor docententeam Hierbij het recht om twee keer de landelijke trainer in te zetten	
DAG 3:	Betekenisgericht leren , werken met filmmateriaal, feedback en feedforward	Basis training LOB Den Bosch KPC
DAG 2:	Van een klein verhaal (terugkijken) naar groter verhaal: verbreden en verdiepen (reflecteren) Loopbaancompetenties	
DAG 1:	Het ontwikkelen van een gevoel voor richting en identiteit : een nieuwe benadering	

Loopbaan Oriëntatie Begeleiding