

LOOPBAANGESPREK



Houttuinlaan 6
3447 GM Woerden
Postbus 205 I
3440 DB Woerden
0348 – 75 36 10
info@expertisepuntlob.nl
www.expertisepuntlob.nl

2018/15 - uitgave 2018 - deze wegwijzer maakt deel uit van een serie.
Kijk voor de andere wegwijzers op www.expertisepuntlob.nl/tools

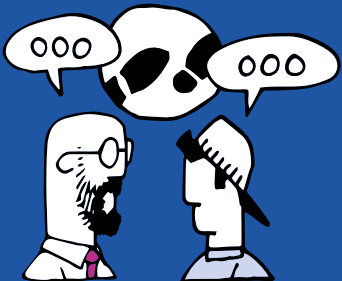
Ontwerp: zabinski contentmakers



HOE GEEF JE BETEKENIS AAN DE OPGEDANE
 LOOPBAANERVARINGEN VAN JONGEREN? HET
 LOOPBAANGESPRAK IS DAAR EEN UITERMATE GESCHIKTE
 MANIER VOOR. DAARNAAST LEIDT HET **LOOPBAAN-
 GESPREK** TOT EEN **VERVOLGSTAP** IN HET VERKENNEN
 VAN KWALITEITEN, MOTIEVEN EN NETWERKEN EN/ OF VAN
 PROFIELEN, BEROEPEN, VERVOLGOPLEIDINGEN.

SAMENVATTING

Het loopbaangesprek is een gespreksvorm dat wordt ingezet om jongeren te laten reflecteren op ervaringen met werk of werken. In het gesprek wordt de jongere geactiveerd vooruit te kijken en een (kleine) vervolgstap te maken ten behoeve van zijn/haar (studie)loopbaan. Door het voeren van loopbaangesprekken ontwikkelt de jongere loopbaancompetenties en krijgt beetje bij beetje een steeds duidelijker beeld van zichzelf, van vervolgopleidingen en werk. Hiermee ontwikkelt hij/zij een arbeidsidentiteit. Op deze manier leert de jongere, nu en in de toekomst, loopbaankeuzes te maken.

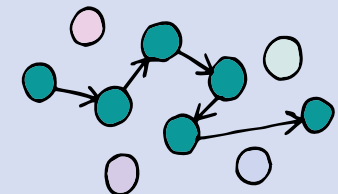


AANLEIDING

Jongeren doen tijdens hun schoolloopbaan ervaringen op met werk en werken. Denk hierbij bijvoorbeeld aan stage, een praktijkopdracht of het afnemen van een interview met een beroepsbeoefenaar. Wanneer jongeren regelmatig op deze ervaringen reflecteren, ontwikkelen zij een arbeidsidentiteit (welk werk/werkomgeving past het beste bij mij?) en zijn zij daarmee beter in staat (studie)loopbaankeuzes te maken.

WAT IS HET?

In een loopbaangerichte leeromgeving worden loopbaangesprekken gevoerd waarin teruggekeken wordt op een ervaring. Een loopbaangesprek maakt het voor de jongere mogelijk richting te geven aan de eigen (studie) loopbaan en zijn/haar identiteit ontwikkelen en leren kennen. Het gesprek bestaat uit vier onderdelen (terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren). Doel van het loopbaangesprek is dat de jongere zelf leert (studie en/of loopbaan) keuzes te maken.



Tijdens het loopbaangesprek komen de loopbaancompetenties Werkexploratie, Motievenreflectie en Kwaliteitenreflectie met name aan bod bij het Terugkijken en Reflecteren. De loopbaancompetenties Netwerken en Loopbaansturing staan bij het Vooruitkijken en Activeren centraal.

TERUGKIJKEN OP ERVARINGEN

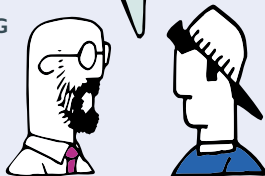
*Welke ervaring wil je met me delen? Vertel.
Wat was je rol op dat moment?
Wat werd er van je verwacht?*

VOORUITKIJKEN NAAR KEUZE

Wat wil je uitproberen of leren over je toekomstige vak, studie of werk? Wat is er nodig om een vervolgkeuze te maken?

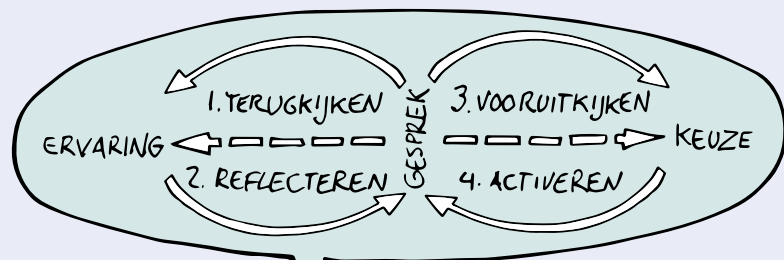
REFLECTEREN OP ERVARING

*Wat deed jij hierin heel goed?
Hoe zou je dit inzicht op deze ervaring willen noemen?*



ACTIVEREN VAN GEMAAKTE KEUZE

*Hoe ga je contact leggen met degene die jou kan helpen?
Waar kun je tegenaan lopen?
Hoe kun jij dit oplossen?*



VERLOOP LOOPBAANGESPREK

Standaard start het loopbaangesprek met **terugkijken op een concrete ervaring** met werk of werken. Denk bijvoorbeeld aan een praktijkles of een stagedag maar het kan ook een interview met een professional zijn of een opdracht op school. Het is essentieel dat deze concrete ervaring voor de jongere 'er toe doet', oftewel een ervaring is die een emotie oproept. De ervaring kan positief of negatief zijn. Bij het reflecteren op positieve ervaringen gaat het vaak om het ontdekken van de kwaliteiten. Bij het **reflecteren** op negatieve ervaringen komen motieven van jongeren meer aan het licht.

De LOB-begeleider helpt de jongeren 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 naar voren zijn gekomen. Dit is belangrijk omdat de jongeren hierdoor eerst leert om de ervaring min of meer objectief te observeren. Het kleine verhaal kan vervolgens worden verbreed (speelt de beschreven ervaring ook nog ergens anders in het huidige leven?) en verdiept (heeft de jongere deze ervaring al eerder gehad?). Het doel van de verbreding en

verdieping van het kleine verhaal is de jongere in staat te stellen tot vergelijkend leren. Met vergelijkend leren wordt bedoeld dat er een 'rode draad' gezocht wordt uit vergelijkbare ervaringen. De LOB-begeleider kan de jongere hierbij helpen. Het doel van deze reflectiefase is om samen met de jongere tot een 'groter verhaal' te komen over de motivatie (leefregels) van de jongere, over de wijze waarop de jongere deze leefregels inzet (inclusief de ervaren voor- en nadelen), en ten slotte over de kwaliteiten van de jongere die in de kleine verhalen duidelijk worden.

Vervolgens breekt de fase van **vooruitkijken** aan: het grotere verhaal maakt duidelijk waar mogelijkheden en grenzen voor de jongere liggen. Samen met de jongere maakt de LOB-begeleider een plan waarin een vervolgstap en de weg daar naartoe worden benoemd. Het gaat er om dat de vervolgsactiviteit die wordt geformuleerd een activiteit is waar de jongere ook echt warm voor loopt. Pas dan kan de jongere **geactiveerd** worden: hoe kunnen loopbaankansen worden benut, hoe kunnen belemmeringen worden omzeild of overwonnen en hoe kan het eigen netwerk worden ingezet of hoe kan een nuttig netwerk worden opgebouwd?

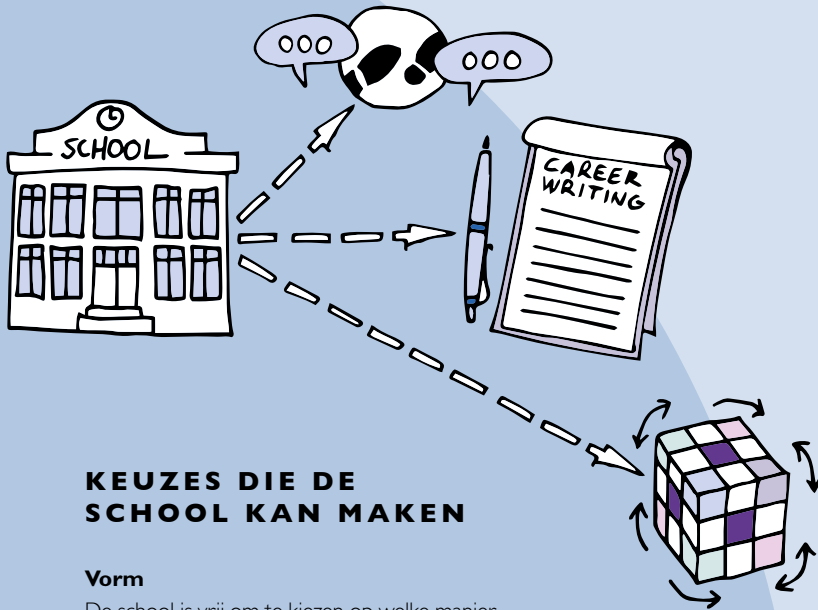
In het document **voorbeeldvragen loopbaangesprek** zijn richtvragen

opgenomen, die hierbij als leidraad kunnen worden gebruikt. Het is van belang dat deze richtvragen vertaald worden naar de gesprekssituatie en daarmee aansluiten bij de situatie en de jongere.



WET EN REGELGEVING LOOPBAANGESPREK

In het vmbo en het mbo zijn de eisen waaraan LOB moet voldoen bij wet vastgelegd. Er staat in de wet niet beschreven dat een loopbaangesprek gevoerd moet worden of een andere reflectietechniek gebruikt moet worden. In de *regeling examenprogramma's vo* staat beschreven dat leerlingen moeten 'reflecteren op het eigen handelen en op ervaringen'. In de *examenprogramma's vo* staat in artikel 2 en bijlage 3 dit beschreven voor het vmbo. In de *Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB)* van het mbo staat beschreven 'De deelnemer is in staat de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven te vergelijken met gevraagde waarden en kwaliteiten van verschillende soorten werk'. Deze wet staat beschreven in het [Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB: Bijlage 1, behorend bij artikel 17a, derde lid](#). Voor havo en vwo is LOB niet in de wet vastgelegd.



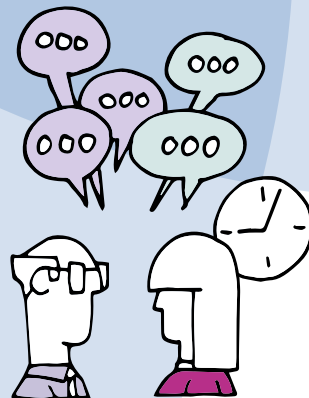
KEUZES DIE DE SCHOOL KAN MAKEN

Vorm

De school is vrij om te kiezen op welke manier ze jongeren begeleiden in hun loopbaan. Jongeren laten reflecteren op het eigen handelen en eigen ervaringen kan middels het loopbaangesprek. Er zijn ook andere (aanvullende) methoden zoals bijvoorbeeld reflectie-opdrachten, reflectiespellen en 'career writing'.

Frequentie

Het is belangrijk dat jongeren de mogelijkheid hebben om periodiek te reflecteren op de opgedane loopbaanervaringen. Dit kan met de mentor, de decaan, de stagebegeleider of een vakdocent zijn, of ieder ander die een loopbaangesprek kan voeren. Het is vooral belangrijk te reflecteren na het opdoen van een loopbaanervaring, zoals bijvoorbeeld een stageperiode, een proefles, meeloopdag of interview met een beroepsbeoefenaar. Het aantal gesprekken is afhankelijk van de behoefte van de jongere. Dit moet wel periodiek plaatsvinden, zodat de jongere ondersteunt wordt in zijn ontwikkeling gedurende de gehele (school)loopbaan.



expertisepuntlob.nl/wegwijzers

MEER WETEN?

WETGEVING LOB

Regeling examenprogramma's voortgezet onderwijs
Generieke kwalificatie-eisen mbo

AMBITIE / KWALITEITSAGENDA'S

Ambitie / kwaliteitsagenda LOB voor het Voortgezet Onderwijs
Ambitie-agenda LOB voor het mbo

WEBSITE WWW.EXPERTISEPUNTLOB.NL

informatie over het loopbaangesprek

GERELATEERDE WEGWIJZERS:

- *loopbaangerichte leeromgeving*
- *loopbaandossier*

EXTRA ACHTERGRONDINFORMATIE

Wetenschappelijk onderzoek & het loopbaangesprek