

**Vakmanschap is meester schap**

**Rian Lavrijssen**

**Studentnummer: 2157981**

**Opleiding Personeel en arbeid, afstudeerfase**

**Fontys Hogeschool HRM en Psychologie**

**Augustus 2013**

De mentor als loopbaancoach

# Management Summary

*Kiezen is moeilijk. Keuzeprocessen hebben op dit moment de volle aandacht. Het ministerie van OCW heeft laten weten dat er met verkeerd kiezen veel geld gemoeid is[[1]](#footnote-2). Loopbaanoriëntatie en de begeleiding ervan (in dit stuk afgekort als LOB) is dus belangrijk. De loopbaanbegeleider moet ervoor zorgen dat de aansluiting tussen de onderwijssectoren geoptimaliseerd is. Neurologisch onderzoek laat zien dat jongeren tot hun 23 à 25ste jaar minder geëquipeerd zijn tot de neurologische processen die juist het maken van keuzes ondersteunen, zoals het overzien van de consequenties van eigen gedrag[[2]](#footnote-3).*

In dit stuk staat LOB centraal. Er is LOB nodig in de vorm van dialoog om leerlingen een sterkere ontwikkelde arbeidsidentiteit mee te geven. In het VMBO onderwijs worden LOB gesprekken voornamelijk toegepast door de mentor. Te weinig mentoren weten dat ze vanaf dag één enorm veel invloed kunnen uitoefenen op de vervolgkeuze van hun leerlingen door hen effectief te coachen en te begeleiden en hen bewuster te maken van hun eigen kwaliteiten en competenties. Zij moeten zich hiervan bewust worden.

In dit stuk richt ik me tot de mentor in de rol van loopbaancoach. In het voorgezet onderwijs zijn geen compacte hulpmiddelen beschikbaar waarvan de mentor gebruik kan maken. Ik heb een compact hulpmiddel ontworpen dat de mentor kan gaan toepassen bij het houden van LOB gesprekken met leerlingen. Ik heb hiervoor en onderzoek gedaan naar de methoden en instrumenten die worden gebruikt voor het houden van LOB gesprekken. Hieruit is gebleken dat effectieve LOB wordt bepaald door een vraaggerichte leeromgeving waarbij voldoende draagkracht moet zijn voor praktijkervaring en reflectie.

De loopbaankaart is een themakaart die kan worden toegepast door loopbaanbegeleiders die in het onderwijs werkzaam zijn zoals mentoren, docenten en studieloopbaanbegeleiders. Het is een vernieuwend instrument omdat er nog geen compact hulpmiddel bestaat in deze vorm en in deze lay-out. De loopbaankaart bestaat uit een geplastificeerde kaart die is samengesteld uit A4-pagina’s. De kaart biedt een handreiking voor LOB gesprekken. Tijdens het houden van een gesprek met de leerling kan de mentor de kaart vasthouden of naast zijn notitieblok leggen. Het is mogelijk om de inhoud van de kaart op maat te maken voor andere VMBO scholen (en eventueel ook voor MBO/HAVO en HBO scholen). De kaart bevat inhoudelijke thema’s die aansluiten bij de loopbaancompetenties van alle loopbaanbegeleiders. Deze competenties zijn essentieel zijn voor het houden van reflectie gesprekken.

**Inhoudsopgave**

[Management Summary 0](#_Toc364369385)

[*Voorwoord* 4](#_Toc364369386)

[*Inleiding* 5](#_Toc364369387)

[1. Aanleiding 6](#_Toc364369388)

[1.1. Het belang van goede loopbaanbegeleiding 6](#_Toc364369389)

[1.3. Aanleiding uit de praktijk 7](#_Toc364369390)

[1.4. Persoonlijke visie en beweeggrond 7](#_Toc364369391)

[1.5. Bevindingen theoretisch vooronderzoek 9](#_Toc364369392)

[2. De loopbaankaart 11](#_Toc364369393)

[2.1. Wat is de loopbaankaart? 11](#_Toc364369394)

[2.2. Vorm en inhoud 11](#_Toc364369395)

[2.2.1. Theoretische achtergrond informatie voor reflectie van de leerling 11](#_Toc364369396)

[2.2.2. Voorbeeldvragen die als leidraad dienen voor LOB gesprekken; 12](#_Toc364369397)

[2.2.3. Een overzicht van loopbaancompetenties voor de mentor. 13](#_Toc364369398)

[2.2.4. Uiterlijke kenmerken zoals illustraties en een kleurrijke vormgeving. 14](#_Toc364369399)

[2.3. Toepassingen loopbaankaart 14](#_Toc364369400)

[2.4. Effecten in de praktijk 15](#_Toc364369401)

[3. Implementatie loopbaankaart 17](#_Toc364369402)

[3.1. Praktijk toetsing 17](#_Toc364369403)

[3.2. LOB Integraal aanbieden 17](#_Toc364369404)

[4. Methodische verantwoording 20](#_Toc364369405)

[4.1. Literatuur onderzoek 20](#_Toc364369406)

[21](#_Toc364369407)

[4.2. Praktijk onderzoek 21](#_Toc364369408)

[Tenslotte… 23](#_Toc364369409)

5. [Bronnen 24](#_Toc364369410)

[Geraadpleegde literatuur 24](#_Toc364369411)

[Internetbronnen 24](#_Toc364369412)

[Brochures 24](#_Toc364369413)

[BIJLAGEN 24](#_Toc364369414)

[Bijlage 1 – De loopbaankaart 25](#_Toc364369415)

[Bijlage 2 – Competentieprofiel LOB’er 27](#_Toc364369416)

[Competentieprofiel Loopbaanoriëntatie en - begeleiding 28](#_Toc364369417)

[Inleiding 28](#_Toc364369418)

[Competentie 1: Coachend 29](#_Toc364369419)

[Competentie 2: Sensitief/communicatief 30](#_Toc364369420)

[Competentie 3: Betrouwbaar/integer 31](#_Toc364369421)

[Competentie 4: Vakkundig/deskundig 31](#_Toc364369422)

[Competentie 5: Praktijkgericht 33](#_Toc364369423)

[Competentie 6: Toegankelijk/laagdrempelig 34](#_Toc364369424)

[Competentie 7: Creatief/oplossingsgericht 34](#_Toc364369425)

[Competentie 8: Kwaliteitsgericht 35](#_Toc364369426)

[Competentie 9: Reflectief/lerend 36](#_Toc364369427)

[Bronnen 37](#_Toc364369428)

[Bijlage 3 – Loopbaan (of coachings)instrumenten 38](#_Toc364369429)

[De loopbaancirkel 38](#_Toc364369430)

[Toelichting loopbaancirkel 38](#_Toc364369431)

[De sterkte- en zwakte analyse 39](#_Toc364369432)

[Persoonlijke SWOT-analyse 39](#_Toc364369433)

[Het kwaliteitenspel 41](#_Toc364369434)

[Doelstelling kwaliteitenspel 41](#_Toc364369435)

[Programma en tijdsbestek 42](#_Toc364369436)

[Coachen op basis van sociale competenties 43](#_Toc364369437)

[Wat zijn sociale competenties? 43](#_Toc364369438)

# *Voorwoord*

Dit is het eindproduct dat ik als individuele afstudeeropdracht voor de opleiding Personeel en Arbeid aan de Fontys Hogeschool in Tilburg heb gemaakt. Nadat ik een inhaalslag had gemaakt met mijn Adviesopdracht en een chaotisch derde leerjaar met positief resultaat had afgesloten, kon ik me richten op het ‘Vakmanschap is Meesterschap’.

Het onderwerp moet creatief, origineel en vernieuwend zijn. Bij het Baanderherencollege houd ik me, als schooldecaan, voornamelijk bezig met het coachen en begeleiden van VMBO leerlingen op het gebied van beroeps- en studiekeuze. Dit is dan ook de uitgelezen plek voor een onderwerp voor dit werkstuk. Hiertoe krijg ik de kans als coördinator van een nieuw project. Dit project wordt momenteel integraal in de hele school ingevoerd en bevat een nieuwe methode voor LOB. Bij het ontwikkelen van deze methode, de methode Keuzeweb[[3]](#footnote-4) is gebleken dat niet alleen de schooldecaan coaching vaardigheden moet bezitten maar dat ook de mentor steeds meer als loopbaancoach moet gaan werken. Dit is voor mij dè mogelijkheid om een nieuw instrument te ontwikkelen dat de mentor helpt bij de gespreksvoering van leerlingen waardoor hij beter kan coachen.

Ik wil de directeur, de sectordirecteur en de teamleider van het Baanderherencollege, bedanken voor de rol die ik heb gekregen in dit project. Daarnaast wil ik mijn collega’s bedanken voor hun inzet en bijdrage aan het project. Hun bereidwilligheid om deel te nemen aan de interviews heeft ertoe bijgedragen dat ik een breder beeld heb gekregen van de coaching vaardigheden van mentoren.

Daarnaast wil ik de docenten van de opleiding Personeel en Arbeid bedanken. Zij gaven mij steeds een duwtje in de rug waardoor ik de kracht kreeg om door te gaan en deze opleiding tot een goed einde te brengen.

En last “but not least” wil ik mijn man en kinderen bedanken voor het begrip dat ze toonden dat ik er vaak niet bij kon zijn omdat ik met mijn studie bezig was.

*Rian Lavrijssen*

# *Inleiding*

Dit rapport bevat het eindproduct dat voortvloeit uit de leertaaktoets ‘Vakmanschap is Meesterschap’ van de deeltijdopleiding Personeel & Arbeid van Fontys Hogeschool te Tilburg. Deze opdracht vormt de ‘vakbekwaamheidsproef’, waarin ik als student vanuit mijn rol als expert en mijn deskundigheid blijk geef van het vermogen tot visievorming en innovatie. Het ontwikkelen van een methodisch en theoretisch onderbouwd, creatief, origineel en vernieuwend product binnen de HRM-context. Dit product sluit aan bij de rode draad in mijn leven en studie, namelijk het motiveren en stimuleren van anderen.

Ik vind het een uitdaging om, vanwege de persoonlijke eigenschappen van mensen, een goede samenwerking (samenspel) in arbeidssituaties te creëren. Tijdens het verloop van mijn studie in combinatie met de praktijk heb ik ontdekt dat ik me steeds zoveel mogelijk probeer te verplaatsen in de persoon met wie ik de gesprekken voer. Ik probeer me als het ware in te leven in de ander. Ik heb ervaren dat het inleven in de ander alleen mogelijk is door het in gang stellen van een denkproces bij die ander. Hiervoor zijn verschillende instrumenten en methodieken ontwikkeld. Dit onderzoek is hiervan afgeleid met als doel het inzichtelijk maken van de instrumenten die een mentor nodig heeft bij het voeren van LOB gesprekken met leerlingen in het VMBO onderwijs. Deze instrumenten moeten ervoor zorgen dat de mentor coaching vaardigheden ontwikkeld waardoor hij de leerling beter kan begeleiden.

Dit meesterstuk neemt het belang van loopbaanbegeleiding in het voortgezet onderwijs onder de loep en toont aan op welke wijze de mentor hierin een effectieve rol kan spelen. Ik heb hiervoor een instrument op maat ontwikkeld dat voor een mentor (of loopbaanadviseur) kan dienen als leidraad bij het voeren van loopbaan oriëntatie gesprekken. Ik heb dit meesterstuk voorzien van een zelf gekozen structuur die enigszins afwijkt van de vaste structuur die mij voorheen steeds werd aangereikt tijdens mijn studie. Het stuk bevat 4 hoofdstukken waarin het nieuwe product, de loopbaankaart, geanalyseerd en getoetst wordt. De thematiek die op dit stuk betrekking heeft heb ik tijdens mijn werkervaring als schooldecaan enige malen kunnen toepassen.

Ik verwacht dat mijn meesterstuk nieuwe inzichten en ondersteuning biedt voor scholen en instellingen in het voortgezet onderwijs in het coachen en begeleiden van leerlingen. En of dit nu (vak)docenten, mentoren, decanen of afdelingsleiders zijn, zij dragen allemaal bij aan de toekomst van leerlingen. Zij doen dit door het voeren van LOB gesprekken op hun eigen, individuele wijze. In mijn meesterstuk wil ik aantonen dat de effectiviteit van gespreksvoering op het gebied van LOB kan worden aangevuld en, waar nodig, kan worden verbeterd door het toepassen van de door mij ontwikkelde loopbaankaart. De loopbaankaart kan hen helpen om meer structuur aan te brengen in de gesprekken door het toepassen van de thematiek en de loopbaancompetenties.

# Aanleiding

## 1.1. Het belang van goede loopbaanbegeleiding

Als we gaan kijken wat het belang is van goede loopbaanbegeleiding dan kijken we eerst naar een onderzoek over het kiezen door jongeren in het algemeen. Recent onderzoek van het CINOP [[4]](#footnote-5) toont aan dat een kwart van de ondervraagde VMBO-leerlingen deels wist welk beroep ze wilden uitoefenen, 14 procent had geen enkel idee. Ongeveer 10 procent wilde op het VMBO al overstappen naar een andere richting. Het beroepsbeeld dat jongeren hebben is niet altijd even realistisch. Veel leerlingen kunnen moeilijk een goede beroeps- en studiekeuze maken. Ze kiezen nog te vaak voor een beroep waar de arbeidsmarkt niet naar vraagt of waarvoor ze niet aan de minimale eisen voldoen. Kiezen is lastig en je moet het kunnen. Te veel jongeren ondervinden problemen in hun leerloopbaan, waardoor ze te vroeg stoppen met hun opleiding en geen startkwalificatie behalen[[5]](#footnote-6). Een jongere heeft een startkwalificatie als hij een havo- of vwo-diploma of een diploma op niveau 2 van het MBO haalt. Dit laatste betekent dat hij na het VMBO nog een beroepsopleiding van minimaal twee jaar moet hebben gevolgd. Leerlingen die na het behalen van een VMBO-diploma geen onderwijs meer volgen, worden daarom ook als voortijdig schoolverlaters beschouwd. Het behalen van startkwalificatie geeft de leerling een beter perspectief op de arbeidsmarkt en een eigen plek in de samenleving. Dit is goed voor de jongere zelf, gunstig voor de maatschappij en goed voor de economie. Het aantal voortijdig schoolverlaters begint te dalen, maar is nog altijd onacceptabel hoog. Om een grote groep jongeren in Nederland een betere toekomst te geven, hebben de minister en staatssecretaris van OCW de aanval op schooluitval ingezet: een pakket aan extra maatregelen dat schooluitval actief bestrijdt. Doelstelling: Het aantal nieuwe voortijdig schoolverlaters halveren tot maximaal 25.000 in 2016.

Er is LOB nodig in de vorm van dialoog om leerlingen een sterkere ontwikkelde arbeidsidentiteit mee te geven en hierin speelt de mentor een zeer belangrijke rol*.* LOB in crisissituaties zoals bij dreigende drop-out, ook wel vroegtijdig schoolverlaten genoemd[[6]](#footnote-7), is ontoereikend als het gaat om actieve en bewuste loopbaanontwikkeling van leerlingen. Er is LOB nodig in de vorm van een dialoog die echt onderdeel is van het leerproces en gericht is op de toekomst[[7]](#footnote-8). Te weinig mentoren weten dat ze vanaf dag één enorm veel invloed kunnen uitoefenen op de vervolgkeuze van hun leerlingen door hen effectief te coachen en te begeleiden en hen bewuster te maken van hun eigen kwaliteiten en competenties. Zij moeten zich hiervan bewust worden. De mentor kan diverse modellen en theorieën onder de loep nemen zoals de loopbaancirkel, de sterkte- en zwakte analyse en het kwaliteitenspel. Verder zijn er geen compacte, praktische en tastbare hulpmiddelen beschikbaar waarvan zij gebruik kunnen maken tijdens het voeren van het gesprek.

## 1.3. Aanleiding uit de praktijk

De directe aanleiding voor het ontwikkelen van een nieuw product in de praktijk is een mailbericht van de teamleider van de vmbo-t klassen van mijn huidige werkgever, het Baanderherencollege. Via dit mailbericht vraagt hij of ik een format kan maken dat als praatpapier dient voor het voeren van loopbaangesprekken als onderdeel van loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB).

Hoi Rian,

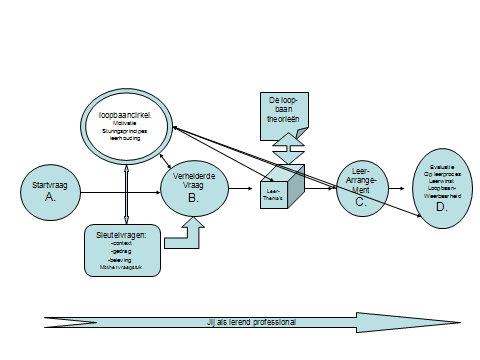
Hebben we al een praatpapier voor docenten voor het voeren van loopbaangesprekken? We zitten half het jaar en mentoren moeten die gesprekken gaan voeren. Volgens mij heb ik ook nog iets. In de Teamvergaderingen van 18 februari moeten Marcia, ik en Tabitha hier iets over vertellen aan de mentoren. Loop je bij me binnen waar jij aan denkt en wat we al hebben zodat we een format kunnen maken.

gr, W.V. Teamleider 234T

Het te ontwikkelen ‘praatpapier’ moet de mentoren gaan helpen bij de gesprekken en dan met name bij gesprekken met leerlingen in het 4e jaar van het vmbo. De teamleider ziet het belang in van goede LOB in het voortgezet onderwijs. Daarnaast ziet hij het belang in van het ondersteunen van de mentoren bij het voeren van de gesprekken. Naast het ontwikkelen van een ‘praatpapier’ is er ook begeleiding nodig voor de decaan om hem te helpen met het voeren van die gesprekken. Dit vormt de aanzet voor het ontwikkelen van een instrument voor de praktijk dat als leidraad kan gaan dienen voor het voeren van LOB gesprekken. Het instrument kan alleen maar worden ingezet als de omstandigheden waarin de mentor moet functioneren (zoals tijd en verantwoordelijkheid) zijn afgestemd op zijn rol als loopbaancoach.

## 1.4. Persoonlijke visie en beweeggrond

De keuze voor dit onderwerp is tevens afgeleid vanuit mijn huidige werkveld. Sinds oktober 2010 ben ik werkzaam als schooldecaan en begeleid ik leerlingen van het VMBO met hun studiekeuze aan de hand van het voeren van individuele LOB gesprekken. Tijdens de colleges van het leerarrangement ontwikkelen in hoofdfase 2 van mijn studie werden ontwikkelingsvraagstukken uitvoerig behandeld. Deze ontwikkelingsvraagstukken vormden een leidraad bij het voeren van LOB gesprekken. Ik heb daarbij enkele tools aangereikt gekregen die ik kan toepassen tijdens het voeren van de LOB gesprekken met leerlingen. Één van de tools is het toepassen van de loopbaancirkel[[8]](#footnote-9).



Figuur 1 Loopbaancirkel

De loopbaancirkel is gereduceerd tot drie open dimensies: motivatie, opvattingen en leerhouding. Deze zijn per individu en per situatie anders in te vullen. In de praktijk maakte ik voornamelijk gebruik van de loopbaancirkel toe met als doel het achterhalen van de kernvraag door middel van de hoe, wat, waarom en wie vragen. Ik heb daarbij gemerkt dat ik meer informatie kreeg als ik meer vragen stelde die betrekking hebben op de achtergrond en belevingswereld van de leerlingen. Ik vond het prettig om de loopbaancirkel uit te printen en naast de gesprekken te leggen. Voor dit stuk ben ik op zoek gegaan was op zoek naar een nieuw handvat om tijdens het gesprek toe te passen. Een handvat dat ik kon combineren met de loopbaancirkel èn dat ik apart kon gebruiken.

Dankzij de feedback van mijn docent, mijn collega’s en mijn leerlingen ben ik in staat geweest om een nieuw instrument in de vorm van een themakaart te ontwikkelen waarmee de mentor direct aan de slag kan gaan. Als decaan ben ik nu twee jaar op een vernieuwde manier omgegaan met leerlingen door ze meer aan het denken te zetten. Het nieuwe instrument, de loopbaankaart, heb ik ontwikkeld aan het begin van dit schooljaar en heb ik nu enkele malen bijgesteld. De mentoren van leerjaar 4 zijn nu enkele weken aan het werk met het instrument en in het algemeen zijn ze enthousiast over de bruikbaarheid in de praktijk.

Bij het ontwikkelen van dit nieuwe instrument kruip ik, naast mijn huidige rol als decaan en coach, in de huid van onderzoeker en adviseur. Voor mijn rol als onderzoeker heb ik gebruik gemaakt van vraaggesprekken bij het Baanderherencollege. Het Baanderherencollege is een voortgezet onderwijs school voor de basis, kader, gemengde en theoretische leerweg (mavo) van het VMBO. Aan het einde van het vierde schooljaar wordt door deze leerlingen de keuze gemaakt voor een van de verschillende schooltypes. Door middel van vraaggesprekken en theoretisch onderzoek zal ik gaan achterhalen waar behoefte aan is op VMBO scholen op het gebied van loopbaanadvisering en coaching van leerlingen uit het 4e leerjaar. Dit ga ik doen door de huidige activiteiten te analyseren en door te onderzoeken welke methoden momenteel actueel zijn voor het houden van LOB gesprekken.

Voor mijn rol als adviseur richt ik me tot de mentor en kijk ik welke coaching vaardigheden en competenties de mentor moet hebben om niet alleen als begeleider maar ook als loopbaancoach te functioneren. De mentor heeft beperkte tijd om LOB gesprekken te voeren. Hij heeft behoefte aan tips en tools om de LOB gesprekken aan te vullen en te verbeteren en om zelfreflectie bij de leerling te stimuleren. Het centrale thema van dit stuk, ook wel de rode draad genoemd, is om vast te stellen op welke wijze de mentor effectief kan (leren) coachen met behulp van het nieuwe instrument; de loopbaankaart.

## 1.5. Bevindingen theoretisch vooronderzoek

Mijn vooronderzoek was erop gericht om meer inzicht te krijgen in de effectiviteit van LOB instrumenten en methoden in het (VMBO) onderwijs. Dit onderzoek heeft aangetoond dat een gemiddelde leerling niet alleen aan zijn antwoord op zijn vervolgkeuze kan komen door het invullen van beroepstesten en het bezoeken van vervolgopleidingen. Het antwoord groeit meer uit een combinatie van ervarend leren en dialoog.[[9]](#footnote-10) Het is modern in deze tijd dat leerlingen hun talenten en passies, via een combinatie van ervaringen en dialoog – moeten ontwikkelen. Met de dialoog worden LOB gesprekken bedoeld.

De leerling wil graag geaccepteerd worden door leeftijdsgenoten. Hij wil bij de groep horen terwijl hij moet worden aangemoedigd om zijn eigen identiteit te ontwikkelen. Vragen die daarbij kunnen worden gesteld zijn: “Wat voor mens ben ik?” en “Op welke manier kan ik bijdragen aan mijn eigen toekomst?”

De LOB gesprekken moeten daarom gekoppeld worden aan praktijkervaringen en meerdere keren per jaar plaatsvinden. Het resultaat van de gesprekken moet worden vastgelegd op gespreksformulieren of in portfolio’s. Portfolio’s zijn nuttig in de loopbaanontwikkeling, mits die worden gebruikt in combinatie met een loopbaangesprek[[10]](#footnote-11). VMBO leerlingen kunnen een hekel hebben aan reflectie, omdat ze liever met iets nieuws beginnen dan steeds terugkijken en daarover praten[[11]](#footnote-12). Een leerling zal eerder op een positieve manier reflecteren als hij eigen keuzes maakt in het programma en daarmee invloed heeft op zijn eigen leerproces. Deze opvatting heeft betekenis voor het voeren van gesprekken, het aanbieden van de leerstof en de inrichting van het LOB programma. Een overmaat aan reflectie zal ertoe leiden dat leerlingen zich tegen reflectie gaan afzetten. Reflectie zal dan als een verplicht nummertje worden beschouwd met zich er zo gemakkelijk mogelijk van af maken.

Hoe moet de begeleiding van de mentor eruit komen te zien om de leerlingen te helpen in hun loopbaanontwikkeling? De arbeidsmarkt vraagt in toenemende mate naar zogenaamde “reflective practitioners”[[12]](#footnote-13).Dit houdt in dat begeleiding alleen niet meer genoeg is om de leerlingen te motiveren. Begeleiding wordt steeds meer omgezet naar loopbaanadvies[[13]](#footnote-14). Dit houdt in dat de mentor naast de rol van begeleider zal gaan doorgroeien naar de rol van loopbaancoach waarbij hij als coach naast begeleiding ook ondersteuning geeft en zelfreflectie stimuleert[[14]](#footnote-15). Zelfreflectie betekent dat de leerling terugkijkt op hoe hij werkt en handelt, hoe en welke persoonlijke eigenschappen en competenties hij inzet. De leerling als individuele persoon staat centraal. Door zelfreflectie kan hij stilstaan bij zijn eigen handelen en dit kritisch onderzoeken. Dit kan leiden tot nieuwe inzichten in zijn persoonlijkheid, in zijn gedrag en in de achterliggende drijfveren. Het toepassen van zelfreflectie instrumenten is momenteel zeer actueel bij scholieren, ook bij scholieren in het Voortgezet Onderwijs. Bij een aantal scholen moeten de leerlingen in een document, een doorstroomportfolio, invullen welke eigenschappen en competenties zij (denken) te beheersen en waarom. Een competentie is een combinatie van kennis, vaardigheden en gedrag. Competentiegericht onderwijs gaat er van uit dat een beginnend beroepsbeoefenaar bepaalde competenties moet hebben. Een jongere krijgt dan pas een diploma als hij kan aantonen over deze competenties te beschikken. Naar mijn mening dient LOB daarom competentiegericht te worden ingezet en dienen instrumenten hierop worden afgestemd.

# De loopbaankaart

## 2.1. Wat is de loopbaankaart?

De loopbaankaart (zie bijlage 1) is een instrument dat als een soort geheugensteuntje voor de mentor kan dienen bij de uitvoering van LOB gesprekken. Het is een gesprekstool. De kaart kan dienen als hulpmiddel bij LOB gesprekken. De kaart bevat een aantal onderdelen die de gespreksvoering beter en gemakkelijker kan maken. De kaart kan tevens houvast bieden bij de inhoud van het gesprek; de mentor kan de kaart erbij pakken als hij vastloopt bij het gesprek of als hij behoefte heeft aan voorbeeldvragen of aan achtergrondinformatie. Het instrument staat niet op zichzelf en vereist daarom een aantal aanvullende coaching vaardigheden en competenties die de mentor moet beheersen om effectief met de kaart om te kunnen gaan. De loopbaankaart is een nieuw instrument omdat er nog geen compact hulpmiddel bestaat in deze vorm en in deze lay-out.

## 2.2. Vorm en inhoud

De loopbaankaart bestaat uit een geplastificeerde kaart die is samengesteld uit 2 A4-pagina’s. De twee pagina’s zijn met de achterzijde aan elkaar gelijmd. De kaart biedt een handreiking voor LOB gesprekken. Tijdens het houden van een gesprek met de leerling kan de mentor de kaart vasthouden of naast zijn notitieblok leggen. De kaart bevat de volgende onderdelen:

1. Theoretische achtergrond informatie voor reflectie van de leerling;
2. Voorbeeldvragen die als leidraad dienen voor LOB gesprekken;
3. Een overzicht van loopbaancompetenties voor de mentor;
4. Uiterlijke kenmerken zoals illustraties en een kleurrijke vormgeving.

### Theoretische achtergrond informatie voor reflectie van de leerling

Zoals aangegeven in hoofdstuk 1 wordt zelfreflectie bij leerlingen steeds belangrijker[[15]](#footnote-16) Zelfreflectie houdt in dat de leerlingen zelf verantwoordelijk moeten zijn en zelf hun eigen keuzes moeten gaan maken.Voor leerlingen in het vmbo die in het tweede jaar een sectorkeuze moet gaan maken en in het vierde jaar een vervolgkeuze moet gaan maken is het daarom belangrijk om een goed zelfbeeld te ontwikkelen. Naast het ontwikkelen van een goed zelfbeeld is het belangrijk dat jongeren vanaf de pubertijd steeds meer ruimte moeten krijgen om zichzelf te ontwikkelen en keuzes te maken. In het onderwijs heeft deze gedachte geresulteerd in zelfstandiger leren en meer eigen keuzes maken.

Belangrijke vertegenwoordigers die zich bezig houden met het keuzeproces van leerlingen zijn Kuijpers en Meijers[[16]](#footnote-17). Zij spreken in dit verband niet over het keuzeproces maar over loopbaanleren en leerloopbanen. Kuijpers en Meijers verstaan onder loopbaanleren het leerproces waarin leerlingen gaandeweg zelfsturend worden voor wat betreft hun vervolgkeuze waarbij het belangrijk is dat leerlingen loopbaancompetenties ontwikkelen.

Zij onderscheiden 4 loopbaancompetenties in hun proces van loopbaanleren:

* 1. Kwaliteitenreflectie: wat kan ik? (ontdekken van kwaliteiten en unieke talenten)
  2. Werkexploratie: waar kan ik dat doen? (mogelijkheden onderzoeken)
  3. Loopbaansturing: hoe doe ik dat? (plannen en beïnvloeden van het leer- en werkproces)
  4. Netwerken: wie kan mij daarbij helpen? (contacten aangaan die je kunnen helpen).

*Deze 4 loopbaancompetenties vormen een belangrijk onderdeel op de loopbaankaart. Zij worden afgebeeld op de voorzijde.*

### Voorbeeldvragen die als leidraad dienen voor LOB gesprekken

*Goede LOB gesprekken zijn gesprekken die de leerling zelf aanzetten tot actie door zelfinzicht. Deze gesprekken dienen dan ook voldoende ruimte te bieden voor de ervaringen en gevoelens van de leerlingen zelf. De loopbaanbegeleider moet de leerling stimuleren om zichzelf voortdurend de volgende vragen te stellen: „Wie ben ik? Wat kan ik? Waar ben ik goed in? Wat drijft mij? Wat wil ik?*

Om deze vragen te kunnen stellen zijn voorbeeldvragen nodig die de mentor kunnen helpen bij het stimuleren van de leerling. Aan de hand van de 4 loopbaancompetenties van Kuijpers en Meijers zijn voorbeeldvragen geformuleerd die aansluiten bij deze competenties. Deze vragen zijn geordend naar de competenties en zijn als apart onderdeel op de kaart opgenomen. De mentor die de kaart hanteert kan in een oogopslag zien welke vragen aansluiten bij de loopcompetenties. Als hij de vragen van de kaart gebruikt dan weet hij zeker dat alle verschillende elementen uit de theorie aan bod zijn gekomen. Als hij vastloopt bij het uitvoeren van gesprek of als hij het even niet meer weet welke richting hij moet kiezen dan dan kunnen de vragen uitkomst bieden.

### Een overzicht van loopbaancompetenties voor de mentor

*Mentoring, ook wel het mentorschap genoemd, wordt in onderwijsontwikkeling meer en meer gezien als een belangrijk instrument om te voldoen aan doelstellingen, zowel op relatief korte termijn (jongeren ondersteunen in actuele beslissingen) als op lange termijn (fundament voor levenslang leren en levenslang de loopbaan ontwikkelen)[[17]](#footnote-18). Zo kon bijvoorbeeld worden aangetoond dat LOB bijdraagt aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties: hoe meer een student wordt begeleid bij het ontdekken van en sturen op zijn/haar kwaliteiten en drijfveren, hoe meer die student loopbaancompetenties zal inzetten en/of ontwikkelen[[18]](#footnote-19).*

Dit houdt in dat de mentor van nu over steeds meer competenties moet bezitten. In april 2013 heb ik het congres: “Denk samen groter over LOB” bijgewoond. In dit congres werd door decanen vanuit de regio Tilburg, Eindhoven en Den Bosch gebrainstormd over de competenties die de mentor moet beheersen om loopbaangesprekken met leerlingen te kunnen voeren. De bedoeling is om gezamenlijk een competentieprofiel op te stellen voor de mentor. Dit profiel is momenteel nog in ontwikkeling. Daarnaast heeft het professionaliseringsproject van de gemeente Den Bosch reeds een competentieprofiel voor de mentor opgesteld[[19]](#footnote-20). Het competentieprofiel is generiek opgesteld en is toepasbaar op alle medewerkers binnen de school die zich bezig houden met het begeleiden van leerlingen op het gebied van loopbaanbegeleiding en –oriëntatie. Het profiel bevat dus competenties die kunnen gelden voor zowel decanen, mentoren, als docenten in de rol van LOB’er. Het competentieprofiel loopbaanoriëntatie en -begeleiding omvat negen competenties, samengevat in de volgende kernwoorden:

1. Coachend;
2. Sensitief/communicatief;
3. Betrouwbaar/integer;
4. Vakkundig/deskundig;
5. Praktijkgericht;
6. Toegankelijk/laagdrempelig;
7. Creatief/oplossingsgericht;
8. Kwaliteitsgericht;
9. Reflectief/lerend.

Een uitgebreide toelichting van het competentieprofiel voor een mentor als loopbaanadviseur is toegevoegd in bijlage 2. Het gebruik van de loopbaankaart stelt de mentor in staat om verschillende houdingen aan te nemen en om te switchen van rol als hij dit nodig vind. Tevens wordt hij bewust worden van de betekenis van de verschillende competenties en welk afzonderlijk gedrag daar bij hoort.

*Op de loopbaankaart staan, in de vorm van een illustratie, alle 9 kernwoorden van deze competenties afgebeeld zodat de mentor wordt geattendeerd op de diversiteit van zijn rol/functie.*

### Uiterlijke kenmerken zoals illustraties en een kleurrijke vormgeving

Het uiterlijk van de kaart is uniek door de vormgeving. De kaart bevat illustraties die een verbeeldend karakter hebben. Het verbeeldende karakter is het creëren van het besef dat de mentor een belangrijke bijdrage levert aan de toekomstvisie van de leerling. De illustraties bestaan uit een tweetal vissenkommen die de overgang van de leerling van de behouden thuissituatie naar de wijde wereld uitbeelden. De wijde wereld voor wat betreft de vervolgkeuze en de keuze voor het latere beroep. De kleurrijke vormgeving leidt de vragensteller niet af maar prikkelt hem juist om alert te blijven omdat de onderdelen in aparte rubrieken zijn ingedeeld. Op deze manier kan de mentor switchen tussen de onderdelen als hier behoefte aan is.

## 2.3. Toepassingen loopbaankaart

Zoals aangegeven is de kaart ontwikkeld voor de mentor in de rol van loopbaancoach. De kaart laat zien wat het belang is van LOB en in welke rol de mentor of begeleider gespreksvoering kan toepassen Daarnaast is de kaart zeer bruikbaar voor andere personen die LOB gesprekken houden met leerlingen zoals een decaan, een loopbaanadviseur of een docent. Dit komt doordat de inhoud van de kaart is afgestemd op een aantal thema’s die essentieel zijn voor LOB in het onderwijs. Deze thema’s kunnen niet alleen worden toegepast voor het houden van LOB gesprekken met leerlingen uit het voortgezet onderwijs maar ook voor het middelbaar en hoger onderwijs. Het is dan ook mogelijk om de inhoud van de kaart op maat te maken voor andere VMBO scholen (en eventueel ook voor HAVO, MBO en HBO scholen).

De kaart biedt uitkomst voor mensen die weinig tijd hebben om een LOB gesprek voor te bereiden en uit te voeren. Alle gebruikers kunnen zelf (vooraf) bepalen welke onderdelen ze gebruiken en wanneer ze de kaart gaan gebruiken. Hierbij is wel een vereiste om de inhoud aan te laten sluiten op belevingswereld van de leerlingen. Leerlingen in de leeftijd van 14 tot 16 jaar zijn emotioneel gevoelig. Zij experimenten met van alles, nemen veel risico’s en hebben stemmingswisselingen. Het is ook een fase waarin leerlingen een eigen ‘ik’ ontwikkelen, bewustere keuzes maken zonder goed vooruit te kijken en consequenties te overzien[[20]](#footnote-21). De mentor moet voldoende kennis hebben van deze belevingswereld.

## 2.4. Effecten in de praktijk

Ik heb onderzoek gedaan naar loopbaan instrumenten die worden toegepast voor het houden van LOB gesprekken. Uit dit onderzoek blijkt dat LOB gesprekken alleen maar effectief zijn als de leerlingen bewuster worden van hun eigen inbreng en dat ze zelf leren om te reflecteren. Op die manier worden ze zelf geactiveerd om mee te denken over hun keuzeproces en, daaraan gekoppeld, hun eigen toekomst. Dit kan alleen als er voldoende instrumenten zijn zoals het POP, het portfolio en het loopbaan oriëntatie gesprek, bedoeld om het reflectieve leerproces te ondersteunen.

Daarnaast kan de mentor gebruik maken van instrumenten om het gesprek te voeren zoals het toepassen van de loopbaancirkel. Naast het toepassen van de loopbaancirkel worden er nog meerdere loopbaan instrumenten toegepast zoals bijvoorbeeld NLP, het kwaliteitenspel, een sterkte en zwakte analyse, etc. Enkele voorbeelden van methoden zijn toegevoegd in bijlage 3. Deze methoden zijn vrij uitgebreid en de loopbaankaart is daarom uniek te noemen. Er bestaat nog geen compact hulpmiddel in de vorm van een themakaart voor het houden van LOB gesprekken.

Het toepassen van de kaart kan ervoor zorgen dat LOB gesprekken via dezelfde methodiek worden gehouden. Uit gesprekken die ik heb gehouden met mentoren en afdelingsleiders blijkt dat er momenteel geen uniformiteit is in de uitvoering van deze gesprekken. Een duidelijke leidraad ontbreekt en de gesprekken worden door elke mentor op een eigen manier uitgevoerd. De mentoren geven allemaal een andere betekenis aan het begrip loopbaanleren. Vaak ontbreekt voldoende tijd en inlevingsvermogen en wordt het gesprek ingekort of afgeraffeld . Uit evaluatie gesprekken met leerlingen blijkt dat niet alle leerlingen een gesprek hebben gehad. Sommige leerlingen hebben alleen een beroepskeuze test ingevuld of een open dag van een vervolg opleiding bezocht.

Tijdens het houden van LOB gesprekken heb ik, na afloop van het gesprek, aan een tiental leerlingen gevraagd hoe zij het gesprek hebben ervaren (en dan met name de reflectieve vraagstelling). Zij gaven aan dat zij het gesprek prettig hadden ervaren en dat ze geen moeite hadden met de vraagstelling of de vorm van het gesprek. Daarnaast gaven ze aan dat ze het gesprek met de decaan prettiger vonden dan met de mentor omdat dit gesprek dieper inging op de persoonlijke drijfveren en capaciteiten van de leerling. Enkele leerlingen vonden de gesprekken met de mentor beknopt, kort en weinig uitgebreid. De aanzet tot actie door de leerling ontbrak en er was teveel sturing aanwezig. Een voorbeeld uit de praktijk van een uitspraak van een mentor was hier een goed voorbeeld van: „Jij wil later toch trouwen en kinderen krijgen, dan kun je beter niet gaan kiezen voor een baan in de toeristische sector“.

# Implementatie loopbaankaart

## Praktijk toetsing

Om te kunnen achterhalen of de loopbaankaart in de praktijk voldoende toegevoegde waarde kan bieden en of de inhoud voldoende draagvlak heeft voor de praktijk heb ik oriënterende gesprekken gevoerd met leerlingen, afdelingsleiders èn met decanen van het regionale project van de gemeente Den Bosch voor visie op LOB. Via dit regionale project heeft een aantal regioscholen doelstellingen voor LOB beleid en LOB gesprekken vastgelegd. Deze doelstellingen moeten ervoor zorgen dat de leerlingen zelf geactiveerd worden om mee te denken over hun keuzeproces en, daaraan gekoppeld, hun eigen toekomst.

Het praktijkonderzoek heeft aangetoond dat de wijze waarop de coaching gesprekken worden gehouden inhoudelijk verbeterd kan worden. Het was daarom wenselijk om hiervoor een instrument te ontwikkelen dat de mentor kan hierbij kan helpen. Het instrument moet erop gericht zijn om de leerlingen te laten reflecteren op gedrag en op het delen van ervaringen.

Een nieuw instrument op het gebied van LOB is heeft pas kans van slagen als het ontwerp met de docenten wordt besproken en in beleid van de school wordt opgenomen. Zonder een integrale aanpak en een daaraan gekoppeld tijdschema zal het beleid niet worden opgepakt door de mensen die er mee moeten gaan werken. Een beleidsmatige aanpak (met controle en evaluatie) is hiervoor essentieel. Ik bemerkte tijdens mijn onderzoek dat de mentor vaak moet schipperen tussen meerdere taken en dat de werkdruk vaak onvoorstelbaar hoog kan zijn. Ook kwam ik tot de ontdekking dat het merendeel van de mentoren niet op de hoogte is van de inhoud van de loopbaancompetenties en de vragen die aanzet geven tot zelfreflectie. Dit kan alleen als er voldoende instrumenten beschikbaar zijn en als LOB integraal wordt ingebed in de onderwijs organisatie.

## LOB Integraal aanbieden

Uit de praktijk toetsing blijkt dat LOB zal integraal worden moeten aangeboden en als een rode draad in het onderwijs moeten worden opgenomen. Op dit moment ligt de focus van veel scholen op het geven van onderwijs en niet op LOB begeleiding. De verantwoordelijkheid voor LOB ligt vooral bij de decaan en dan met name bij tweedelijns decanen. Dit zijn docenten die een of meerdere dagen per week LOB begeleiding geven. Mentoren verzorgen wel loopbaanlessen maar de betrokkenheid bij deze lessen is wisselend. In de komende twee jaar is het streven dat het LOB is vervlochten met het curriculum. Docenten en mentoren zijn de voornaamste uitvoerders van LOB met een faciliterende rol van de decaan. Het is de bedoeling dat de LOB gesprekken voornamelijk worden gehouden volgens het format van het project stimulering LOB waaraan de LOB-routekaart is gekoppeld. Dit houdt in dat de gesprekken worden vormgegeven op basis van de volgende uitgangspunten:

* Zelfconceptverheldering (“Wie ben ik en wat wil ik?”);
* Horizonverruiming (“Wat kan ik en op welke manier kan ik dat bereiken?”);
* Werken aan mbo competenties (o.a. door het invullen van beroepskeuzetesten en het invullen van de competentiewijzer[[21]](#footnote-22));

Uit het praktijkonderzoek blijkt dat nog niet alle uitgangspunten worden toegepast. De nadruk ligt voornamelijk op zelfconceptverheldering en het werken aan mbo competenties en er is minder aandacht voor horizonverruiming.

Zelfreflectie wordt in het VMBO onderwijs gestimuleerd door middel van opdrachten en mentorgesprekken. Deze mentorgesprekken op het VMBO vinden plaats met betrokken mentoren en docenten, maar ook andere partijen kunnen deelnemen aan een gesprek door bijvoorbeeld de competentiewijzer in te vullen. Dat betekent dat ook gesprekken met andere partijen gevoerd kunnen worden: medeklasgenoten, (oud)leerlingen van het mbo, vertegenwoordigers uit bedrijfsleven, etc. Dit verklaart het gegeven dat zelfreflectie door de leerling zelf kan worden toegepast in zijn omgeving en dat hij zelf kan gaan kiezen wie hij hiervoor inzet. In de methode van de loopbaancirkel zijn de sleutelvragen ook afkomstig uit de omgeving van de leerling. Bij het vergelijken van de huidige gesprekken die in het VMBO onderwijs worden gevoerd dan kunnen we constateren dat de leerlingen vooral ontdekken wie ze zijn en welke beroepen er zijn. Het zelf richting kunnen geven aan de loopbaan, leren netwerken komen minder aan de orde en het werken aan mbo competenties krijgen op sommige scholen weinig aandacht. Leerlingen zijn zich binnen LOB niet genoeg bewust wat ze doen en waarom. Kortom: Het vraaggerichte, praktijkgerichte en sturingsgerichte gedeelte ontbreekt nog in bepaalde opzichten.

Het succes van LOB hangt ook sterk af van de tijd die de mentor ter beschikking heeft om leerlingen te begeleiden. Naast het begeleiden van de reguliere leerlingen kan de mentor, als hij genoeg tijd heeft, ook tijd vrijmaken voor leerlingen die dreigen vroegtijdig schoolverlater te worden. Deze gesprekken kunnen dan niet alleen op school plaats vinden maar ook via huisbezoeken georganiseerd worden. Uit de interviews blijkt dat de mentoren meer tijd willen besteden aan hun leerlingen dan in de realiteit mogelijk is. De mentor staat vaak onder druk omdat hij meerdere rollen moet uitoefenen. Hij is niet alleen begeleider, maar moet ook functioneren als coach, als organisator, als professional, als docent, etc. Mede door deze variatie aan taken en vanwege tijdsdruk moet er tijd en ruimte gecreëerd worden om de implementatie van de loopbaankaart effectief te laten verlopen. Daarom is het belangrijk om de loopbaankaart gefaseerd, mogelijk per leerjaar, in te voeren. Voor het VMBO onderwijs is er meer behoefte aan invoering in leerjaar 2 (profielkeuze) en leerjaar 3 (keuze vervolgopleiding). De overige leerjaren kunnen aan bod komen als hiervoor voldoende tijd, middelen en personen beschikbaar zijn.

Daarnaast is het essentieel om, voorafgaand aan de implementatie, een trainingsmiddag te organiseren waarbij de methodiek van de loopbaancompetenties voor de leerling en het competentieprofiel van de mentor worden toegelicht. Bij de trainingsmiddag is het van belang om zowel de doelstelling van het ontwerpen van de kaart als de implementatie toe te lichten met het proces dat daarbij van belang is. Dit proces wordt uitgevoerd volgens een projectmatige aanpak.

Daarbij kunnen de volgende 4 onderdelen worden gehanteerd bij het implementeren van de loopbaankaart: doelstelling, inhoud, tijd en rol met bijbehorende taken.

1. Met welke doelstelling is de kaart ontwikkeld (wat vormde de aanleiding)?
2. Hoe is de inhoud van de kaart opgebouwd en welke methodieken horen daarbij?
3. Hoeveel tijd krijgen mentoren ter beschikking voor het uitvoeren van LOB gesprekken;
4. Welke rol wordt verwacht van de mentor als loopbaancoach en welke taken horen daarbij?

# Methodische verantwoording

## 4.1. Literatuur onderzoek

Via de literatuurlijst van mijn opleiding ben ik op zoek gegaan naar geschikte literatuur over LOB in het (voortgezet) onderwijs. Ik heb een keuze gemaakt voor het boek: „Leren kiezen / kiezen leren (2010)“. Dit boek is het resultaat van een literatuurstudie van Frans Meijers, Marinka Kuijpers en Annemie Winters waarin zij hebben geprobeerd om ruim dertig jaar onderzoek en theorievorming rond loopbaanontwikkeling- en begeleiding in het onderwijs op een inzichtelijke manier te ordenen. Dit boek gaf mij een overzichtelijk beeld van alle gedetailleerde onderdelen van begeleiding bij beroepskeuzevorming en ging dieper in op de psychologische achtergrond van de mentor en de leerling. Ik ontdekte dat de mentor een zeer grote invloed heeft op de beweegredenen van de leerling en aan hem de aanzet kan geven om zelf actie te gaan ondernemen. De mentor heeft een begeleidende en stimulerende rol maar de leerling zal uiteindelijk zelf aan de slag moeten gaan.

Een van de vier loopbaancompetenties van Kuijpers en Meijers is werk- en opleidingsexploratie**.** Ditis een belangrijk onderdeel van LOB-programma's. De leerling gaat op zoek naar informatie over beroepen en opleidingen, op papier of digitaal, maar vooral ook door contact met beroepsbeoefenaren, docenten en studenten van vervolgopleidingen. Het is heel belangrijk dat hij niet alleen kijkt en luistert, maar ook zelf bezig is en verschillende praktijkervaringen opdoet. Hierdoor ontwikkelt hij *beroeps- en opleidingsbeelden* en wordt langzamerhand een *arbeidsidentiteit* gevormd. Netwerkenis ook iets dat de leerling moet leren. De één heeft hier van nature geen moeite mee, de ander zal stapje voor stapje moeten gaan inzien en ervaren wat dit inhoudt en waarom het van belang is voor zijn loopbaan. Sommige pubers hebben maar een beperkte visie van de beroepenwereld. Het is van belang om de leerlingen van vier VMBO-sectoren een kans te geven om na te denken over de toekomst. Het komt in de praktijk voor dat de leerling kiest wat vrienden en vriendinnen kiezen, wat later voor problemen kan zorgen. Ook is het van belang om ouders bij de het keuzeproces te betrekken omdat zij een belangrijke rol spelen in het keuzeproces van de leerlingen. De leerlingen kijken naar beroepen die zij bewonderen en waar zij een vaak geromantiseerd beeld van hebben. De informatie die op de markt moet de zoveel mogelijk de realiteit benaderen.

*Meijers en Kuijpers gaan er vanuit dat voor de ontwikkeling van loopbaancompetenties een leeromgeving noodzakelijk is die voldoet aan drie kenmerken:*

1. Het onderwijs is praktijkgericht (zoveel mogelijk levensechte problemen centraal);

2. Het is vraaggericht (studenten moeten reële keuzemogelijkheden hebben);

3. Het is dialogisch (studenten moeten de kans krijgen een loopbaangerichte dialoog te voeren over hun ervaringen in het praktijkgerichte onderwijs).



## 

Figuur Vereisten voor een leeromgeving op het gebied van LOB

## 4.2. Praktijk onderzoek

De eerste versie van de loopbaankaart is in januari van 2013 vervaardigd. Ik heb de kaart getoond aan mentoren, teamleiders en aan leerlingen. De leerlingen vonden het een kleurrijke kaart en ze gaven de voorkeur aan een meer persoonlijke benadering. De teamleiders vinden het een gemakkelijk handvat en vinden het aansluiten bij hun vraag naar een ‘praatpapier’.

In de maanden februari en maart is de kaart in de praktijk getoetst door mentoren van leerjaar 4 van het Baanderherencollege. Deze toetsing leverde wisselende reacties op. Nieuwe mentoren vonden het stonden open voor een nieuw instrument omdat zij nog weinig ervaring hadden met LOB gesprekken. Ze hebben de kaart naast enkele gesprekken gelegd en ze werden enthousiast over de inhoud, de vorm en de variëteit in thema’s. Mentoren die al langer LOB gesprekken voeren waren sceptisch en terughoudend. De reden voor hun terughoudendheid was dat ze nog niet wisten wat de meerwaarde was. Ze wilden eerst de garantie hebben dat het voldoende meerwaarde biedt en dat het niet teveel tijd kost om met de kaart te werken.

Ze willen juist zien wat ze aan tijd kunnen winnen. Het moet voor hen zichtbaar resultaat opleveren. Hieruit blijkt dat voorkennis over de thematiek en de afzonderlijke elementen nog in verschillende opzichten ontbreekt. Een training zou hier verandering in kunnen brengen.

# *Tenslotte…*

Ik vind dat je een goede loopbaanadviseur bent wanneer je professioneel bent. Hierbij hoeft niemand je iets te vertellen over de inhoud van je werkveld. Maar ik vind wel dat het altijd beter kan. Hierbij zijn loopbaanmethoden en instrumenten een zeer zinvol hulpmiddel. De kennis van de theorieën zorgt ervoor dat de zaken beter op zijn plaats vallen. Ze zijn herkenbaar geworden. Als ik kijk naar mijn professionele ontwikkeling op het gebied van gespreksvoering vind ik dat hierin al erg gegroeid ben. Ik heb kennis van de gespreksvoering en ik merk dat ik al rustiger in een gesprek sta dan voorheen. Doordat ik meerdere methoden heb kunnen toepassen ben ik in staat om, tijden het voeren van een gesprek met een leerling, niet alleen de methodiek maar ook de reactie van de leerling in de gaten te houden. Bij een loopbaangesprek is het ook nodig om de juiste gesprekstechnieken te beheersen en de rol van coach aan te nemen. Dit kan alleen maar door goed te luisteren en door aannames en veronderstellingen achterwege te laten. Al deze kenmerken maken je tot een professionele gespreksleider in een coaching gesprek.

Als ik kijk naar mijn eigen professionele ontwikkeling op het gebied van zo’n gesprek voeren vind ik dat ik vooruitgang heb geboekt. Aan het begin van het tweede schooljaar wist ik nog niet eens wat het inhield om een goed coaching gesprek te voeren. Nu, ruim 2 jaar later, heb ik een groot aantal gesprekken gevoerd met leerlingen en hun ouders waar ik best tevreden over ben. In deze gesprekken heb ik ervaren dat ik de gespreksvoering al best goed beheers. Daarnaast heb ik zo veel mogelijk geprobeerd de rol van coach aan te nemen en ik denk dat me dat aardig gelukt is. Ik denk dat omdat ik de leerlingen bewust heb na kunnen laten denken over haar situatie. Ik heb hier slechts een aantal vragen voor hoeven te stellen. Ik denk dat dit nodig is om een goede coach te zijn.

Wel heb ik gemerkt dat ik tijdens het tweede en derde jaar van mijn opleiding nog moeite heb gehad met het weglaten van aannames en veronderstellingen. Door dit stuk te schrijven ben ik steeds meer tot de ontdekking gekomen dat ik meer kennis en vaardigheden heb ontwikkeld voor het vakgebied van loopbaanadviseur. Kortom, ik vind dat ik een goede ontwikkeling heb doorgemaakt op het professionele gebied. Wel vind ik dat ik nog lang niet ben waar ik zou willen staan, maar door te blijven oefenen en feedback aan anderen te vragen zal ik mijn professionele ontwikkeling kunnen blijven doorzetten. Daarnaast wil ik het komende jaar een aanvullende opleiding gaan doen om mijn kennis en ervaring verder uit te diepen. Ik ben me nog aan het oriënteren op een Master of Post-HBO opleiding. De combinatie van leren en werken in dit vakgebied is mij goed bevallen. ***kundig;***

# 5. Bronnen

## Geraadpleegde literatuur

*Baarda, Goede en Teunis*, de (2001) *Kwalitatief Onderzoek* Stenfert Kroese Groningen

*Beekers, P.,* (2006). *Kiezen is een kunst: Zó help je scholieren op weg*. Amersfoort: CPS onderwijsontwikkeling en advies.

*Hilten, J. van.* (2010) Klaar voor de start. LOB geïntegreerd in beroepsgerichte vakken van het VMBO. Enschede: SLO.

*Hilten, J. van*, Jansma, N. (2011). De beroepsgerichte vakdocent in rol van loopbaanbegeleider. Enschede: SLO.

*Kapteyn, B*., *Probleemoplossing in organisaties* Bohn Stafleu van Loghum, Houten

*Killeen, J.* (1996). The learning and economic outcomes of guidance. In A.G. Watts, B. Law, J. Killeen, *J.M. Kidd, & R. Hawthorn (Eds*.), *Rethinking careers education and guidance.* London/New York: Routledge.

*Korthagen, F. en Lagerwerf, B.* (2011). *Leren van binnenuit, kwaliteit en inspiratie in het onderwijs*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

*Kuyper, P*. de (2006, november 02). Pubers missen het vermogen nog tot weloverwogen keus. *Kuijpers, M*. (2008) Loopbaandialoog: Over leren kiezen (en) leren praten.

*Kuijpers, M.,* Meijers, F. & Bakker, J. (2006). Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het? Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.

*Luken, T.* (2009). De risico’s van reflectie uit Schooldecaan&Mentor. Utrecht: TKMST Media

*Luken, T.* (2010). Problemen rond reflectie. De risico’s van reflecteren nader bezien. Handboek Effectief Opleiden. Doetinchem: Reed business.

*Meijers, F., Kuijpers, M. & Winters,* A. (2010). *Kiezen leren/leren Kiezen*. Utrecht: ECBO. Meijers, F.,

*Meijers. F. (2012)* Wiens verhaal telt? Naar een narratieve en dialogische loopbaanbegeleiding*.* Antwerpen/Apeldoorn. Garant

*Mittendorff, K.M.* (2010) Career conversations in senior secondary vocational education. Proefschrift.Eindhoven: Technische Universiteit

*Kuijpers, M., & Bakker, J. (*2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren*

*Nelis, H., Van Sark, Y.* (2009) Puberbrein binnenstebuiten. Utrecht/Antwerpen: Kosmos Uitgevers.

*Reynaert, W. en Spijkerman R*. (2004) Loopbaandilemma’s – leer en zoekprocessen op de arbeidsmarkt. Vierde druk

*Spijkerman, R.* (2005). LOB gesprekken. Praktijk en theorie van een ervaren loopbaanadviseur

*Waal, V. de* (2004) , Uitdagend leren, culturele en maatschappelijke activiteiten als leeromgeving

## Internetbronnen

<http://www.mboraad.nl/?dossier/150112/Loopbaanori%C3%ABntatie+en+-begeleiding+(LOB).aspx>

http://www.einstein4all.eu/einstein4all\_begeleidingsmodel.asp

[http://www.nieuws.leidenuniv.nl/nieuws-2011/VMBOers-motiveren-is-niet-gemakkelijk.html](http://www.nieuws.leidenuniv.nl/nieuws-2011/vmboers-motiveren-is-niet-gemakkelijk.html)

http://www.aanvalopschooluitval.nl/voorbeeldprojecten/zoeken-op-thema/loopbaanorientatie-en-begeleiding

<http://www.jesrijnland.nl/partner/key-to-success-partner.html>

www.bhc.dedecaan.net

## Brochures

*Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs. Ministerie van

Onderwijs en Wetenschap. (2008). *Examenprogramma’s VMBO, aanvulling beroepsgerichte vakken.* Den Haag: Ministerie van Onderwijs en Wetenschap.

Project Stimulering LOB. (2011). *LOB van idee naar plan.* Utrecht: VO-raad

## BIJLAGEN

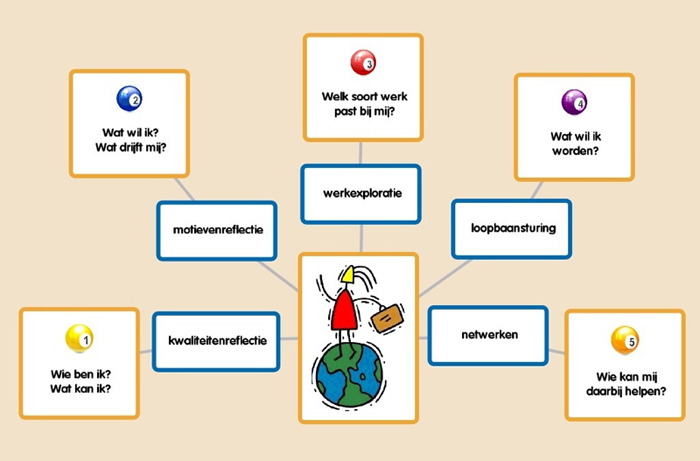
1. De loopbaankaart
2. Competentieprofiel van een LOB’er
3. Loopbaan instrumenten

# Bijlage 1 – De loopbaankaart[[22]](#footnote-23)

De mentor als loopbaancoach

**Loopbaancompetenties voor coachingsgesprekken**

Voor de inhoud van gesprekken kun je competenties als leidraad gebruiken. Kiezen is niet alleen een eenmalig product van informatieverwerking maar wordt gezien als een totaal proces. Dit houdt in dat leerlingen gedurende hun opleiding (maar ook daarna) een eigen toekomstbeeld, werk- en opleidingsbeeld en een eigen netwerk moeten gaan ontwikkelen dat ze kunnen inzetten op het moment dat ze een keuze moeten gaan maken, In onderstaande afbeelding is dit weergegeven. Deze afbeelding bevat centrale thema’s die je kunt toepassen bij het voeren van LOB gesprekken. Hij heeft voor iedere leerling een unieke inhoud. Zo zal een vmbo-leerling in het begin van zijn loopbaan slechts een paar thema’s kunnen toepassen en naarmate de tijd vordert kunnen er meer vragen over de thema’s worden gesteld. De vragen moeten zijn gericht op het ‘vullen’ van de thema’s en moeten gericht zijn op het ontwikkelen van een zelf- en toekomstbeeld, werk- en opleidingsbeeld, het verzamelen van resultaten en het opdoen van ervaringen uit LOB activiteiten en het eigen netwerk.



In een loopbaangesprek kunnen een of meer loopbaancompetenties aan de orde komen. Dit is afhankelijk van het doel en het verloop van het gesprek. In ieder geval wordt bij een loopbaangesprek uitgegaan van een concrete ervaring en vooruitgekeken naar een volgende keuze[[23]](#footnote-24). Bij het sturen van de loopbaan van de leerling staan 4 competenties[[24]](#footnote-25) centraal. Deze competenties staan op de achterzijde van deze loopbaankaart.

De mentor als loopbaancoach

**Reflecteren op de kwaliteiten van de leerlingen**

1. **Capaciteiten en motievenreflectie**: Wat kan en wat wil de leerling?
2. **Werkexploiratie**: welke waarden en normen herkent de leerling op de arbeidsmarkt tijdens de stages, open dagen en MBO voorlichtingsavonden?
3. **Loopbaansturing**: in welke mate is de leerling in staat om stappen te zetten in (het voorbereiden van het) maken van keuzes?
4. **Netwerken**: in welke mate is de leerling in staat om anderen in te schakelen bij met name werkexploratie en loopbaansturing?

Centraal in deze modellen staat het opdoen van ervaring en het verwerken daarvan door middel van reflectiegesprekken. Ervaringen kunnen worden gebruikt om zicht te krijgen op kwaliteiten van de leerling waarin hij zich kan onderscheiden van anderen. Kwaliteitenreflectie is nadenken over sterke kwaliteiten die van belang zijn voor de loopbaanontwikkeling. Kwaliteitenreflectie gaat niet over uitgevoerde taken of vaardigheden die de leerling laat zien. Het gaat om sterke kanten die in verschillende situaties kunnen worden ingezet , zoals behulpzaam, nauwkeurig, probleemoplossend, sociaal, meelevend en creatief. In het onderwijs wordt vaak gesproken over wat leerlingen nog moeten leren en minder over waar ze goed in zijn. In onderstaande afbeelding worden alle competenties uitgewerkt door er vragen aan te koppelen. De vragen zorgen ervoor dat de leerlingen zich bewust worden van hun keuzes en dat ze weten waar hun talenten liggen. Dit zijn voorbeeld vragen om naast LOB gesprekken neer te leggen.

**Capaciteiten en motieven reflectie**

* Wat vind je belangrijk (bij het maken van een keuze)?
* Omschrijf jezelf eens als persoon. (Waar ben je goed in? Waar heb je moeite mee?)
* Wat vind je leuk?

***Een mentor als loopbaancoach is;***

***sensitief en communicatief;***

***betrouwbaar en integer;***

***vakkundig en deskundig;***

***praktijkgericht;***

***toegankelijk en laagdrempelig;***

***creatief en oplossingsgericht;***

***kwaliteitsgericht;***

***reflectief en lerend.***

**Werkexploratie**

* Wat voor wensen heb je over het werk dat je later wilt gaan doen?
* Wat vind jij leuk werk?
* Waar kun je dat werk doen?

**Loopbaansturing (de leerling is zelf aan zet)**

* Wat ga je doen met de informatie die je hebt gekregen?
* Denk je wel eens na op welke manier je dit kunt bereiken?
* Wat kun jij dan bijvoorbeeld doen?
* Wat is de volgende stap; waar moet die toe leiden?
* Wat wil je onderzoeken over jezelf en over je opleiding?

**Netwerken**

* Welke mensen zouden je daarbij kunnen helpen?
* Ken je iemand in je netwerk/omgeving die dat werk of die opleiding doet?
* Hoe ga je contact leggen en hoe ga je dat onderhouden?

# Bijlage 2 – Competentieprofiel LOB’er

Competentieprofiel LOB’er

***r***

*Versie 1.0, mei 2011*

*Kenmerk: 12.012-131.3 ib/jvm*

Regie Leren & Werken Gemeente ‘s-Hertogenbosch

Project Goed functionerende arbeidsmarkt regio ’s-Hertogenbosch

Kernactiviteit Professioneel LOB

## Competentieprofiel Loopbaanoriëntatie en - begeleiding

Het doel van het generieke competentieprofiel voor LOB’ers is de vertaling te maken vanuit de visie en het daarop gebaseerde beleid naar activiteiten en mensen op de werkvloer. De competenties van LOB’ers zijn namelijk cruciaal in de kwaliteit van LOB.[[25]](#footnote-26) Dit competentieprofiel kan ondersteunend werken bij het evalueren, bepalen, en handhaven van de LOB kwaliteit door het werk van de LOB’ers in de school. Het competentieprofiel is in samenwerking met de pilotscholen opgesteld, en is gebaseerd op verschillende profielen die worden gebruikt in het land. Deze zijn vertaald naar de visie en het beleid op het gebied van LOB zoals we die in deze pilot hebben uitgewerkt.[[26]](#footnote-27)

## Inleiding

Het competentieprofiel is generiek opgesteld en is toepasbaar op alle medewerkers binnen de school die zich bezig houden met het begeleiden van leerlingen op het gebied van loopbaanbegeleiding en –oriëntatie. Het profiel bevat dus competenties die kunnen gelden voor zowel decanen, mentoren, als docenten in de rol van LOB’er. Daar waar “hij” staat vermeld kan nadrukkelijk ook “zij” worden gelezen.

Het competentieprofiel loopbaanoriëntatie en -begeleiding omvat negen competenties, samengevat in de volgende kernwoorden:

1. Coachend;
2. Sensitief/communicatief;
3. Betrouwbaar/integer;
4. Vakkundig/deskundig;
5. Praktijkgericht;
6. Toegankelijk/laagdrempelig;
7. Creatief/oplossingsgericht;
8. Kwaliteitsgericht;
9. Reflectief/lerend.

Hieronder worden deze 9 kernwoorden uitgeschreven in competenties, en geconcretiseerd naar gedragsindicatoren en resultaten.

## Competentie 1: Coachend

*De LOB’er is in staat om richting en sturing te geven aan de leerling aan het proces van studie- en beroepskeuze en de stijl van begeleiding aan te passen aan de leerling, diens situatie en culturele achtergrond.*

A. Gedragsindicatoren

De LOB’er:

1. Hanteert een coachingsstijl die de leerling stimuleert om haalbare en duidelijke doelen te stellen en concrete resultaten te boeken;
2. Hanteert kennis van coaching, coachingsfasen, en coachingsstijlen in contact met de leerling;
3. Stemt zijn coachingsstijl af op vragen, situatie en achtergrond van de leerling (diversiteit, cultuur etc.) en betrekt hierbij de ontwikkelingskenmerken van adolescenten en culturele kenmerken;
4. Hanteert kennis van de (multi)culturele kenmerken van leerlingen en de effecten hiervan op leer- en keuzegedrag;
5. Onderzoekt sterktes en zwaktes in het keuzeproces van de leerling;
6. Helpt de leerling om een plan van aanpak op te stellen;

B. Resultaten

* De leerling heeft goed inzicht in persoonlijke leerdoelen en werkt systematisch via een plan van aanpak aan het realiseren van zijn doelen en het optimaliseren van het keuzeproces;
* Leerlingen met verschillende (culturele) achtergronden worden op een voor hen adequate manier begeleid.

## Competentie 2: Sensitief/communicatief

*De LOB’er toont zich bewust van de persoonlijke omstandigheden waarin de leerling verkeert en de effecten daarvan op het leergedrag en het studie- en beroepskeuzeproces, hij onderkent gevoelens en behoeften van de leerling en is in staat om op een heldere en transparante wijze met de leerling te communiceren.*

A. Gedragsindicatoren

De LOB’er:

1. Pikt relevante informatie op uit het verhaal van de leerling;
2. Vraagt door op gekregen informatie;
3. Vraagt opheldering, reden of oorzaak als wat de leerling zegt niet duidelijk is;
4. Geeft de leerling de ruimte om een mening of idee in te brengen;
5. Laat de leerling uitspreken;
6. Geeft een goede samenvatting van wat is gezegd;
7. Geeft constructieve, ondersteunende en confronterende feedback;
8. Toetst of hij goed begrijpt wat de leerling zegt;
9. Toetst of zijn boodschap helder is overgekomen;
10. Spreekt de leerling aan op gedrag en niet op de persoon;
11. Houdt rekening met de doelstellingen, wensen en belangen van de leerling;
12. Begrijpt dat iets pijnlijk is voor de leerling en reageert daarop met passend gedrag;
13. Stelt zich bij geïrriteerd en/of agressief gedrag professioneel, rustig en overtuigend op;
14. Stemt zijn mondelinge en schriftelijke tekst en tempo af op de leerling, in begrijpelijke taal, goed gestructureerd, kort en bondig;
15. Spreekt het vertrouwen en waardering in de leerling uit en geeft complimenten.

B. Resultaten

* Leerlingen kunnen hun persoonlijke verhaal, vragen en gevoelens naar voren brengen in het kader van loopbaanoriëntatie en - begeleiding en voelen begrip en steun voor hun persoonlijke situatie;
* Leerlingen voelen zich geaccepteerd en gewaardeerd;
* Leerlingen krijgen een helder beeld van hun persoonlijke situatie en de effecten daarvan op het leren en het keuzeproces voor studie en beroep, en zijn in staat gepaste actie ondernemen.

## Competentie 3: Betrouwbaar/integer

*De LOB’er is in staat om op een integere en betrouwbare wijze vorm te geven aan de activiteiten in het kader van loopbaanoriëntatie en -begeleiding.*

1. Gedragsindicatoren

De LOB’er:

1. Komt afspraken en beloften na; is consistent en consequent;
2. Legt aan een leerling helder uit waarom hij op een bepaalde manier handelt of adviseert;
3. Respecteert en beschermt de aan hem toevertrouwde vertrouwelijke informatie en hanteert de privacyregels;
4. Gaat integer en zorgvuldig om met positie en voorkennis;
5. Geeft aan wanneer zaken die van hem verwacht worden niet in overeenstemming zijn met zijn rol als LOB‘er.

B. Resultaten

* De LOB’er is een betrouwbare partner voor leerlingen en collega’s;
* Leerlingen krijgen een transparant en helder beeld van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding en hun voortgang;
* Leerlingen voelen zich veilig bij de LOB’er;
* Leerlingen maken problemen of knelpunten bespreekbaar;
* Leerlingen weten waar ze aan toe zijn.

## Competentie 4: Vakkundig/deskundig

*De LOB’er is in staat op een vakkundige en deskundige manier te werk te gaan en beschikbare kennis en instrumenten op het gebied van studie- en beroepskeuze(processen) toe te passen binnen loopbaanoriëntatie en -begeleiding.*

A. Gedragsindicatoren

De LOB’er:

1. Hanteert kennis met betrekking tot de leer- en keuzeprocessen van leerlingen op het gebeid van studie- en beroep;
2. Hanteert kennis van de taken/inhouden van de verschillende rollen binnen de school en geeft de eigen rol als LOB’er helder aan;
3. Switcht flexibel, al naar gelang de situatie vraagt, tussen de rollen van adviseur, vertrouwenspersoon, contactpersoon, vraagbaak;
4. Herkent de belangrijkste keuzeproblemen;
5. Hanteert verwijzingsprocedures volgens de geldende criteria
6. Verduidelijkt de rol van de LOB’er, de werkwijze en de inrichting van het programma loopbaanoriëntatie en -begeleiding indien de leerling daarom vraagt;
7. Voert het groepsgerichte programma loopbaanoriëntatie en -begeleiding nauwgezet en accuraat uit;
8. Hanteert het groepsgerichte programma studieloopbaanbegeleiding flexibel;
9. Confronteert de leerling met beroepscompetenties;
10. Hanteert kennis van basiscompetenties betreffende coachen, coachingsfasen en coachingsstijlen in contact met de leerling;
11. Past binnen het programma loopbaanoriëntatie en- begeleiding de uitgangspunten van de groepsdynamica toe en maakt knelpunten in het functioneren van de klas of van leerlingen in de groep bespreekbaar;
12. Traint leerlingen in het gebruik van instrumenten zoals interesse- en beroepskeuzetesten, competentietesten, of sterkte/zwakteanalyse en wijst leerlingen op instrumenten die passen bij hun vragen;
13. Beantwoordt vragen over beroepscompetenties, LOB-instrumenten;
14. Leest vakliteratuur over loopbaanoriëntatie en -begeleiding en onderwerpen die daar mee te maken hebben om kennis aan te vullen en/of informeert bij collega’s naar zaken waar hij minder van weet;
15. Hanteert op nauwkeurige en accurate wijze digitale systemen en daaraan gekoppelde instrumenten en volgt de afgesproken procedures en deadlines;

B. Resultaten

* De leerling krijgt relevante informatie aangeboden, weet waar hij relevante informatie kan vinden en hoe hij deze moet toepassen ten dienste van de voortgang in zijn studie- en beroepskeuzeproces;
* De afspraken met de leerling zijn helder en inzichtelijk en op tijd vastgelegd.

## Competentie 5: Praktijkgericht

*(Mogelijk niet volledig voor alle LOB’ers)*

*De LOB’er is in staat om leerlingen in contact te brengen met de praktijk van studie en beroep, en speelt een rol bij het bieden van een waardevolle praktijkervaring voor de leerling.*

A. Gedragsindicatoren

De LOB’er:

1. Onderhoudt contacten met het beroepenveld en andere onderwijsinstellingen (zowel horizontaal als verticaal);
2. De LOB’er kijkt over de grenzen van de onderwijsinstelling;
3. Stimuleert en ondersteunt de leerling om concrete acties te ondernemen om praktijkervaring op te doen;
4. Stimuleert en ondersteunt leerlingen om te communiceren over de praktijkervaringen;
5. Bewaakt de kwaliteit van de praktijkervaringen;
6. Bewaakt dat praktijkervaringen aansluiten bij de mogelijkheden en persoonlijke situatie van de leerling (diversiteit, cultuur en dergelijke).
7. Zoekt proactief contact met het beroepenveld en onderwijsinstellingen om aan de vraag van de leerlingen te voldoen;

B. Resultaten

* De leerling doet waardevolle praktijkervaringen op die passen binnen zijn keuzeproces;
* Er is intensief contact met het beroepenveld en onderwijsinstellingen;

## Competentie 6: Toegankelijk/laagdrempelig

*De LOB’er is in staat om leerlingen op een toegankelijke, laagdrempelige wijze te begeleiden, waardoor leerlingen zich uitgenodigd voelen om de LOB’er in te schakelen en gebruik te maken van diens expertise.*

A. Gedragsindicatoren

De LOB’er:

1. Reageert snel en adequaat op vragen, verzoeken en klachten van leerlingen;
2. In tijden van drukte laat de LOB’er de leerling weten wanneer deze een antwoord op een vraag kan verwachten en houdt zich hieraan;
3. Stelt leerlingen op hun gemak bij het eerste contact;
4. Staat open voor de leerling en neemt een luisterende houding aan;
5. Leeft zich in de situatie van de leerling in en hanteert de specifieke positie van de leerling;
6. Zoekt proactief contact met leerlingen bij wie hij problemen voorziet;
7. Geeft steun en vertrouwen aan de leerling en bemoedigt en stimuleert de leerling;
8. Is consistent en consequent in het handelen.
9. Sluit aan bij de mogelijkheden en persoonlijke situatie van de leerling (diversiteit, cultuur etc.).

B. Resultaten

* Leerlingen voelen zich door de LOB’er respectvol en serieus benaderd;
* Leerlingen maken gebruik van de expertise van de LOB’er.

## Competentie 7: Creatief/oplossingsgericht

*De LOB’er is in staat om samen met de leerling oplossingen te bedenken voor problemen waarmee de leerling kampt, zodat de leerling weer een perspectief heeft waarmee deze verder kan.*

A. Gedragsindicatoren

1. Zoekt samen met de leerling naar mogelijke oorzaken waardoor vastloopt in het studie- en beroepskeuzeproces;
2. Zoekt met de leerling naar mogelijke oplossingen voor ervaren knelpunten of problemen;
3. Maakt gebruik van activerende en creatieve werkvormen in de omgang met de leerling of met een groep leerlingen en kan deze flexibel hanteren bij onverwachte gebeurtenissen;
4. Ziet toepassingsmogelijkheden binnen de loopbaanoriëntatie en -begeleiding voor werkwijzen en instrumenten die elders ontwikkeld zijn;

B. Resultaten

* De leerling heeft ook bij problemen een perspectief voor ogen waarmee hij verder kan;
* De leerling krijgt loopbaanoriëntatie en –begeleiding op maat, passend bij zijn situatie;
* De leerling leert om bij problemen creatief te blijven denken in mogelijke oplossingsrichtingen.

## Competentie 8: Kwaliteitsgericht

*De LOB’er is in staat om op een positieve en constructieve wijze een bijdrage te leveren aan de kwaliteit van de uitvoering van loopbaanoriëntatie en -begeleiding door voortdurend te leren van ervaringen, expertise te delen en bevindingen in te brengen bij collega’s.*

A. Gedragsindicatoren

De LOB’er:

1. Werkt volgens kwaliteitseisen met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding;
2. Toetst de tevredenheid van de leerling/leerlingen over loopbaanoriëntatie en -begeleiding en zoekt waar mogelijk naar maatwerk binnen het programma;
3. Evalueert het eigen functioneren als LOB’er samen met collega’s;
4. Ontwikkelt eigen visie op loopbaanoriëntatie en -begeleiding;
5. Neemt deel aan overlegmomenten van LOB’ers en stelt knelpunten aan de orde;
6. Brengt ideeën in bij het ontwikkelen van loopbaanoriëntatie en -begeleiding;
7. Stelt zich op de hoogte van de evaluatie van loopbaanoriëntatie en -begeleidingen komt met verbetervoorstellen;
8. Is betrokken bij het werk van collega’s met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding en reikt hen relevante informatie en ervaringen aan;
9. Stelt grenzen wanneer de kwaliteit van de studieloopbaanbegeleiding in gevaar komt.

B. Resultaten

* De leerling is tevreden over de kwaliteit van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding;
* De LOB’er heeft zicht op hiaten in het programma en op verbeterpunten en succesfactoren en voert verbeteracties uit.

## Competentie 9: Reflectief/lerend

*De LOB’er is in staat om op een open en constructieve wijze te reflecteren op eigen sterktes en zwaktes met betrekking tot de rol van LOB’er, hierop doelen vast te stellen en verbeteracties in gang te zetten.*

A. Gedragsindicatoren

De LOB’er:

1. Vraagt aan collega’s en leerlingen feedback over het eigen functioneren als LOB’er;
2. Raadpleegt collega’s bij complexe situaties waar hij zelfstandig niet uitkomt;
3. Neemt ruimte om terug te kijken, te leren van ervaringen met loopbaanoriëntatie en -begeleiding
4. Is aanspreekbaar op het handelen;
5. Verantwoordt gemaakte keuzes;
6. Integreert nieuw verworven praktische kennis, inzichten en instrumenten in de eigen functie;
7. Heeft eigen ambities en plannen met betrekking tot de ontwikkeling als LOB’er en brengt deze plannen ter sprake bij de leidinggevende in een functioneringsgesprek;
8. Realiseert de eigen professionaliteitontwikkeling als LOB’er conform de met de leidinggevende vastgestelde planning;
9. Evalueert de vastgestelde professionaliteitontwikkeling als LOB’ermet de leidinggevende;
10. Heeft inbreng in de intervisiebijeenkomsten van loopbaanoriëntatie en -begeleiding en geeft daarbij blijk van reflectie op eigen handelen.

B. Resultaten

* + De LOB’er is een voorbeeld voor de leerling;
  + De LOB’er weet eigen sterke punten en leerpunten met betrekking tot loopbaanoriëntatie en -begeleiding te benoemen;
  + Collega’s weten waar ze de LOB’er voor kunnen benaderen met betrekking tot studie- en beroepskeuzeactiviteiten, waar deze goed in is, en kunnen bijdragen aan zijn leerproces;

## 

## Bronnen

Colo (2003). *Format beroepscompetentieprofiel. Handleiding voor het opstellen van een competentieprofiel.* Zoetermeer: Colo.

Kraaijk, M. (2009). *Competentieprofiel SLB – HAN.[Powerpoint Slides].* Retrieved from:

[www1.**han**.nl/.../**han**ovatie/displ-attachment.html?/Competentieprofiel](file:///D:\TEMP\XPgrpwise\www1.han.nl\..\hanovatie\displ-attachment.html%3f..\Competentieprofiel).ppt

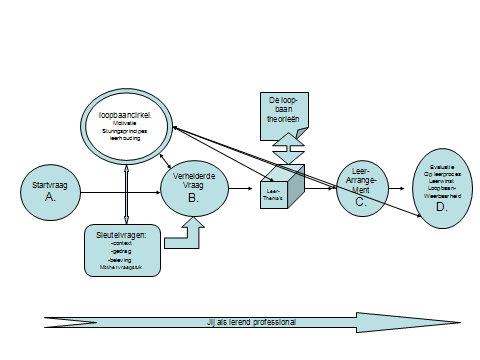
Oomen, A. (2002). *Standaarden voor decanen in het voortgezet onderwijs.* APS, Utrecht.

Sieben, M. (2004). *Adviesrapport professionaliseringstraject voor LOB’ers binnen de HAN.* Afstudeeropdracht opleiding Opleidingskunde. Arnhem/Nijmegen: Hogeschool van Arnhem en Nijmegen

Stichting Consortium Beroepsonderwijs. (2011, 25 maart). Competentieprofiel Studieloopbaanbegeleider. Retrieved from: [www.**consortium**bo.nl/.../Competentieprofiel%20**studieloopbaanbegeleider**.pdf](http://www.consortiumbo.nl/.../Competentieprofiel%20studieloopbaanbegeleider.pdf)

# Bijlage 3 – Loopbaan (of coachings)instrumenten

## De loopbaancirkel[[27]](#footnote-28)



### Toelichting loopbaancirkel

Een loopbaangesprek dat uitgaat van de loopbaancirkel zoemt in op de leerstijl, motieven en overtuigingen. Door de juiste vragen te stellen kom je hier achter achter. Je kunt er achter komen hoe de leerling zaken aanpakt (leerstijl) en wat hij belangrijk vindt in zijn loopbaan (motieven en overtuigingen). Hier wil ik achter komen door de juiste sleutelvragen te stellen zoals:

* Hoe heb je dat aangepakt?
* Wat vind je belangrijk bij het hebben van werk?
* Wat vind je belangrijk in het volgen van een opleiding?

Op basis van de startvraag, de sleutelvragen en de loopbaancirkel probeer je dan vervolgens om de vraag achter de vraag te achterhalen. Hier kan je dan weer een leerthema aankoppelen: communicatie, matching, identiteit, besluitvorming. Ten slotte kan ik hier weer verschillende loopbaantheorieën aan koppelen. De loopbaantheorieën die kunnen aansluiten bij de vier leerthema’s zijn:

* Identiteit:
  + Sociale stratificatie
  + Culturele aspecten
  + 30-ers dilemma
  + Kernkwaliteiten van Ofman
* Matching:
  + Holland
  + Loopbaanankers Schein
  + Waarden
  + Bedrijfscultuur
* Besluitvorming:
  + Locus of control
  + Serendipiteit
  + Grenzeloze banen
  + Proteische loopbaan
* Communicatie
  + Rolverwachtingen en rolconflicten
  + Rol transities
  + Evenwicht werk-privé
  + Roos van Leary

## 

## De sterkte- en zwakte analyse

Een sterkte- en zwakte analyse is goed geschikt voor een oplossingsgericht coachtraject. Een oplossingsgericht coachtraject is erop gericht om op korte termijn een doorbraak te leveren. Dit is passend bij een gerichte vraag zoals „Welke vervolgopleiding zal ik gaan kiezen?“ De leerling kan zelf aan de slag door het maken van een SWOT analyse. Dit is een soort handvat om zichzelf te beschrijven met als doel om te ervaren wat je als persoon kunt bieden (wat je in huis hebt).

### Persoonlijke SWOT-analyse

Een [SWOT-analyse](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/commerciele-vaardigheden/swot-analyse) is een methode uit de marketing, om de toekomstmogelijkheden van een product in de markt te [analyseren](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/professionele-vaardigheden/rationeel-denken/analyseren). Je kunt het gebruiken om jouw toekomstmogelijkheden op de [arbeidsmarkt](http://www.carrieretijger.nl/carriere/solliciteren/arbeidsmarkt/inzicht-in) of carrièremogelijkheden bij je huidige werkgever in kaart te brengen.

Een persoonlijke SWOT-analyse is een vorm van [zelfonderzoek](http://www.carrieretijger.nl/carriere/zelfonderzoek/), waarbij je nagaat:

Wat zijn mijn sterke punten? Waarin onderscheid ik me in positieve zin van mijn concurrenten op de arbeidsmarkt?

* Wat zijn mijn zwakke punten?
* Welke carrièrekansen doen zich voor op de arbeidsmarkt?
* Welke bedreigingen dienen zich aan?

Hieronder vind je een aantal voorbeelden van sterkten en zwakten.

Bedenk daarbij dat het gaat om jouw eigenschappen door de ogen van je (potentiële) werkgever. Verplaats jezelf in zijn positie. Wees niet onnodig bescheiden, maar wees wel eerlijk en realistisch. Als je 'zwakte' te negatief vindt, denk dan aan mogelijke verbeterpunten.

* Bij sterke of zwakke punten kun je denken aan:
* [opleiding](http://www.carrieretijger.nl/opleiding)
* werkervaring, resultaten, referenties
* gespecialiseerde vakkennis
* [communicatieve vaardigheden](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/communiceren)
* [sociale vaardigheden](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/samenwerken/sociale-vaardigheden)
* [managementvaardigheden](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/management)
* [besluitvaardigheid](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/professionele-eigenschappen/besluitvaardig)
* jouw [persoonlijkheid](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/ontwikkelen/persoonlijkheidsmodellen)
* [professionele eigenschappen](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/professionele-eigenschappen) en [vaardigheden](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/professionele-vaardigheden)
* [commerciële vaardigheden](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/commerciele-vaardigheden)
* vaardigheid in het [solliciteren](http://www.leren.nl/cursus/solliciteren/)
* het werk doen dat je echt leuk vindt
* invloedrijke mensen in je [netwerk](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/samenwerken/sociale-vaardigheden/netwerken)

In een SWOT-analyse neem je alleen bijzonderheden op die onderscheidend zijn ten opzichte van de concurrentie, of die bepalend zijn voor jouw toekomstmogelijkheden. In een SWOT-analyse zeg je dus niet: "ik kan ongeveer even goed [luisteren](http://www.carrieretijger.nl/functioneren/communiceren/mondeling/vaardigheden/luisteren) als de mensen om mij heen". Een goede vuistregel is om maximaal drie elementen op te nemen in elke categorie. Kies de elementen die in de ogen van je (potentiële) werkgever het belangrijkst of het meest onderscheidend zijn. Formuleer de elementen zo **concreet** mogelijk (niet "harde werker", maar "ik zet door als ik problemen tegenkom"). Zorg ervoor dat je in een [sollicitatiegesprek](http://www.leren.nl/cursus/solliciteren/sollicitatiegesprek/) bij elk van je sterke punten een concreet voorbeeld kunt noemen. Het is gebruikelijk de SWOT-analyse weer te geven als een matrix met vier vakken:

|  |  |
| --- | --- |
| **Kansen** | **Bedreigingen** |
| **Sterkten** | **Zwakten** |

Tabel 2 Matrix voor persoonlijke sterkte- en zwakte analyse

Waar mogelijk leg je verbanden. Een kans maakt gebruik van je sterke punten. Ga na of je je zwakke punten kunt verbeteren of compenseren.

Een SWOT-analyse wordt vaak gemaakt als onderdeel van een [Persoonlijk Ontwikkelingsplan](http://www.carrieretijger.nl/carriere/zelfonderzoek/persoonlijk-ontwikkelingsplan) (POP). Je gebruikt dan de SWOT-analyse om een [carrièredoel](http://www.carrieretijger.nl/carriere/zelfonderzoek/carriereplanning) te kiezen, terwijl je in het POP aangeeft hoe je dat doel denkt te realiseren.

Bij een coachingstraject kan een persoonlijke SWOT een mogelijkheid zijn om de capaciteiten en kwaliteiten verder in beeld te brengen. Als je dit instrument uit voert dan kan je mogelijk tot meer zelfinzicht komen. Je kan dan voor jezelf een keuze maken en niet voor anderen die dat nu wel voor je doen. Je zelfvertrouwen kan hierdoor ook verbeterd worden.

## kwaliteitenspelHet kwaliteitenspel[[28]](#footnote-29)

### Doelstelling kwaliteitenspel

De doelstelling van dit spel is om te reflecteren op elkaar. Deelnemers ondervinden welke kwaliteiten ze hebben en waar nog aangeschaafd moet worden. Tevens leren deelnemers kritiek te uiten. Aan het eind van de cursus weten deelnemers welke kwaliteiten ze beheersen en aan welke kwaliteiten nog gewerkt moet worden.

* Wat zijn mijn sterke en minder sterke kanten?
* Hoe zien anderen mij?
* Welke kwaliteiten wil ik ontwikkelen?

### Programma en tijdsbestek

*Het kwaliteitenspel is geschikt om feedback aan elkaar te geven; elkaar beter te leren kennen; de samenwerking te bevorderen en om te horen hoe je overkomt bij anderen.*

De kwaliteiten worden geschud en elke speler krijgt willekeurig 5 kaarten. De overige kaarten komen op de stapel.

Elke deelnemer pakt daarna een kaart van de stapel en voegt die bij de andere kaarten. Vervolgens wordt een van die kaarten gegeven aan een andere speler. Daarbij gaat het er om dat a) de deelnemer zelf 5 kaarten in handen heeft met kwaliteiten die volledig bij de deelnemer passen en b) kwaliteiten bij andere deelnemers worden neergelegd die het meest op hen van toepassing zijn.

Als de deelnemer een kaart bij een andere deelnemer legt, wordt daarbij een toelichting gegeven. Ik geef u de kaart x, omdat …

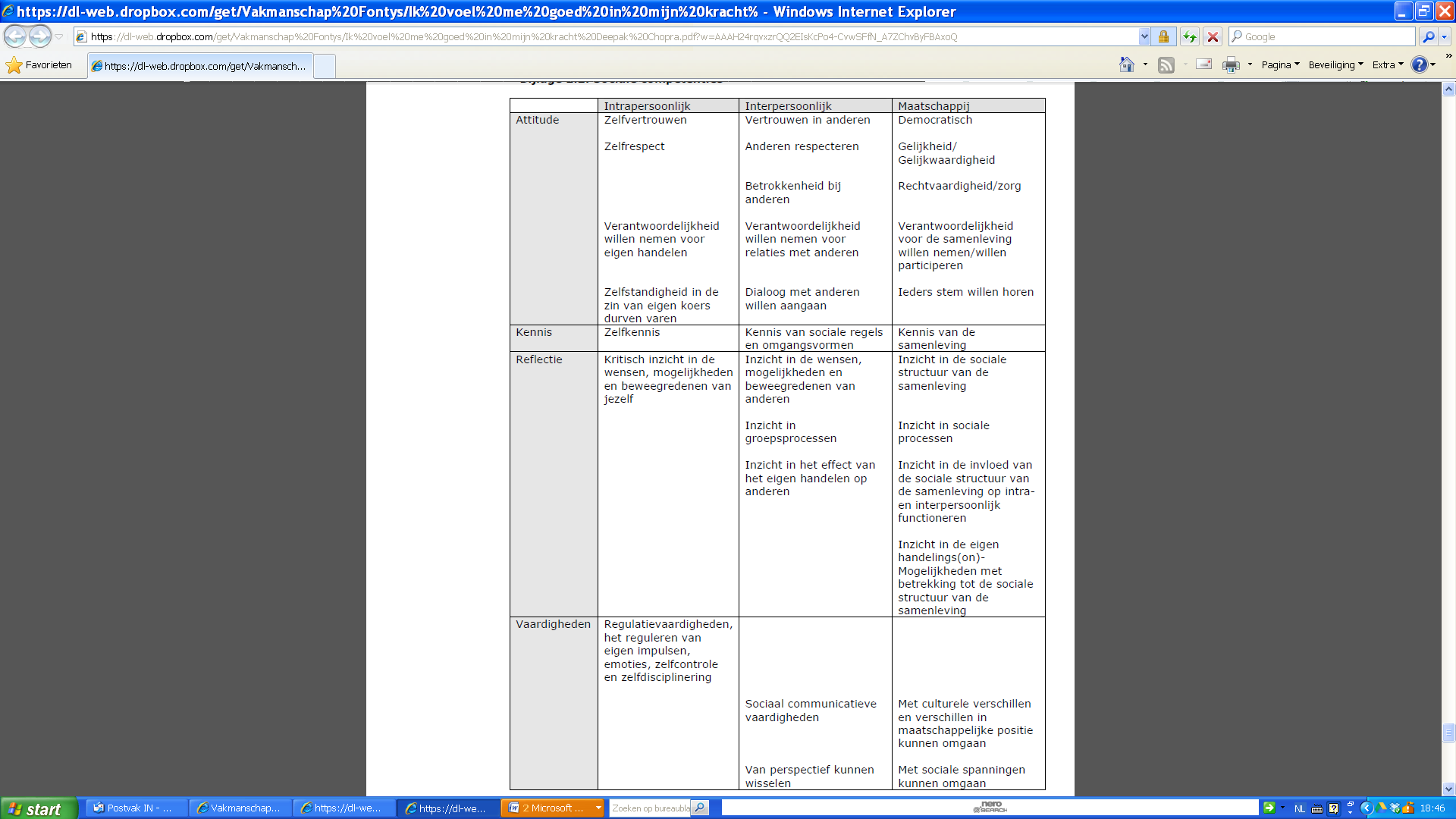
Dan is de volgende deelnemer aan de beurt. Dat gaat zo door totdat de stapel kwaliteiten op is. Tot slot legt elke deelnemer de 5 kaarten met kwaliteiten op tafel. Een voor een vertellen de deelnemers waarom ze deze kwaliteiten zelf hebben gehouden. De anderen geven daar een reactie op.

De ene helft bestaat uit kaarten met positieve eigenschappen ook wel kwaliteiten genoemd. De andere helft bestaat uit kaarten met kwaliteiten waarin mensen zijn doorgeschoten, ook wel negatieve eigenschappen of vervormingen genoemd. Veel mensen leggen dat ook negatief uit, maar dat is niet perse noodzakelijk en / of gewenst: het is eerder een teveel aan eigen kwaliteiten. Als de persoon zich daarvan bewust is of wordt, kan de persoon daar vervolgens naar handelen. Anders dan reflectie, waarbij de persoon zijn eigen handelen kritisch onder de loep neemt en tot andere keuzes kan komen - dit proces is vooral op de persoon zelf en het innerlijk gedrag gericht – is dit spel individueel ook uitermate geschikt om te komen tot zelfanalyse.

## Coachen op basis van sociale competenties[[29]](#footnote-30)

### Wat zijn sociale competenties?

Een competentie is iets dat iemand goed kan. Iemand heeft het bijvoorbeeld in zich om een hele goede timmerman of kok te worden. Maar hoe meet je of iemand een goede timmerman of kok is of kan worden? Daarover bestaan geen eenduidige opvattingen. Meestal kijken we naar een of meer van de volgende factoren; vaardigheden, kennis, houding, persoonskenmerken. In onderstaande schema staan de competenties weergegeven en staan er voorbeelden genoemd die kunnen worden toegepast als uitgangspunt voor vragen over deze competenties.



Tabel 3 Schema sociale competenties

1. Frans Meijers (2012) Wiens verhaalt telt? Naar een narratieve en dialogische LOB. [↑](#footnote-ref-2)
2. De jong, T. (2008) e.a. Exploinations in learning and the brain: on the potential of cognitive neuroscience for educational science. [↑](#footnote-ref-3)
3. www.bhc.dedecaan.net [↑](#footnote-ref-4)
4. Kiezen moet je kunnen, zes praktijkvoorbeelden van beroeps- en loopbaanoriëntatie in het VMBO [↑](#footnote-ref-5)
5. [www.aanval](http://www.aanval) op schooluitval.nl [↑](#footnote-ref-6)
6. Kuijpers & Meijers, 2009a en b [↑](#footnote-ref-7)
7. Arrington, 2000; Watts & Sultana, 2004 [↑](#footnote-ref-8)
8. Spijkerman, N.M.H. (2010) Loopbaandilemma’s [↑](#footnote-ref-9)
9. Whyte D. 2001, *Crossing the unknown sea* [↑](#footnote-ref-10)
10. Mittendorff, K.M. (2010) Career conversations in senior secondary vocational education. [↑](#footnote-ref-11)
11. Hilten, J. van, Jansma, N. (2011). *De beroepsgerichte vakdocent in rol van loopbaanbegeleider.*  [↑](#footnote-ref-12)
12. Schön, D.A. (1983) How professionals think in action [↑](#footnote-ref-13)
13. Savickas, M.L. (2008). Helping people choose jobs: a history of the guidance profession. [↑](#footnote-ref-14)
14. Giddens, A (1991) Modernity and self-identity: self and societiu in the late modern age. [↑](#footnote-ref-15)
15. Giddens, A (1991) Modernity and self-identity: self and societiu in the late modern age. [↑](#footnote-ref-16)
16. Kuijpers M. en Meijers F. (2009b). Leeromgeving voor loopbaanleren; onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo- en mbo- leerlingen. [↑](#footnote-ref-17)
17. Commissie Boekhoud, 2001 [↑](#footnote-ref-18)
18. Kuijpers & Meijers, 2009 [↑](#footnote-ref-19)
19. Competentieprofiel LOB’er professioneel LOB in regio ’s Hertogenbosch: Pilot 2011 [↑](#footnote-ref-20)
20. Nelis, H., Van Sark, Y. (2009) *Puberbrein binnenstebuiten.* Utrecht/Antwerpen: Kosmos Uitgevers [↑](#footnote-ref-21)
21. http://www.einstein4all.eu/einstein4all\_begeleidingsmodel.asp [↑](#footnote-ref-22)
22. De lay-out van de kaart wijkt af van de kaart zoals deze is vervaardigd in de geplastificeerde uitvoering [↑](#footnote-ref-23)
23. Keuzes in ontwikkeling (2011) Stichting Platforms vmbo [↑](#footnote-ref-24)
24. Meijers, F. 2012 Wiens verhaal telt. [↑](#footnote-ref-25)
25. Oomen, A. (2002). *Standaarden voor decanen in het voortgezet onderwijs*. APS, Utrecht. [↑](#footnote-ref-26)
26. Zie 2. Format voor beleid en visie op het gebeid van loopbaanoriëntatie en –begeleiding. [↑](#footnote-ref-27)
27. Loopbaandilemma's, leer- en zoekprocessen op de arbeidsmarkt  
    2009, Wouter Reynaert en Rupert Spijkerman Loopbaandilemma's, leer- en zoekprocessen op de arbeidsmarkt [↑](#footnote-ref-28)
28. http://www.mauke.nl/cursus/cursus6.html [↑](#footnote-ref-29)
29. Waal, V. de 2004 , Uitdagend leren, culturele en maatschappelijke activiteiten als leeromgeving [↑](#footnote-ref-30)