

# TECH YOUR FUTURE

Centre of Expertise TechniekOnderwijs



## 'TALENTGERICHTE LOOPBAANGESPREKKEN'

Het ontwerpen en borgen van loopbaangesprekken  
in je school

# Colofon

## Auteur

Dr. Kariene Woudt-Mittendorf

In samenwerking met het onderzoeksteam 'Talentgerichte Loopbaangesprekken met Passie voor Techniek' (Dr. Tjark Huizinga en Dr. Karin Brouwer-Truijen)

## Onderwijskundig advies

Carlijn Veldhorst MSc

## Fotografie en illustraties

TechniekBeeldbank  
iStock

## Vormgeving

Creatieve Vitamines

## Internet

[www.techyourfuture.nl](http://www.techyourfuture.nl)

## Druk

Deventer, 2018

## Met dank aan

Twents Carmel College (locatie de Thij), Twents Carmel College (locatie Lyceumstraat), Carmel College Salland (Raalte), Van der Capellen Scholengemeenschap (locatie Lassuslaan), Reggesteyn (locatie Nijverdal), Canisius (locatie Almelo)

*'Talentgerichte loopbaangesprekken, Het ontwerpen en borgen van loopbaangesprekken in je school' is een uitgave van TechYourFuture, het expertisecentrum voor onderwijs in Wetenschap, Bèta & Technologie.*

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>Waarom 'Talentgerichte Loopbaangesprekken'?</b>	<b>5</b>
Het belang van ervaring en reflectie in dialoog	7
<b>Loopbaangesprekken</b>	<b>9</b>
De methodiek	9
Loopbaancompetenties	10
Dialoog	10
Talentontwikkeling	11
Onderdeel van mentoraat / mentorgesprekken op school	11
<b>Ontwerpstappen</b>	<b>12</b>
Stap 1. 'Van start' met een ontwerpgroep en de schoolleiding	12
Stap 2. Evalueer huidig LOB plan, activiteiten en gesprekken	13
Stap 3. Kies welke leerjaren jullie gaan aanpakken	14
Stap 4. In kaart brengen van activiteiten/ ervaringen binnen en buiten school	15
Stap 5. Goede loopbaangesprekken voeren	16
Inhoud loopbaangesprek	17
Vorm loopbaangesprek	17
Relatieaspect van het loopbaangesprek	17
Organisatie	18
Oudergesprekken	18
Loopbaangesprekken in de klas	18
Het talentenspel 'Hack Your Future'	19
Stap 6. Handreikingen ontwerpen	19
Voorbeeldvragen voor een loopbaangesprek (gespreksleidraad)	20
Geheugensteuntjes voor gesprekstechnieken	21
Stap 7. Professionalisering	21
<b>Onderzoeksresultaten</b>	<b>23</b>
Belangrijkste conclusies en aanbevelingen	23
Betekenisvolle ervaringen bespreken	24
Persoonlijke aanpak - de relatie en de leerling centraal	25
Reflecteren: luisteren, samenvatten en doorvragen (LSD)	25
Activeren	25
<b>Referenties</b>	<b>26</b>

# Inleiding

Dit whitepaper is geschreven naar aanleiding van een vierjarig project waarin TechYourFuture samen met zes VO-scholen heeft gewerkt aan het verbeteren en borgen of implementeren van loopbaangesprekken binnen de school. In het project 'Talentgerichte loopbaangesprekken met passie voor techniek' werkte het onderzoeksteam met mentoren en decanen van deze scholen aan het ontwerpen van een methodiek voor het voeren van loopbaangesprekken met leerlingen. Daarbij is onderzocht hoe we deze loopbaangesprekken een betere plek kunnen geven binnen de school en hoe we collega's kunnen professionaliseren in het voeren van deze loopbaangesprekken. In dit whitepaper delen we de ervaringen en resultaten van het project.

- \* Dit whitepaper gaat alleen in op het ontwerpen en borgen van loopbaangesprekken. Loopbaangesprekken zijn uiteraard onderdeel van een breder LOB-beleid of plan. Af en toe wordt wel verwezen naar dit bredere kader, maar in dit document ligt de focus op het onderdeel loopbaangesprekken.

Achtereenvolgens wordt beschreven:

## Het belang van het voeren van talentgerichte loopbaangesprekken

Waarom willen we hierop inzetten? Hoe helpt het leerlingen?

## De manier waarop talentgerichte loopbaangesprekken gevoerd kunnen worden

Op welke wijze kunnen loopbaangesprekken gevoerd worden? Wat is hierbij belangrijk? Waarom zijn betekenisvolle ervaringen zo belangrijk? Waar moeten we op letten? En welke hulpmiddelen zijn er?

## Ontwerpstappen om talentgerichte loopbaangesprekken een plek te geven in school

Welke stappen kun je doorlopen als je loopbaangesprekken een goede plek wilt geven op school? Waar moet je mee beginnen? Welke zaken zijn belangrijk en welke hulpmiddelen zijn er om je/ jullie hierbij te helpen?

## Korte samenvatting van de conclusies naar aanleiding van het onderzoek binnen het project

Wat hebben we geleerd in het project en wat laten de onderzoeksresultaten zien? Welke aanbevelingen zijn er voor de toekomst?

# Waarom 'Talentgerichte Loopbaangesprekken'?



Het onderwijs worstelt al jaren met problemen rondom studiekeuzes van leerlingen. Het veelvuldig switchen en uitvallen van leerlingen en studenten is gerelateerd aan het feit dat leerlingen geen goede keuzes maken. Ook zien we problemen met motivatie van leerlingen en studenten, wat ook bijdraagt aan uitval in het onderwijs. Een bijkomend probleem voor de technische sector is daarbij de geringe instroom, doorstroom en uitstroom van leerlingen. Ondanks vele initiatieven, stimuleringsprogramma's en promotieacties, neemt het aantal afgestudeerde  $\beta$ -leerlingen niet toe; sterker nog, er is een groot tekort aan  $\beta$ -leerlingen ontstaan.

Ook al kiezen meer leerlingen uit het voortgezet onderwijs (VO) voor een 'N'-profiel, deze keuze leidt niet automatisch tot een technische vervolgopleiding. Het lijkt erop dat leerlingen zich niet verbonden voelen met deze sector, mogelijk verkeerde beelden hebben van de sector of wellicht ook niet alle mogelijkheden hebben ervaren of overwogen.

## LOB en het effect op studiekeuzes en uitval

Onderzoek heeft aangetoond dat een goede inzet van loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB) activiteiten bijdraagt aan betere studiekeuzes van VO-leerlingen (die starten in het hoger onderwijs) en daarmee ook aan het studiesucces van deze studenten (Warps, 2013). Daarbij gaat het niet alleen om het inzetten van loopbaangesprekken, maar ook om LOB activiteiten zoals meeloopdagen, informatie verstrekken over het hoger onderwijs en het betrekken van ouders. Het blijkt dat vooral een goede combinatie van verschillende activiteiten van waarde is. Uit het onderzoek van Warps (2013) komen daarbij ook een aantal aanbevelingen rondom deze LOB componenten:

- Begin op tijd met het aanbieden van LOB-activiteiten. Dat wil zeggen, niet pas in de laatste twee leerjaren maar één of twee jaar daarvoor.
- Biedt leerlingen individuele gesprekken aan in het kader van de studiekeuzebegeleiding – bij voorkeur meerdere gesprekken door de jaren heen. Deze gesprekken kunnen door de decaan of mentor worden gevoerd.
- Een vast onderdeel van de LOB is in ieder geval algemene voorlichting over het hoger onderwijs, studiefinanciering, opleidingen en beroepen. Het is aan te bevelen daar ook gastsprekers voor uit te nodigen.
- Betrek de ouders bij de studiekeuzebegeleiding, minimaal voor een informatiebijeenkomst.
- Laat leerlingen aan het eind van havo of vwo hun motivatie voor hun studiekeuze op school toelichten.
- Besteed in de keuzebegeleiding aandacht aan vervolgcacties die leerlingen kunnen ondernemen om zich zelfstandig verder te oriënteren.

Uit het onderzoek blijkt tevens dat door betere LOB de afname van de uitval met een derde wordt verminderd. Tegelijkertijd zal er in het ideale geval nog steeds een vijfde van alle nieuwe studenten in het eerste jaar uitvallen. Het maken van een succesvolle studiekeuze is natuurlijk ook een proces waarin veel meer factoren een rol spelen dan alleen de LOB. Maar anderzijds blijkt uit het onderzoek dat ook voor scholen die al het een en ander doen aan LOB, het echt loont om er toch nog een schepje bovenop te doen (Warps, 2013).

Eén van de mogelijke oplossingen voor bovenstaande problematieken is het verbeteren van de begeleiding bij het maken van de juiste studiekeuze in het onderwijs. Het is van belang dat er in het onderwijs betere loopbaanactiviteiten worden georganiseerd, waaronder ook goede loopbaangesprekken met leerlingen, zodat leerlingen meer leren over hun eigen talenten, passies en ambities.

Goede loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) kan verkeerde studiekeuzes voorkomen (Warps, 2013) en draagt bij aan motivatie (Kuijpers, Meijers, & Bakker, 2006). LOB helpt leerlingen te ontdekken wie ze zijn, waar hun talenten en motivaties liggen, stimuleert betere oriëntatie op en het ervaren van een toekomstig beroep en werkveld en helpt leerlingen de stappen te zetten die nodig zijn voor een passende studie- en beroepskeuze.

## Landelijke ontwikkelingen

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft maatregelen rondom LOB ingezet op drie lijnen: 'deskundige LOB', 'betere samenwerking tussen de onderwijssectoren' en 'betere informatie over beroepenveld en vervolgonderwijs'. Hierbinnen worden verschillende acties uitgevoerd. Enkele concrete maatregelen voor het voortgezet onderwijs zijn:

- In het vmbo-tl is per 1 augustus 2016 het loopbaandossier een verplicht onderdeel. Het landelijk platform vmbo-tl begeleidt deze scholen in het komende schooljaar extra bij de invoering van het loopbaandossier. De VO-raad heeft hier ook leernetwerken voor ingericht.
- Het plusdocument wordt verder uitgewerkt en ingevoerd. OCW stelt hiervoor middelen ter beschikking aan de VO-raad.
- Er wordt een 'Code of Conduct' ontwikkeld over een sluitende aanpak bij de overstap van vo naar mbo. Een van de onderdelen is het maken van regionale afspraken over de begeleiding van risicjongeren bij de overstap van vo naar mbo. Naast de VO-raad zijn de MBO Raad, PO-Raad, Ingrado en VNG betrokken bij het opstellen van de Code of Conduct.
- De pilot 'Samenwerken met doorstroominformatie' van de VO-raad wordt gecontinueerd. In deze pilot werken vo-scholen samen met het vervolgonderwijs aan een kwalitatieve analyse van de beschikbare doorstroomcijfers. De resultaten worden onder andere benut om het LOB-beleid in de school verder te verbeteren.
- Vanaf 1 augustus 2017 is LOB onderdeel van het toezichtskader. De Inspectie van Onderwijs kijkt daarbij naar het LOB-beleid en naar de praktische vormgeving. Dit geldt ook voor het po en mbo.
- In 2017 is een landelijk bovensectoraal expertisepunt voor LOB gestart. VO- en mbo-scholen kunnen daar onder meer terecht voor ondersteunende materialen, instrumenten en trainingen. Zie hiervoor <https://www.expertisepuntlob.nl/>

Bron: [www.vo-raad.nl](http://www.vo-raad.nl)

## Het belang van ervaring en reflectie in dialoog

Uit onderzoek weten we inmiddels dat het niet zozeer testjes of reflectieverslagen zijn die leerlingen helpen meer te weten te komen over hun eigen talenten, interesses en toekomstambities (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011). Voor het maken van echt goede keuzes is het vooral van belang dat leerlingen dingen ervaren. Het gaat erom dat leerlingen iets kunnen beleven, kunnen zien en daarover bijvoorbeeld in gesprek kunnen met een beroepsbeoefenaar. Het gaat met name om het opdoen van betekenisvolle ervaringen en het reflecteren daarop. *Wat was er zo interessant? Wat maakte je blij? Of waar werd je misschien helemaal niet blij van? Heb je nog een compliment gekregen? Krijg je dat compliment wel vaker?*

Deze reflectievragen zijn cruciaal om de leerling ook te laten leren van de opgedane ervaringen. Onderzoek naar goede loopbaanbegeleiding heeft al meerdere malen laten zien dat gesprekken voeren met leerlingen waarin deze vragen centraal staan, van groot belang is (Mittendorff, 2010; Kuijpers et al., 2013). Daarbij is in het onderwijs de mentor steeds belangrijker geworden: hij of zij is degene die (vaak) het meeste persoonlijke contact heeft met de leerling.



Leraren en mentoren worden ook steeds meer gevraagd om leerlingen te begeleiden rondom deze aspecten (studiekeuze, loopbaanontwikkeling), maar onderzoek wijst uit dat dit nog niet altijd leidt tot de gewenste praktijken (Kuijpers, et al., 2006).

Verscheidene onderwijsinstellingen in het VO geven aan dat ze te maken hebben met groepen leraren die deze slag graag willen maken, maar nog niet de juiste handvatten hebben om dit te doen. In het bijzonder gaat het dan om het voeren van gesprekken met leerlingen over hun loopbaan en toekomst.

Het verbeteren van loopbaangesprekken in het VO kan eraan bijdragen dat leerlingen beter weten wie ze zelf zijn en wat ze in de toekomst graag willen, een stabielere studiekeuze kunnen maken en tegelijkertijd beter kunnen nagaan of een mogelijke opleiding in de technieksector iets voor hen is. Daarbij is het ook belangrijk om andere aspecten in de gaten te blijven houden, zoals het aanbieden van ervaringen in de beroepspraktijk. Door bijvoorbeeld goede loopbaangesprekken te combineren met spannende, leuke ervaringen in de (technische) beroepspraktijk kan een leerling een beter beeld van de praktijk en zichzelf krijgen als het gaat om een mogelijke carrière in die sector.

In dit whitepaper doen we verslag van de inzichten die zijn opgedaan in het TechYourFuture project 'Talentgerichte loopbaangesprekken met passie voor techniek' waarbij we laten zien welke methodiek van belang is als het gaat om het voeren van deze gesprekken, maar ook wat je als team of coördinator in je eigen school kunt doen om loopbaangesprekken een betere plek te geven binnen de school.

# Loopbaangesprekken

## De methodiek

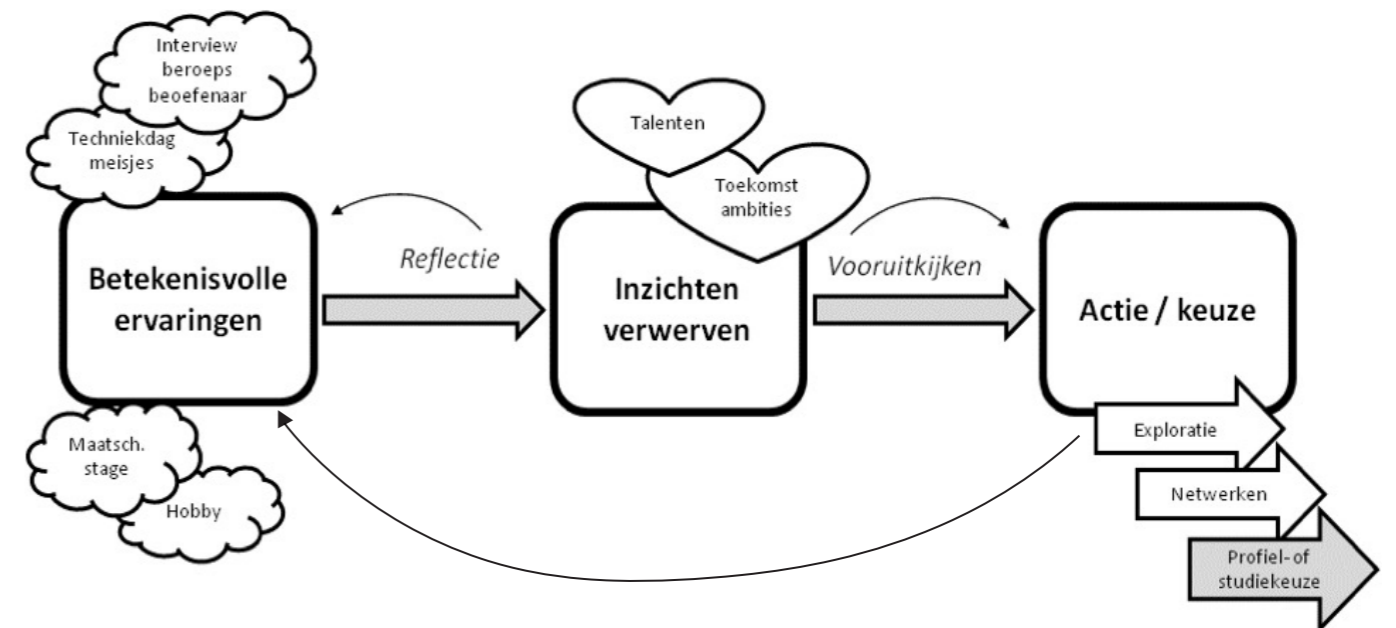
Om leerlingen te helpen bij het maken van een wel-overwogen keuze wordt in deze publicatie een methodiek aangeboden voor het voeren van loopbaangesprekken met leerlingen. Het doel is om leerlingen uiteindelijk te helpen bij het:

- Beter zicht krijgen op eigen talenten, interesses en ambities
- Aanzetten tot 'exploratie': nieuwe dingen onderzoeken en ervaren

In de methodiek staat het proces van reflecteren en activeren centraal: we stimuleren de leerlingen te reflecteren op ervaringen om daarmee zicht te krijgen op talenten en ambities, en daarna(ast) vooruit te kijken en na te denken over mogelijke actiepunten voor verder 'onderzoek'.

Heel belangrijk is dat *ervaringen* van leerlingen centraal staan als startpunt voor reflectie. Het liefst een ervaring waar een emotie aan gekoppeld is, oftewel betekenisvolle ervaringen. Hebben ze onlangs iets meegemaakt waar ze blij, boos of enthousiast van werden? Of waarover ze wellicht lagen te piekeren in bed? Het kunnen ervaringen zijn die op school hebben plaatsgevonden, maar ook daarbuiten. Denk hierbij ook aan bijbaantjes, sport of hobby's. Door leerlingen te laten reflecteren op opgedane ervaringen en de wijze waarop hun talenten daarbij in werden gezet, kunnen leerlingen bewuster worden van individuele talenten, ambities en bijbehorende profielen, studies of beroepen.

Daarnaast is het belangrijk om leerlingen te begeleiden bij het vooruitkijken, het *aanzetten tot exploratie*. Dit kan door studenten te stimuleren nog meer ervaringen op te doen, bepaalde beroepen of studies verder te onderzoeken of bijvoorbeeld te gaan praten met mensen in hun eigen netwerk. Nadat ze dan weer een ervaring hebben opgedaan, start het reflecteren op die ervaring uiteraard weer opnieuw. In Figuur 1 is dit proces schematisch weergegeven.



Figuur 1. Van ervaring naar inzicht naar actie, een begeleidingsmodel voor loopbaangesprekken.

## Loopbaancompetenties

De loopbaangesprekken dragen bij aan de bewustwording van de talenten en ambities van leerlingen en het expliciteren van mogelijke vervolgcacties. Daarbij is het de bedoeling dat leerlingen loopbaancompetenties ontwikkelen (Kuijpers en Meijers, 2006):

### Kwaliteitenreflectie

Welke kwaliteiten heeft de leerling en kennis over wat de sterke en minder sterke punten zijn?

### Motievenreflectie

Welke interesses heeft de leerling en verband met normen en waarden?

### Werkexploratie

Welk beeld heeft de leerling over mogelijke banen en profielen? Wat is de relatie met eigen kwaliteiten en interesses?

### Loopbaansturing

In welke mate kan de leerling de eigen loopbaan sturen en maakt hij gebruik van individuele talenten en interesses in dit proces?

### Netwerken

In welke mate is de leerling in staat om te netwerken en het netwerk in te zetten?

## Dialogoog

Om loopbaancompetenties te ontwikkelen is het van belang dat de leraar het gesprek oftewel een dialoog aangaat met de leerling. Het is daarin belangrijk dat je als leraar probeert de leerling het gesprek te laten leiden of in ieder geval veel aan het woord laat. Dit kan door vragen te stellen waarbij de leerling langzaam kan expliciteren wat zijn of haar talenten zijn, wat hij zou willen in de toekomst (motieven of ambities) en waar hij nog meer over zou willen weten. Tijdens deze dialoog ben je als leraar niet langer de expert, maar een coach die probeert de leerling zelf zaken te laten verwoorden, te ondervinden en verder te onderzoeken. Het voeren van een reflectief loopbaangesprek is daardoor geen gemakkelijke opgave. Leraren zijn gewend om vooral tegen leerlingen, of over leerlingen te spreken, maar zelden om mét leerlingen te spreken.

Voor het voeren van een dergelijke dialoog kan het helpen om voorbeeldvragen te gebruiken. Belangrijk is echter dat er bij het gesprek sprake is van een dialoog: dat betekent dus dat er een wederzijds gesprek is waarbij er echt wordt geluisterd naar elkaar. Gesprekstechnieken, waarin het accent ligt op 'coaching', zijn voor het voeren van loopbaangesprekken dan ook van groot belang. Denk hierbij bijvoorbeeld aan het stellen van open vragen, actief luisteren en samenvatten en goed doorvragen.

In het hoofdstuk 'Ontwerpstappen' zullen we ook een aantal handreikingen bespreken, die helpen bij het voeren van deze dialoog. Dan gaat het zowel om voorbeeldvragen voor een loopbaangesprek als geheugensteuntjes voor het toepassen van goede gesprekstechnieken.

## Talentontwikkeling

Aandacht voor brede talentontwikkeling is een belangrijke uitdaging voor het onderwijs. Steeds meer scholen gaan dan ook aan de slag met het inzetten op talentontwikkeling en proberen hier in hun onderwijs aan te werken. Het begeleiden van leerlingen bij talentontwikkeling is stevig verbonden aan het voeren van loopbaangesprekken zoals die hier worden gepresenteerd. Ook bij talentontwikkeling gaat het erom hoe je leerlingen leert bewust te worden van hun eigen kwaliteiten en vaardigheden, maar ook na te denken over welke kwaliteiten en vaardigheden ze verder willen ontwikkelen vanuit hun ambitie. Daarmee ben je wederom bezig met het proces van terugkijken op ervaringen en daarmee leren over jezelf, en het vooruitkijken: wat zou je dan willen kunnen? Alle activiteiten die scholen inzetten gericht op talentontwikkeling van leerlingen bieden daarmee ook een mooie basis om gesprekken met leerlingen te voeren over hun loopbaan en studiekeuze.

### Onderdeel van mentoraat / mentorgesprekken op school

Het begeleiden van leerlingen bij hun loopbaankeuzes (waaronder de profiel- en studiekeuzes) is samen met het begeleiden van studievoortgang en persoonlijke omstandigheden een belangrijk onderdeel van het mentoraat. Zoals eerder beschreven gaat het daarbij niet alleen om het kiezen van een profiel of studie, maar om een bredere ontwikkeling van de leerling waarbij hij steeds beter leert wat zijn talenten, passies en ambities zijn. Daarnaast leert de leerling voor zichzelf acties te bedenken om ergens nog meer over te leren.

Loopbaangesprekken kunnen onderdeel zijn van reguliere mentorgesprekken, zeker wanneer in de gesprekken de relatie tussen studievoortgang (cijfers, inzet, et cetera) en beoogde profiel- of studiekeuzes wordt gelegd. Het integreren van deze thema's kan er bijvoorbeeld toe leiden dat leerlingen bepaalde vervolgstudies verder gaan onderzoeken om te zien welke vakken of welk profiel ze daar voor nodig hebben en welke resultaten ze nodig hebben om eventueel ingeloot te worden. Of het blijkt dat leerlingen nauwelijks gemotiveerd zijn voor iets, omdat ze er niet het nut van inzien. Een loopbaangesprek kan daarmee een middel worden om de motivatie maar ook de studievoortgang van de leerling te bevorderen.

We zien dat de rol van de mentor steeds belangrijker wordt bij het begeleiden van leerlingen. Dat is echter geen eenvoudig proces. Een groot aantal leerlingen weet niet goed welk profiel of studie ze moeten kiezen of kiezen op basis van onduidelijke argumenten. Of ze vinden het lastig om na te denken over hun eigen talenten. Daarnaast is het voor leraren soms best ingewikkeld om met een leerling daarover in gesprek te gaan. In het volgende hoofdstuk gaan we in op concrete stappen die gezet kunnen worden om loopbaangesprekken in jouw eigen school een (betere) plek te geven. Binnen één van die stappen gaan we nog dieper in op het voeren van de loopbaangesprekken zelf en de elementen die daarin van belang zijn.

# Ontwerpstappen

Voor het verbeteren en implementeren van loopbaangesprekken in jouw school kun je werken met onderstaand stappenplan. Doel van dit stappenplan is het realiseren van betere loopbaangesprekken binnen je school. Dit kun je doen vanuit je rol als LOB-coördinator, decaan, teamleider of coördinator van het mentoraat. Bij voorkeur doorloop je de stappen samen met een werkgroep of team, waarbij je gezamenlijk met een aantal collega's aan de slag gaat.

## Stap 1. 'Van start' met een ontwerpgroep en de schoolleiding

Het proces begint met het opstarten van een ontwerpgroep. De ontwerpgroep gaat gezamenlijk aan de slag met het ontwerpen van ideeën en acties waarmee loopbaangesprekken een betere plek krijgen binnen de school. De eerste stap omvat tevens het betrekken van de schoolleiding bij het proces.



### Waarom

Het doel van het instellen van een ontwerpgroep is a) om samen te kunnen werken en meer bereik te creëren voor de ideeën die worden ontworpen, en b) om eigenaarschap te creëren. Als leraren zelf met verbetermaatregelen komen, zal een vernieuwing beter aanslaan dan wanneer het wordt bedacht door iemand van boven- of buitenaf. Je kunt iets als coördinator of teamleider zelf ontwerpen, maar als er geen eigenaarschap ontstaat bij je collega's hebben de verbeterplannen weinig zin.

Het is belangrijk om in deze stap ook de schoolleiding te betrekken vanwege facilitaire en praktische aspecten. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om voldoende uren voor de ontwikkeling of de registratie van gegevens in bijvoorbeeld het leerlingvolgsysteem. De ervaring leert dat hoe meer een schoolleider is betrokken bij een veranderingsproces, hoe beter dat proces verloopt. Het helpt daarbij als je een schoolleider betrekt die enthousiast is voor het thema talentontwikkeling of loopbaanbegeleiding en het belang inziet van de stappen die hiervoor genomen moeten worden.

### Hoe

- Zoek collega's waarvan je denkt dat zij het thema 'talentgerichte ontwikkeling en loopbaanbegeleiding' ook belangrijk vinden
  - Probeer in de ontwerpgroep een gemixte groep leraren (bijv. uit verschillende leerjaren) te laten participeren, en vraag zowel mentoren als decanen
  - Richt met deze collega's een ontwerpgroep in en vraag ruimte en tijd (facilitering) bij de schoolleiding om hiermee aan de slag te kunnen
  - Betrek een schoolleider bij jullie ontwerpgroep, het liefst iemand met ervaring in veranderingsprocessen, maar die bovenal ook de passie en het enthousiasme voor het thema 'talentgerichte ontwikkeling en loopbaanbegeleiding' met jullie deelt
- ✳ Indien het niet mogelijk is om echt een ontwerpgroep op te richten, vraag dan in ieder geval één of twee collega's die je af en toe willen helpen door mee te denken, mee te lezen en je feedback te geven.

## Stap 2. Evalueer huidig LOB plan, activiteiten en gesprekken

### Waarom

Als we aan de slag willen met loopbaangesprekken, is de wijze waarop loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) nu vorm krijgt binnen de school uiteraard van groot belang. Het kan zijn dat er al loopbaangesprekken worden gevoerd door mentoren maar dat dit sterk verschilt tussen mentoren onderling, dat er nog helemaal geen loopbaangesprekken plaatsvinden of dat deze alleen tussen leerlingen en decaan plaatsvinden. Daarnaast vinden er waarschijnlijk al verscheidene LOB activiteiten plaats. Denk bijvoorbeeld aan LOB opdrachten voor de mentorles, verplichte studiekeuzeactiviteiten voor leerlingen of activiteiten richting ouders.

Ook kan het zijn dat er binnen jullie school al een duidelijke visie is geformuleerd voor LOB, of misschien nog niet.

Om zo goed mogelijk aan te sluiten bij jullie eigen context, stand van zaken en behoeften is het dan ook cruciaal om deze contact goed in kaart te brengen.

### Hoe

#### A. Inventariseren

Bespreek met elkaar wat er op dit moment al gebeurt op het gebied van LOB (loopbaanoriëntatie- en begeleiding).

- Hebben jullie een visie op LOB?
- Is er een LOB-plan waarin duidelijk wordt gemaakt waar LOB op gericht is en welke activiteiten er zijn opgezet?
- Welke LOB activiteiten worden georganiseerd?
- Worden er door mentoren al loopbaangesprekken gevoerd? Zijn ze ook op de hoogte van hun rol hierin?
- Wat is de rolverdeling tussen mentoren en decanen?
- Wordt er iets gedaan binnen/ voor LOB met ouders?

#### B. Evalueren

Bespreek welke zaken op dit moment goed gaan en welke verbeterd kunnen worden.

- Als er nog geen visie is, zou deze er moeten komen?
- Weten mentoren hoe ze het aanwezige LOB plan moeten uitvoeren en doen alle mentoren dat ook?
- Hoe gaat het met het uitvoeren van de LOB activiteiten door leerlingen? Hoe wordt dit door leerlingen ervaren?
- Hoe worden de LOB activiteiten begeleid door de mentoren? Zijn de leerlingen hier tevreden over?
- Wat zijn de ervaringen rondom het voeren van loopbaangesprekken met leerlingen?

Schrijf op welke zaken aandacht verdienen.

### C. Actiepunten

Bespreek samen welke aspecten (waarop verbetering wenselijk is) door de ontwerpgroep worden opgepakt.

- \* De actiepunten zijn niet gericht op loopbaangesprekken (die volgen in de komende stappen) maar zaken die daaromheen van belang zijn. Bespreek bijvoorbeeld het volgende:

- Als er een **visie** moet komen, wie gaat hier een voorstel voor schrijven en dit bespreken met de schoolleiding?
- Wat kunnen we doen om mentoren alvast beter te **informer**en over **LOB plannen** en **LOB gesprekken**, als dit wenselijk is?
- Moet er iets anders in het LOB plan of rondom de LOB activiteiten voor leerlingen? Wie gaat dit oppakken?

#### LOB scan VO-raad

Het is ook mogelijk om een uitgebreidere scan te doen, waarmee je nog meer kenmerken rondom LOB in kaart brengt via gestandaardiseerde vragen (bijvoorbeeld: 'In onze school is in ons LOB-beleidsplan een meerjarenplanning opgenomen gekoppeld aan onze visie en doelen' of 'LOB in ons schoolcurriculum is onderdeel van de vakles van iedere docent'). De scan kun je uitvoeren op <http://scan.lob-vo.nl/mijn-lob-scan>. Als je de scan (bijvoorbeeld samen met collega's) hebt ingevuld kun je zien op welke terreinen er nog verbetering nodig is.

## Stap 3. Kies welke leerjaren jullie gaan aanpakken

### Waarom

Loopbaangesprekken zijn niet alleen van belang en zinvol vóór een profielkeuze of studiekeuze, maar voor alle jaren in het VO. Het proces van loopbaanbegeleiding is namelijk niet iets dat alleen gericht is op het maken van studiekeuzes. Het gaat erom dat leerlingen leren over zichzelf en hun ambities, maar ook leren hoe ze reflectie en actie zelf kunnen inzetten. Het is dus van belang om leerlingen competenties te laten ontwikkelen waarmee ze dit steeds beter zelf kunnen, oftewel loopbaancompetenties ontwikkelen. Dit proces is van belang gedurende de gehele schoolloopbaan en begint al in de eerste klas.

Tegelijkertijd kun je als school niet alles in één keer tegelijk aanpakken. Daarom is het zinvol om eerst een leerjaar (of mogelijk twee leerjaren) te kiezen waar mee gestart wordt. Vandaaruit kan het verder ontwikkeld worden.

### Hoe

Bepaal welk leerjaar de voorkeur heeft om mee te starten. Dat kan gebaseerd zijn op de noodzaak van een profiel- of studiekeuze, de grootte of betrokkenheid van het team van mentoren, maar ook de aanwezigheid van school of LOB activiteiten in een leerjaar. Kies gezamenlijk de focus en spreek af met welk leerjaar jullie gaan starten. Overleg samen naar welke leerjaren jullie daarna willen uitbreiden.

## Stap 4. In kaart brengen van activiteiten/ ervaringen binnen en buiten school

### Waarom

Een belangrijke eerste stap als het gaat om het verbeteren van loopbaangesprekken heeft te maken met het inventariseren van de ervaringen die leerlingen opdoen binnen en buiten school. Het in kaart brengen van deze ervaringen (natuurlijk niet van elke leerling, maar in het algemeen en bijvoorbeeld op het niveau van leerjaar) helpt om decanen en mentoren inzicht te geven in welke activiteiten er plaatsvinden en waar je met leerlingen over zou kunnen praten.

- \* Uiteraard kunnen mentoren of decanen niet alleen bedenken welke ervaringen voor leerlingen van betekenis zijn. Het in kaart brengen van activiteiten en ervaringen die leerlingen op of buiten school opdoen, helpt echter wel om handvatten te geven waar aanknopingspunten gezocht kunnen worden voor een gesprek.

### Hoe

#### A. Inventariseren

Inventariseer welke activiteiten er in elk leerjaar aan bod komen binnen school. Focus op het leerjaar (of de leerjaren) waar jullie als ontwerpgroep als eerste mee aan de slag willen. Breng in kaart welke activiteiten binnen LOB worden aangeboden (denk aan verplichte open dagen of meeloopdagen, excursies of opdrachten binnen LOB) en ook welke niet LOB-gerelateerde activiteiten er op school plaatsvinden waarbij leerlingen ervaringen opdoen waarvan ze iets kunnen leren over zichzelf. Denk bijvoorbeeld aan:

- LOB activiteiten
- Andere activiteiten binnen school (denk aan projecten, werkweken, (maatschappelijke) stages, techniekdag voor meisjes et cetera)
- Activiteiten buiten school (denk aan hobby's, bijbaantjes et cetera)

#### B. Selecteer of highlight activiteiten

Selecteer als ontwerpgroep de activiteiten die het meest van waarde kunnen zijn voor leerlingen in het kader van hun talentontwikkeling en loopbaankeuzes.

- Van welke activiteiten kunnen leerlingen het meest leren over hun eigen talenten maar ook interesses?
- Welke activiteiten zijn het meest persoonlijk, en gericht op iets ervaren?
- Over welke activiteiten zou je in gesprek kunnen met leerlingen?

Noteer de activiteiten chronologisch, dus in welke maanden van het jaar de activiteiten worden uitgevoerd. Sommige activiteiten zullen geen tijdsindeling hebben (bijvoorbeeld hobby's of bijbaantjes van de leerling).

- \* Het is belangrijk om voor ogen te houden dat leerlingen zelf het beste kunnen aangeven welke activiteiten van waarde voor hen zijn. En gaat het uiteindelijk om ervaringen die voor hen van betekenis zijn.

#### C. Gesprekken rondom de activiteiten

Bekijk waar de loopbaangesprekken met de mentor zouden kunnen plaatsvinden (in welke maanden) en in welke vorm. Maak hier een planning van: bijvoorbeeld drie keer per jaar rond de maanden X, X en X.



#### D. Verwerkingsopdrachten na de activiteiten?

Bekijk of het wenselijk is om verwerkingsopdrachten te maken.

- Is het zinvol dat leerlingen na de activiteit al even kort iets hebben beschreven?
- Is het wenselijk dat leerlingen bepaalde activiteiten al hebben verwerkt, voor ze het gesprek met de mentor aangaan?
- Zo ja, maak dan een aan voorbereidings- of verwerkingsformulier per gesprek of per activiteit.

!Probeer niet **teveel** in te zoomen op verwerkingsopdrachten voor leerlingen. Zeker niet op papier, waarmee je als mentor straks weer veel moet nakijken. Vaak zien we dat leerlingen allerlei verslagen moeten schrijven, terwijl de mentor geen tijd heeft om ernaar te kijken. Als de opdrachten echter zonder feedback moeten worden gemaakt, is het voor de leerling niet waardevol. Bedenk dus goed in **welke vorm** je deze verwerkingsopdrachten giet en in hoeverre deze ook **echt zinvol** zijn als verbinding tussen de ervaring en het gesprek dat erop zal volgen. Mogelijk is ook op een andere manier de link te realiseren tussen wat leerlingen hebben meegemaakt en wat ze meenemen naar het gesprek (foto maken, afbeelding plakken in portfolio, video-opname, et cetera).



### Stap 5. Goede loopbaangesprekken voeren

#### Waarom

Een goed ontwerp voor loopbaangesprekken implementeren in school kan natuurlijk niet zonder een goed ontwerp voor het voeren van zo'n gesprek. In deze stap kijken we vooral naar wat een goed loopbaangesprek kenmerkt, en kijken we naar mogelijkheden om de loopbaangesprekken die jij zelf voert met leerlingen en die van je collega's onder de loep te nemen.

In de paragraaf hieronder gaan we in op de kenmerken van goede loopbaangesprekken, en hoe deze 'georganiseerd' kunnen worden.

#### Hoe

Goede loopbaangesprekken worden gekenmerkt door een bepaalde inhoud, vorm en een relatie aspecten (Mittendorff, 2010). Hieronder gaan we op deze drie onderdelen in.

### Inhoud loopbaangesprek

De inhoud van het gesprek bepaalt uiteraard de kwaliteit van het gesprek. Als we het hebben over loopbaangesprekken, willen we niet met leerlingen in gesprek over hun studievoortgang, cijfers voor vakken, persoonlijke problemen of hun thuissituatie. We willen in gesprek over:

- Betekenisvolle ervaringen
- Talenten
- Interesses
- Ambities
- Beroepsbeelden
- Netwerk
- Actiepunten

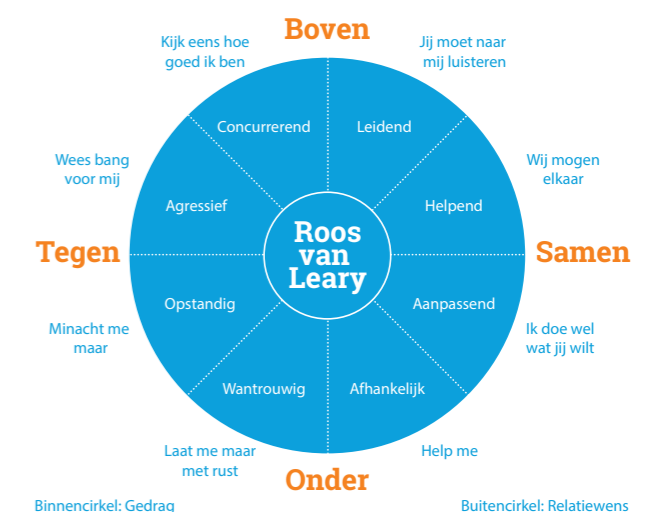
### Vorm loopbaangesprek

Ook de vorm van het gesprek bepaalt de kwaliteit van het gesprek. Een loopbaangesprek is een gesprek dat we voeren samen met een leerling. Het is dus niet zo dat jij als mentor de agenda bepaalt, alleen de leiding neemt, enkel instructie of advies geeft of informatie verzamelt van de leerling. Het is de bedoeling een dialoog te realiseren, waarbij zowel mentor als leerling gelijkwaardige gesprekspartners zijn. De vorm van een loopbaangesprek kenmerkt zich door een coachende manier van gespreksvoering: de mentor brengt onderwerpen onder de aandacht en leidt bepaalde delen van het gesprek, maar de leerling is uiteindelijk aan zet en zal moeten leren om steeds meer zelf vragen te stellen of zaken te bespreken, en zelf met ideeën of oplossingen te komen. Daarnaast kenmerkt de vorm zich door bepaalde soorten vragen en gesprekstechnieken (zie ook: 'Geheugensteuntjes voor gesprekstechnieken' in stap 6).

### Relatieaspect van het loopbaangesprek

Dit onderdeel lijkt sterk op het vorige onderdeel (de vorm van een loopbaangesprek). Bij het aspect 'relatie' willen we echter nog meer het belang benadrukken van de wijze waarop je in een loopbaangesprek met de leerling praat. Het is belangrijk dat leerling leert zelf actie te ondernemen. Dat betekent dat de leerling in het gesprek ook leert de regie te nemen. Je bent als mentor dus niet de 'expert' die bepaalt wat er gebeurt in de klas, maar je coacht de leerling om zelf het initiatief te leren nemen. Uiteraard moet je als mentor zelf onderwerpen inbrengen (of bij de hand hebben indien nodig), maar de houding die je als mentor aanneemt is volgend, coachend en begeleidend.

De Roos van Leary is een model dat inzicht biedt in hoe mensen met elkaar communiceren en hoe ze zich tot elkaar verhouden. Als het gaat om de wijze waarop je loopbaangesprekken voert, zit je als mentor niet bovenin de roos, maar laveer je tussen leidinggeven en volgen.



Figuur 2. Roos van Leary (gevonden op [www.astare.nl](http://www.astare.nl)).

## Organisatie

Vaak denken we bij loopbaangesprekken alleen aan individuele gesprekken tussen mentor (of decaan) en leerling. Deze individuele gesprekken zijn heel belangrijk. Maar er zijn ook andere manieren om het gesprek of de dialoog te organiseren.

Zo kun je denken aan het creëren van een dialoog in de klas, of in kleine groepjes. Ook kun je oudergesprekken loopbaangericht insteken. Bedenk met elkaar welke vormen van loopbaangesprekken je wilt inzetten binnen jullie school en waar deze dan een plek moeten/ kunnen krijgen.

- ✳ Overleg in deze fase ook met de betrokken schoolleider en stem af hoe hij of zij hierin staat en op welke wijze een bepaalde organisatie past bij de (visie van de) school.

## Oudergesprekken

Ouders of opvoeders zijn ook goede gesprekspartners voor leerlingen. Je kunt bijvoorbeeld de reguliere oudergesprekken (met mentor, leerling en ouder) loopbaangericht maken door bijvoorbeeld een loopbaanactiviteit (zoals een snuffelstage, meeloopdag, hobby of baantje) te bespreken, of de leerling zelf te laten vertellen over zijn/ haar talenten, ambities en mogelijke actiepunten voor de toekomst.

Ook is het mogelijk om ouders te betrekken door een opdracht mee naar huis te geven, waar de leerling thuis het gesprek met de ouders, opvoeders of wellicht andere familieleden aan kan gaan. Dit kun je ook loopbaangericht insteken, bijvoorbeeld door leerlingen de opdracht te geven iemand te interviewen over hun werk, talenten en passies.

Een andere vorm is bijvoorbeeld de 'your-place-to-be-mat'. Deze placemat kun je aan leerlingen en ouders meegeven om thuis 'aan de keukentafel' een gesprek op gang te brengen. Hij is te downloaden via: [https://nvs-nvl.nl/images/Documenten/Website\\_lob-vo/LOB20placemat.pdf](https://nvs-nvl.nl/images/Documenten/Website_lob-vo/LOB20placemat.pdf)

## Loopbaangesprekken in de klas

Je kunt tijdens een klassikaal mentuur een gesprek houden, waarbij je de groep als geheel bevraagt. Zo kun je de leerlingen in je klas vragen naar hun ervaringen, of samen brainstormen over mogelijke stappen die je kunt ondernemen als je iets te weten wilt komen. Door een loopbaangesprek in de hele klas te voeren kun je als mentor ingaan op de verschillende ideeën en meningen, overtuigingen en suggesties die leerlingen inbrengen. En nog belangrijker: kunnen leerlingen ook van elkaar en elkaars ervaringen of achtergrond leren. Stel: waar de ene leerling aangeeft dat hij het werken in een winkel heel erg saai vindt, kan een andere leerling (wiens moeder wellicht in een winkel werkt) dat verhaal misschien heel mooi ontkrachten. Door de verschillende meningen en overtuigingen van de leerlingen te bespreken, of door een werkvorm naar boven te halen, kun je groepsgewijs een gesprek over talenten, passies, drijfveren en toekomst stimuleren.

## Het talentenspel 'Hack Your Future'

Eén van de docenten van de deelnemende scholen in het project heeft het spel 'Hack Your Future' bedacht en samen met een collega verder ontwikkeld. Dit spel doorbreekt de manier waarop we leerlingen over hun studiekeuzes en loopbaanontwikkeling willen laten nadenken en praten: niet in traditionele één-op-één gesprekken tussen leerling en docent, maar in spelvorm. Centraal in het spel staan betekenisvolle ervaringen van leerlingen, en door gerichte vragen in het spel worden leerlingen uitgedaagd over zichzelf na te denken. Door het in groepjes van vier te spelen, leren leerlingen niet alleen meer over zichzelf maar praten ze ook met de andere leerlingen over talenten, drijfveren en toekomst.



## Stap 6. Handreikingen ontwerpen

### Waarom

Nu we weten wat de kenmerken zijn van een goed loopbaangesprek, is de volgende stap om te kijken naar handreikingen voor onze collega mentoren (en misschien ook decanen). Het kan namelijk ingewikkeld zijn om een loopbaangesprek in de praktijk toe te passen. Concrete hulpmiddelen helpen je als leraar om dit te doen. Deze handreikingen kunnen bijvoorbeeld bestaan uit een gespreksformat of leidraad met voorbeeldvragen, een voorbeeldfilmje of een document waarin ook wordt uitgelegd wat loopbaangesprekken precies inhouden, of waarom het voeren van loopbaangesprekken belangrijk is.

### Hoe

- Inventariseer welke handreiking voor jullie school het meest handig en zinvol is
- Zoek een goed format (zie bijvoorbeeld de gespreksleidraad hieronder) en bewerk het naar eigen wens
- Leg het voor aan verschillende mentoren uit jullie school om feedback te verzamelen en pas de handreiking naar aanleiding van deze feedbackronde aan.

## Voorbeeldvragen voor een loopbaangesprek (gespreksleidraad)

### Betekenisvolle ervaring bespreken

Heb je afgelopen week nog iets bijzonders meegemaakt?  
Wat was de vervelendste/ leukste ervaring afgelopen week?  
Welke dingen heb je meegemaakt waar je het over wilt hebben?  
Of ga in op een bepaalde (LOB) activiteit die ze hebben gedaan zoals een project, excursie, praktijkervaring of stage.

Wat was jouw aandeel/taak/rol tijdens deze ervaring?  
Was jouw aandeel typisch iets voor jou? Doe je dat vaker?  
Herken je dit?  
Wat voor conclusie zou je daar uit kunnen trekken? Zegt dit iets over jou?  
Zegt dit iets over jouw talenten?  
Of over je interesses? Wat je leuk vindt om te doen?

### Kwaliteitsreflectie: Ontdek je talent

Waar krijg je wel eens complimenten over?  
Als ik je ouders zou vragen waar jij heel goed in bent, wat jouw talent is, wat zouden ze dan zeggen?  
Kom je die kwaliteit wel eens vaker tegen?  
Wanneer kom je die kwaliteit nog meer tegen?  
Waar ben je trots op? Waar ben je goed in?  
Waar wil je beter in worden?  
Noemeens iets, geef een voorbeeld van wat goed ging.  
Kun je je sterke en zwakke punten opnoemen?  
Ken je iemand die jou bewondert?

### Motievenreflectie: Ontdek je passie

Wil je deze kwaliteit verder ontwikkelen?  
Waar kom je je bed voor uit? Waarvoor kom jij in beweging?  
Waar merk je aan dat jij het naar je zin hebt of niet?  
Waar word je blij van? Wat vind je leuk om te doen?  
Waar droom je van?  
Als je een eigen bedrijf zou hebben, wat zou dat bedrijf doen?

### Werkexploratie: Ontdek je studie en beroep

Wat voor soort werk zou je later willen doen?  
Heb je al eens gekeken of ervaren hoe dat werk is? Wat er echt gebeurt in de praktijk?  
Welke voordelen zijn er aan dat beroep (of die studie)?

Welke nadelen zouden er kunnen zijn?  
Wat zou je nog meer van dat beroep willen weten? Heb je er vragen over?  
Wat doet je vader? Wat doet je moeder? Lijkt je dat leuk of juist helemaal niet? En wat vind je dan leuk?  
Welke baantjes heb je gehad en waar wil je over vertellen?  
Wat wil je bereiken in je werk? Wat verwacht je van je werk?  
Wat wil je absoluut niet doen?  
Wat is voor jou nou echt belangrijk als het gaat om jouw werk later?  
Welke ervaring (vakantie of baantje) had je nooit willen missen?  
Waarom? Of wat heeft die ervaring opgeleverd?

### Loopbaansturing: Zelf aan zet

Wat heb je nodig om je doel te bereiken op het gebied van je studiekeuze?  
Wat zou je dan concreet moeten doen?  
Zou je ook iets kunnen gaan uitzoeken in de praktijk? Echt ervaren dus?  
Waar heb je mij voor nodig, wat kan ik voor je betekenen?  
Waar zou je nog meer over willen weten? Hoe kun je daar achter komen?

### Netwerken: In gesprek met...

Wie heb je nodig om de dingen te onderzoeken die je zou willen onderzoeken?  
Aan wie zou je dat kunnen vragen?  
Ken je iemand in je omgeving? Een buurman, tante, oom, ouders van vrienden... die je kunnen helpen?  
Hoe kom je in contact met...?  
Met wie heb je in het weekend gepraat over je studie?  
Welke internetsites heb je hiervoor geraadpleegd?

### Concrete afspraken maken

Welke stappen moeten er gezet worden?  
Welke stap ga je nu nemen?  
Wat spreken we af?  
Wat ga je concreet doen? Met wie, wat, waar, wanneer?  
Hoe komen we daar op terug in een volgend gesprek?

## Geheugensteuntjes voor gesprekstechnieken

### Smeer NIVEA

#### Niet Invullen Voor Een Ander

Vul zelf geen vragen in maar vraag door en vat samen. Wanneer je samenvatting raak is, is dit een bevestiging voor je gesprekspartner. Iedereen vindt het prettig om te praten met iemand die hem of haar lijkt te begrijpen.

### Vraag als een OEN

#### Open, Eerlijk en Nieuwsgierig

Open: je bent open als je feiten durft te benoemen. Eerlijk: openheid door je eigen mening te geven en jezelf te laten zien (zonder beoordeling). Nieuwsgierig: vraagt jezelf hardop af waarom mensen zo reageren en welke redenen daarvoor hebben.

### Gebruik LSD

#### Luisteren, Samenvatten, Doorvragen

Door LSD-gebruik begrijp je beter wat de ander denkt, vindt of voelt. Het draait in eerste instantie om aandacht en actief luisteren. Dat lukt het beste als je je verplaatst in de ander, zelf niets zegt en andere laat uitspreken door te laten merken dat je luistert.

### Laat OMA wat vaker thuis

#### Oordelen, Mening en Adviezen

Als iemand iets vertelt, kan dit direct een bepaald beeld bij je oproepen. Zorg ervoor dat je hier niet direct een oordeel of mening aan plakt en je advies erop loslaat. Als je OMA thuis laat zorg je ervoor dat je een open luisterhouding houdt.

### Neem ANNA mee

#### Altijd Navragen, Nooit Aannemen

Neem niet zomaar aan dat je begrijpt wat iemand bedoelt. Vraag bij twijfel altijd even na of het klopt, de samenvatting uit de LSD helpt daarbij.

## Stap 7. Professionalisering

### Waarom

Zoals in de vorige stap ook al is aangegeven: het voeren van loopbaangesprekken is niet iets dat je zomaar even doet! Voor sommige mentoren is het een eitje, maar de meeste leraren vinden het nog ingewikkeld om dit goed in praktijk te brengen. Hoe geef je een leerling in een gesprek nu steeds meer regie? Hoe zorg je ervoor dat ze gaan nadenken over hun eigen talenten en interesses? En hoe begeleid je ze richting het maken van een juiste keuze?

Veel mentoren denken dat ze hiervoor net zoveel moeten weten als een decaan (bijvoorbeeld welke opleidingen en beroepen er tegenwoordig bestaan). Hoewel het handig is hiervan op de hoogte te zijn, is de kern van het voeren van loopbaangesprekken NIET het kunnen geven van informatie aan de leerling, maar goede gesprekstechnieken. En daarnaast, weten hoe je leerlingen kunt doorvragen op betekenisvolle ervaringen, talenten of nieuwe mogelijkheden om te onderzoeken. Goede professionalisering, bij voorkeur in team- of schoolverband is hierbij nuttig.

## Hoe

Denk als ontwerpgroep na over de volgende vragen:

- Wat vraagt het voeren van loopbaangesprekken van mentoren?
- Wat is de stand van zaken als het gaat om de aanwezigheid van deze competenties?
- Welke behoefte is er bij mentoren als het gaat om professionalisering?
- Welke insteek willen we als school hanteren: willen we iets gaan opzetten als professionaliseringsmogelijkheid? Bijv. zelf een training gaan verzorgen door decanen of mentoren die hiervoor al zijn opgeleid of voldoende ervaring hebben? Of willen we een training organiseren met trainers van buiten?
- Willen we alle mentoren professionaliseren? Of alleen enkele? Wordt het verplicht, of juist niet?

Kijk ook eens op de volgende website: <https://www.expertisepuntlob.nl/handige-links>. Hierop staan verschillende aanbieders of instellingen waar je terecht kunt voor professionaliseringstrajecten als het gaat om LOB maar ook loopbaangespreksvoering. Of stuur een e-mail naar [info@techyourfuture.nl](mailto:info@techyourfuture.nl) voor trajecten op maat.

- \* Veel scholen kiezen ervoor eerst het onderwerp te bespreken tijdens een studiemiddag bijvoorbeeld. Hartstikke waardevol! Realiseer je echter dat door middel van een studiemiddag (hoe educatief ook) mentoren nog niet genoeg leren om loopbaangesprekken echt goed in de praktijk toe te passen. Het echt goed vormgeven van loopbaangesprekken leer je namelijk pas na het veelvuldig oefenen in de praktijk...

Overleg in deze stap ook zorgvuldig met de betrokken schoolleider om samen tot een idee voor professionalisering te komen, passend bij de richtingen waar de school ook in wil ontwikkelen. Benadruk als ontwerpgroep het belang van professionalisering rondom loopbaangesprekken, zodat deze ook echt op het lijstje van prioriteiten komt te staan.

Bepaal samen met de schoolleider, welke stappen jullie willen ondernemen om de collega mentoren in de school professionalisering aan te bieden.

Tijdens het project is tevens onderzocht in hoeverre de elementen uit de methodiek van loopbaangesprekken al in de praktijk terug te zien waren. En daarnaast, welke relaties er te leggen zijn tussen de aanwezigheid van de elementen van een loopbaangesprek en loopbaancompetenties van leerlingen. Dit hebben we onderzocht door binnen de deelnemende scholen zowel vragenlijsten bij leerlingen af te nemen als loopbaangesprekken tussen mentoren en leerlingen op video op te nemen en te analyseren.

Wat hebben we geleerd en wat laten de onderzoeksresultaten zien? Welke aanbevelingen zijn er nog voor de toekomst? Hieronder gaan we in op de belangrijkste conclusies en aanbevelingen.

# Onderzoeksresultaten



## Belangrijkste conclusies en aanbevelingen

Resumerend kunnen we het volgende concluderen naar aanleiding van zowel de kwantitatieve als kwalitatieve resultaten.

De resultaten laten zien dat mentoren het lastig vinden om 'betekenisvolle ervaringen en emoties' te bespreken. In de gesprekken waar betekenisvolle ervaringen van de leerling wél worden besproken, blijken er meer mogelijkheden

te zijn om te spreken vanuit talenten en ambities en bijbehorende banen. Uit de analyses van de video's komt naar voren dat heel vaak een loopbaanactiviteit centraal staat in het gesprek, zoals het bezoeken van een open dag. In deze gesprekken wordt de koppeling met talenten en kwaliteiten van de leerling echter amper gemaakt.

In de gesprekken die gaan over een hobby of bijbaan van de leerling staan talenten of kwaliteiten van de leerling vaker centraal. Tevens kan daarbij geconcludeerd worden dat de insteek van het gesprek een belangrijke voorwaarde is voor de mate waarover er gesproken wordt over talenten en kwaliteiten, iets dat we ook al wisten uit eerder onderzoek (zie bijvoorbeeld Mittendorff, 2010). Indien de mentor de agenda van het gesprek bepaalt (bijvoorbeeld door het te hebben over studievoortgang, uitkomsten van docentvergaderingen) dan wordt er minder over talenten en kwaliteiten van de leerlingen gesproken. In dit type gesprekken gaat het vooral over de mogelijke alternatieven en worden de leerlingen vaak aangezet om acties te ondernemen om de studiehouding te verbeteren of om te zorgen dat de leerling een vak met een voldoende afrondt.

De leerlingen geven aan dat over het geheel genomen meer aandacht wordt besteed aan 'reflecteren en activeren' en met name het bespreken van de 'toekomst' van leerlingen. In de resultaten van het kwalitatieve onderzoek zien we tevens dat de mentor redelijk vaak een actieve luisterhouding heeft, verdiepingsvragen stelt en veel samenvat. De resultaten van dit onderzoek tonen aan dat mentoren deze gespreksvaardigheden soms achterwege laten wanneer ze te streng focussen op het toepassen van de methodiek. De mentoren maakten gebruik van handreikingen zoals een gesprekskaart en keken daardoor bijvoorbeeld meer op de handreiking zelf dan dat ze in contact waren met de leerling. Een mogelijke oorzaak hiervan kan zijn dat de mentoren nog te weinig zelfvertrouwen hebben in het toepassen van de methodiek. Bij de mentoren die de methodiek minder expliciet toepasten werd er meer aandacht geschonken aan de reguliere gespreksvaardigheden en het persoonlijke contact in het gesprek.

In de gesprekken waar de mentoren echt verdiepende vragen inzetten en samenvatten, zien we dat er ook meer input van de leerling wordt verwacht. De leerling wordt meer aangezet tot diepere reflectie en wordt ook aangespoord

tot vervolgcities. Vooral het aanzetten tot vervolgcities wordt door de leerlingen aangegeven als het onderdeel dat ze ook aan hun ouders/verzorgers terugkoppelen. In loopbaangesprekken waarin de mentor sturend is blijkt de leerling weinig ruimte te ervaren om tot eigen inzichten te komen over individuele talenten en ambities. Dit zijn dan ook de gesprekken waarvan de leerlingen achteraf aangeven dat ze de toegevoegde waarde niet hebben ervaren.

Vooral wanneer er meer sprake is van een dialoog tussen mentor en leerling, waarin de leerling de ruimte krijgt om zijn eigen verhaal te vertellen, lijkt de leerling te worden aangezet tot reflectie en het ondernemen van vervolgcities. Al met al merken we ook dat veel mentoren het nog lastig vinden om echt over te schakelen naar de 'coach-rol'. Als leraar zijnde zijn we gewend om te leiden, de structuur te bewaken, vragen te stellen of instructie te geven. Loopbaangesprekken vragen eigenlijk om het laveren tussen structuur bieden en af en toe leidend zijn, maar ook veel ruimte bieden en de leerling zelf initiatief laten nemen. Dat zien we nog wat minder terugkomen.

Vanuit bovenstaande conclusies komen we afsluitend tot de volgende aanbevelingen:

### Betekenisvolle ervaringen bespreken

In goede loopbaangesprekken worden de onderwerpen door de leerling ingebracht, en wordt er ingegaan op een betekenisvolle ervaring. De leerling krijgt hierdoor de mogelijkheid om zijn eigen verhaal te vertellen. In de gesprekken waarin ervaringen van een bedrijvenbezoek, bijbaan of hobby centraal staan, is de leerling actiever in het gesprek, dan in de gesprekken waar een terugkoppeling komt vanuit een docentenvergadering of waar de studievoortgang van de leerling wordt besproken. In deze gesprekken wordt vanuit de eigen ervaringen van leerlingen besproken welke talenten ze hebben. De vervolgvragen zorgen ook dat de leerlingen na gaan denken over de wijze

waarop ze hun talenten in toekomstige beroepen willen gaan inzetten. In de gesprekken waar de leerling actief vertelt over de ervaring en aangezet wordt door de mentor om vanuit een andere bril te kijken komen de leerlingen tot nieuwe of aanvullende inzichten. Echter, opvallend is dat uit het onderzoek binnen dit project blijkt dat dit nog slechts in kleine mate op de agenda staat van de gesprekken tussen mentoren en leerlingen.

### Persoonlijke aanpak - de relatie en de leerling centraal

Daarnaast is het van belang dat de mentor oprecht geïnteresseerd is in de leerling en zich inleeft in het verhaal dat de leerling vertelt. Uit zowel de opnames van de loopbaangesprekken als de interviews met leerlingen komt naar voren dat de leerling het waardeert als de mentor geen antwoorden geeft, maar de leerling juist de ruimte geeft om het eigen verhaal te vertellen. Wanneer de mentor zich inleeft in de ervaring, dan is de mentor ook beter in staat om vervolgvragen te stellen die de leerling helpen bij het verwerven van nieuwe inzichten. Daarnaast blijkt dat in goede loopbaangesprekken de mentor ook dicht bij zichzelf blijft en ook de manier waarop hij/zij de vragen formuleert. Het gebruik van aanvullende hulpmiddelen die de mentor (te) veel in de weg zitten zorgen voor het verminderen van de eigenheid in het gesprek door de mentor.

### Reflecteren: luisteren, samenvatten en doorvragen (LSD)

In de gesprekken die getypeerd kunnen worden als de gesprekken waar meer gebeurt bij de leerling vervult de mentor een coachende rol en is hij een gesprekspartner voor de leerling. In deze gesprekken is mentor actief aan het luisteren, samenvatten en doorvragen. Aanvullend stelt de mentor in deze gesprekken ook diverse verdiepingsvragen om de leerling verder uit te dagen. Deze vragen gaan bijvoorbeeld over "Als jij samenwerkt, hoe ziet dat er dan uit? En als je in een groepje werkt, welke rol heb jij dan vaak? Hoe komt dat?" of "Komen die kwaliteiten ook weer

terug in de dingen die je belangrijk vindt?... Wil je dingen samen doen? Hoe kan je dat later inzetten in een studie, of een beroep?" De mentor zoekt door deze vragen de verdieping over het onderwerp op, zodat de leerling aanvullende inzichten krijgt over zijn talenten, kwaliteiten en loopbaan. De mentor stuurt in deze gesprekken ook niet op de uitkomsten van het gesprek of projecteert de eigen mening op de leerling. In deze gesprekken zet de mentor de leerling aan tot reflectie door de vragen niet zelf in te vullen, maar juist aanvullende vragen stelt aan de leerling.

### Activeren

In de goede gesprekken zet de mentor de leerling aan tot actie. Dit wordt bevestigd door eerdere onderzoeken. In het huidige onderzoeksproject blijkt wederom dat deze insteek echt van belang is om leerlingen meer te laten leren, over zichzelf en over hun toekomst en keuzes. Om het aanzetten tot actie effectief te laten verlopen is het ook van belang dat er concrete afspraken worden gemaakt van vervolgcities. Hierdoor ontstaat er ook een 'sense of urgency' bij de leerling en neemt de kans toe dat de vervolgcities ook wordt uitgezet. Daarnaast geven deze afspraken ook weer mogelijkheden als input voor de betekenisvolle ervaring voor het volgende gesprek. In het onderzoek zagen we dat de mentoren en leerlingen zich nog vooral richten op acties die de leerling in de directe omgeving kan uitvoeren, zoals het bezoeken van een open dag of het interviewen van een familielid of kennis. Het verder vergroten van de omgeving van de leerling is daarin wenselijk, en kan door bijvoorbeeld de opdracht te geven met een beroepsbeoefenaar in gesprek te gaan die de leerling (nog) niet kent.

# Referenties

---

Kuijpers, M., Meijers, F., & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het beroepsonderwijs: Hoe werkt het?* Driebergen: HPBO.

Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal for Vocational Behavior*, 78 (1), 21-30.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relation between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13 (1), 47-66.

Mittendorff, K. (2010). *Career conversations in senior secondary vocational education*. Proefschrift, Eindhoven University of Technology.

Warps, J. (2013). *LOB en studiesucces. Onderzoek naar de opbrengst van LOB op basis van de Startmonitor 2012-2013*. Nijmegen: ResearchNed.

Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2009). What are vocational training conversations about? Analysis of vocational training conversations in Dutch vocational education from a career learning perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 61 (3) 247-266.

## Voetnoten

- <sup>i</sup> Twents Carmel College (locatie de Thij), Twents Carmel College (locatie Lyceumstraat), Carmel College Salland (Raalte), Van der Capellen Scholengemeenschap (locatie Lassuslaan), Reggesteyn (locatie Nijverdal), Canisius (locatie Almelo)
- <sup>ii</sup> Waar 'hij' wordt geschreven, kan ook 'zij' worden gelezen.

Het onderwijs zet steeds meer in op het beter begeleiden van leerlingen bij hun loopbaanorientatie en het maken van keuzes voor de toekomst. Loopbaangesprekken tussen mentoren en leerlingen spelen daarbij een belangrijke rol. Het professionaliseren van mentoren in het voeren van loopbaangesprekken is daarin van groot belang, maar ook het borgen van loopbaangesprekken binnen de organisatie. Deze whitepaper gaat in op het wat en hoe van loopbaangesprekken én de stappen die je als LOB coordinator, decaan of mentor kunt ondernemen om loopbaangesprekken echt een plek te geven binnen je school.

### **Dit is een uitgave van TechYourFuture**

TechYourFuture is een netwerkorganisatie die zich richt op het professionaliseren van het onderwijs op het gebied van bèta, wetenschap en technologie en die samen met het werkveld praktijkgericht onderzoek uitvoert. We leggen de verbinding tussen onderwijs en bedrijfsleven met als doel: meer en betere technici.

**[www.techyourfuture.nl](http://www.techyourfuture.nl)**

**TECH  
YOUR  
FUTURE**

Centre of Expertise TechniekOnderwijs