

# Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

---

Loopbaanreflectiegesprekken

Printversie



Vernieuwonderwijs  
inspiratie en innovatie

Verantwoording

© 2017 Vernieuwonderwijs, Utrecht

Alle rechten voorbehouden. Mits de bron wordt vermeld is het toegestaan om zonder voorafgaande toestemming van de uitgever deze uitgave geheel of gedeeltelijk te kopiëren dan wel op andere wijze te verveelvoudigen.

**Auteur:** Wessel Peeters  
Michiel Lucassen

**Informatie**

Vernieuwonderwijs

Telefoon: 06 271 35 888  
Internet: [www.vernieuwonderwijs.nl](http://www.vernieuwonderwijs.nl)  
E-mail: [info@vernieuwonderwijs.nl](mailto:info@vernieuwonderwijs.nl)  
Twitter: [@vernieuwonderwijs](https://twitter.com/vernieuwonderwijs)

# Voorwoord

In dit document treft u een aantal hulpmiddelen aan om vmbo leerlingen te ondersteunen bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding. De hulpmiddelen zijn gebaseerd op de loopbaancompetenties, waar leerlingen in het vmbo onderwijs aan werken om een meer weloverwogen keuze voor hun vervolgopleiding te kunnen maken. In dit document treft u aan:

## **Theoretisch informatie**

Theoretische achtergrond over de loopbaancompetenties, loopbaangesrekken en de gewenste leeromgeving om daar aan te werken.

## **Gesprekskaarten**

De gesprekskaarten kunnen de basis van een loopbaangesprek vormen. De leerlingen vult voor het gesprek deel A in en stuurt dit naar de docent (mentor). Vervolgens kan de docent zich voorbereiden en kan het loopbaangesprek plaatsvinden, waarbij de hulpkaart kan worden gebruikt (deel B). Na het loopbaangesprek kan deel C worden ingevuld.

## **Bronvermelding**

Vermelding van de bronnen die zijn gebruikt bij de totstandkoming van dit document.

*Dit document vormt de onderdeel van een reeks. Voor de interactieve pdf versie, meer hulpmiddelen of meer achtergrondinformatie kunt u terecht op [www.vernieuwendewerwijs.nl/lob](http://www.vernieuwendewerwijs.nl/lob).*

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b>	I
<b>1 Theoretische informatie</b>	
1.1 Loopbaancompetenties	1
1.2 Reflectiegesprekken	1
1.3 Terugkijken	2
1.4 Loopbaangesprek	3
1.5 Vooruitkijken	3
<b>2 Gesprekskaarten</b>	
2.1 Toelichting gesprekskaarten	5
2.2 Voorbereiding leerling (deel A)	6
2.3 Loopbaangesprek (deel B)	7
2.4 Afronding loopbaangesprek (deel C)	8
<b>3 Bronvermelding</b>	
3.1 Literatuurlijst	9

# 1 Theoretische informatie

## 1.1 Loopbaancompetenties

Om leerlingen goed te ondersteunen bij het maken van een weloverwogen keuze voor een vervolgopleiding is het volgens Kuijpers et al. (2006) belangrijk dat leerlingen aan loopbaanzelfsturing leren doen: de leerlingen van vandaag de dag moeten zich meer zelfsturend in hun loopbaan gaan opstellen – en dat vervolgens blijven doen in de loop van hun carrière (Boer, Jager, & Smulders, 2003), om zo een 'arbeidsidentiteit' te gaan ontwikkelen. Deze wordt als volgt omschreven (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006, p. 11): *Een arbeidsidentiteit is het vermogen antwoord te geven op twee vragen (...) 'Wat betekent arbeid voor en in mijn leven?' en: 'Wat wil ik via mijn arbeid betekenen voor anderen?' Uit het onderzoek blijkt dat de arbeidsidentiteit sterk doorwerkt in onder meer de leermotivatie. De combinatie vraagt niet alleen zelf-kennis, maar ook kennis over welk werk er zoal is. Daarom moeten leerlingen ook in zoveel mogelijk verschillende praktijksituaties leren, zodat de jongere die kennis kan integreren tot een antwoord op de vraag: In welk werk kan ik mijn capaciteiten en ambities het best ontplooien?.* Het actief werken aan een arbeidsidentiteit vormt volgens Kuijpers et al. dan ook een basis voor het maken van een weloverwogen keuze van een vervolgopleiding.

Om actief te werken aan de arbeidsidentiteit, hebben de leerlingen specifieke vaardigheden nodig: competenties. Aan deze competenties dient systematisch, door middel van reflectie, te worden gewerkt (Kuijpers, Meijers, & Bakker, 2006). Kuijpers et al. (2006) onderscheiden op basis van grootschalig onderzoek op vmbo en mbo scholen de volgende vijf loopbaancompetenties:

### **Kwaliteiten** ('Wat kan ik?')

Deze competentie gaat over het onderzoeken waar je goed in bent en minder goed in bent. Als je weet waar je goed in bent en wat je kwaliteiten zijn, ga je nadenken over hoe je deze kwaliteiten kunt inzetten om je doelen in het werk te behalen.

### **Motieven** ('Wat wil ik en waarom wil ik dat?')

Motievenreflectie gaat over de wensen en de waarden die van belang zijn voor je loopbaan. Bij motievenreflectie onderzoek je wat werkelijk belangrijk is voor je in het leven. Je denkt na over wat je voldoening geeft en wat je nodig hebt om prettig te kunnen werken.

### **Werkexploratie** ('Waar vind ik passend werk?')

Werkexploratie gaat over het onderzoeken van werk en op waar de kansen op de arbeidsmarkt zijn. Bij deze competentie ga je ontdekken wat bepaald werk van je vraagt, welke kennis en vaardigheden je hiervoor nodig hebt. Maar ook welke waarden in dit werk van belang zijn; komen deze overeen met jouw waarden? Werkexploratie gaat ook over hoe je geschikt werk kunt zoeken. Bijvoorbeeld hoe je een sollicitatiebrief schrijft, informatie kunt verzamelen en een gesprek kunt voeren.

### **Loopbaansturing** ('Hoe bereik ik dat?')

Loopbaansturing heeft te maken met keuzes maken en het onderzoeken van de gevolgen van die keuzes. Bij loopbaansturing ga je acties ondernemen om je eigen loopbaan te sturen. Bijvoorbeeld een bepaalde opleiding volgen waardoor je een beroep kunt uitoefenen dat bij je past. Of door met anderen te gaan praten over wat je wilt en kunt. Je plant de activiteiten die je wilt ondernemen. En je organiseert de hulp die je hierbij nodig hebt. Loopbaansturing heeft te maken met het heft in eigen hand te nemen en initiatief te tonen.

### **Netwerken** ('Wie kan me daarbij helpen?')

De loopbaancompetentie 'netwerken' gaat over contacten opbouwen en onderhouden die je helpen in je loopbaan. Deze contacten gebruik je bijvoorbeeld om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en welke mogelijkheden er allemaal zijn. Je kunt je contacten uit je netwerk ook gebruiken om daadwerkelijk een nieuwe baan te vinden. Het blijkt dat je de meeste kans hebt om een nieuwe baan te vinden, wanneer contacten uit je netwerk je hierbij helpen.

## 1.2 Reflectiegesprekken

*"Reflectie is een proces van nadenken over, stilstaan bij en overdenken van situaties met als doel conclusies te trekken voor de toekomst."* (Stichting leerplanontwikkeling, 2006, p. 10). Daarbij is vooral inhoud en niet de vorm van het gesprek belangrijk is (Stichting leerplanontwikkeling, 2006). Bij reflecteren gaat het niet alleen om gedachten, ook gevoelens spelen een belangrijke rol. Het is een bewustwordingsproces: als je iets bewust doet, dan weet je wat je doet, waarom je het doet en wat de gevolgen er van zijn (Benammar, 2004). Een loopbaanreflectiegesprek dient dan ook los

te worden gezien van alle andere soort gesprekken. In tegenstelling tot bijvoorbeeld een voortgangsgesprek, waarbij vaak wordt gesproken over hoe het cijfermatig er voor staat, wordt er in een goede loopbaangesprek de nadruk gelegd op sterke kanten/talenten en de passies en ambities van leerlingen om daarmee de ontwikkeling van hun loopbaancompetenties te ondersteunen (Stichting Platform VMBO, 2011).

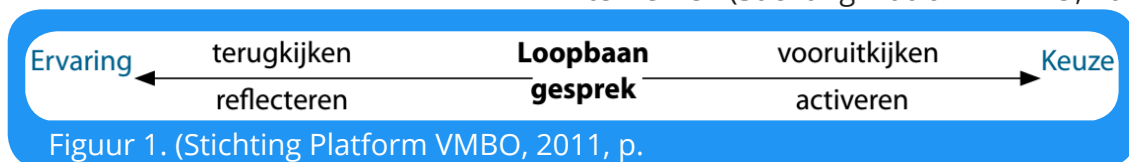
Een effectief loopbaanreflectiegesprek bevat vijf componenten (Meijers & Kuijpers, 2008, p. 243):

- een affectieve component: het opbouwen van een goede relatie met wederzijds vertrouwen tussen leerling en begeleider;
- een informatieve component: het aanbieden van juiste en relevante informatie waarin verschillende mogelijkheden worden aangereikt;
- een reflectieve component: betekenis geven aan ervaringen;
- een actief-makende component: stappen zetten op basis van de uitkomsten van reflectie;
- een netwerkcomponent: onderhandelen, netwerkontwikkeling en toegang verlenen tot een netwerk.

### 1.3 Terugkijken

Naar aanleiding van de gebeurtenis kan gereflecteerd worden: het creëren van nieuwe bewustwording. Daarbij zijn de volgende uitgangspunten van belang; er dient abstractie plaats te vinden, zo omschrijven Meijers et al. (Meijers, Kuijpers, & Winters, Meijers onderzoek en advies, 2013, p. 1): *"(...) nagegaan wordt of dingen die (niet) goed gingen in deze situatie ook herkenbaar zijn in andere situaties, in het verleden, buitenschools etc. Op deze wijze kan worden nagegaan of het om een kenmerk (kwaliteit, drijfveer) van de persoon gaat. Er wordt een actief denkproces op gang gebracht waarin men gevoelens, tegenstellingen en discrepanties leert begrijpen. Dit leidt tot uitbreiding of verandering van bewustwording van zichzelf in de omgeving."*

Het dient in het teken te staan van zelfontwikkeling: nieuwe inzichten worden in verband gebracht met de toekomst door deze te relateren aan toekomstbeeld en -streven (Stichting Platform VMBO, 2011, p. 18). Het is hierbij belangrijk om te bedenken dat loopbaanreflectie betrekking heeft op zowel sterke kanten die men wil inzetten en versterken (kwaliteiten) als op drijfveren waardoor men in beweging wordt gebracht en aantonen wat een individu belangrijk vindt om aan te werken (Stichting Platform VMBO, 2011).



Figuur 1. (Stichting Platform VMBO, 2011, p.

*"Deze componenten sluiten direct aan op de loopbaancompetenties (...): reflectieve (kwaliteitenreflectie en motievenreflectie), pro-actieve (werkexploratie en loopbaansturing) en interactieve (netwerken) loopbaancompetenties (Kuijpers & Meijers, 2006)"* (Stichting Platform VMBO, 2011, p. 11). Al deze componenten worden verwerkt in een gesprek dat begint met een ervaring. De ervaring dient dan als startpunt, als leidraad voor een loopbaangesprek. Het moet daarbij wel gaan om een ervaring die iets betekent voor de leerling (bijvoorbeeld een stage ervaring of een lesuur) (Stevens, 2002). Het reflecteren kan plaatsvinden voorafgaande of na afloop van ervaring, waarbij de laatste vorm de meest effectieve is (Stichting leerplanontwikkeling, 2006). Het betreft de eerste fase in wat Stevens (2002) en Kuijpers et al. (2006) omschrijven als een goed reflectiegesprek (zie figuur 1).

Om dit succesvol met leerling te doen, is het belangrijk om het hen te leren en te beseffen dat het niet in het eerste gesprek goed zal gaan (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006). Om een leerling toch goed aan het denken te krijgen, zijn de volgende tien aspecten / stappen belangrijk (Stichting Platform VMBO, 2011, pp. 18-19)

1. Contact maken: maak contact aan het begin van het gesprek.
2. Ervaring: ga bij het gesprek uit van een concrete ervaring, bepaal samen het doel van het gesprek
3. Luisteren: luister actief naar de leerling, waarbij je met en niet tegen de leerling praat, geef ruimte
4. Concretisering: Stel concrete vragen,
5. Doorvragen: vraag door
6. Valideren: geef de leerling de ruimte, erken de leerling
7. Waarderen: benoem kwaliteiten, geef

- gemeende complimenten
8. Laten denken: zet leerlingen aan het denken, forceer geen antwoord
  9. Abstractie: link kwaliteiten en motieven aan andere situaties
  10. Reflectie: laat leerlingen zelf benoemen wat dit zegt over hun kwaliteiten en motieven
- De reflectie is met name waardevol als het op een positieve ervaring is, zeker in het onderwijs, waar vaak gesproken wordt over dingen die leerlingen niet kunnen of nog moeten leren en zodoende dan pas de behoefte om te reflecteren gevoeld wordt, (Stichting leerplanontwikkeling, 2006; Stichting Platform VMBO, 2011). Juist over een positieve ervaring dan kan er een loopbaangesprek plaatsvinden (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006). Ook moet er rekening mee worden gehouden dat sommige vmbo leerlingen reflectie-gesprekken moeilijk vinden. "In hun geval kan het beter werken om een dialoog te voeren over iets concreets, zoals een mind map." (Stichting leerplanontwikkeling, 2006, p. 10)

## 1.4 Loopbaangesprek

Door met leerlingen juist te spreken over hun kwaliteiten, kunnen leerlingen hun kwaliteiten

komt (leergroepen, werkplek, privé-situatie) gelden leefregels. Deze worden vaak niet uitgesproken maar je moet je er wel aan houden. Als jouw leefregels conflicteren met die van anderen in die situatie voel je je 'niet thuis', niet erkend en op den duur zeer ongelukkig. Vaak heeft dat niets te maken met wat je kunt." (Stichting Platform VMBO, 2011, p. 16). Het is daarom belangrijk om na de kwaliteiten, stil te staan bij de motivatie van een leerling. Om dit in de praktijk te ervaren, is het belangrijk dat leerlingen praktijkervaring opdoen en bespreken. De nadruk ligt hier echter op het ervaren zelf, het gaat er om welke bronnen ze kunnen gebruiken, hoe ze die kunnen gebruiken, wat de kwaliteit er van is en hoe hen dit helpt om zicht te krijgen op werk of vervolgopleiding. (Stichting Platform VMBO, 2011, p. 16). Volgens Kuijpers et al. (Meijers, Kuijpers, & Winters, 2010) is werkexploratie echter, al hoewel er op gereflecteerd dient te worden, vooral het domein van de vakdocenten en de stage, zo geven ook leerlingen aan (LAKS, 2013). Zonder duidelijke praktijkervaring kan er volgens Kuijpers et al. overigens geen spraken zijn van werkexploratie.

## 1.5 Vooruitkijken

Naar aanleiding van de besproken kwaliteiten, motieven en praktijkervaringen, dient een leerling te worden uitgedaagd om zelf stappen te bedenken, hij dient iets te gaan doen wat hij spannend vindt en wilt leren. "De leerling leert door verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen leerproces, eigen loopbaan. Loopbaanstuuring betekent niet dat leerlingen niets hoeven te leren of te doen wat ze niet willen, maar dat leer-

leren kennen zodat zij deze bewust kunnen inzetten in moeilijk situaties of leeropdrachten, beter kunnen inschatten in welke werkzaamheden zij het beste tot hun recht komen, ze verder kunnen ontwikkelen en er een keuze op kunnen baseren (Stichting Platform VMBO, 2011). De kwaliteiten worden ingezet binnen een context, een situatie. "In elke situatie waarin je terecht

lingen uitgedaagd worden om binnen de context waar dingen moeten, iets op te pakken wat ze willen leren of kunnen bewijzen." (Stichting Platform VMBO, 2011, p. 17). Bij het werken aan de competenties kan gebruik worden gemaakt van een netwerk. Leerlingen moet worden geleerd om een netwerk op te bouwen, te gebruiken en te onderhouden (Meijers, Kuijpers, & Bakker, 2006). In het reflectiegesprek gaat het over wie kan hel-

Minder loopbaangericht	Meer loopbaangericht
<i>Direct ter zake komen, afstand scheppen</i>	<i>Persoonlijk contact maken, vertrouwen wekken</i>
<i>Abstract en algemeen</i>	<i>Uitgaan van concrete ervaringen</i>
<i>Praten, invullen: ik weet het (praten tegen de leerling)</i>	<i>Actief luisteren: ik wil het van jou horen (praten met de leerling)</i>
<i>Grote vragen stellen: algemeen, abstract en over in de verre toekomst</i>	<i>Kleine vragen stellen: over een concrete ervaring en de nabije toekomst</i>
<i>Niet ingaan op wat leerling zegt en aan gevoelens/gedrag laat zien</i>	<i>Doorvragen op wat leerling zegt en laat zien aan gevoelens/gedrag</i>
<i>Ontkennen of oordelen</i>	<i>Valideren (het is goed wat je zegt)</i>
<i>Benoemen wat leerling niet kan</i>	<i>Waarderen (het is goed wat je doet)</i>
<i>Denken voor de leerling of vragen naar zaken die de leerling al weet</i>	<i>Leerlingen aan het denken zetten; stelt vragen die leiden tot zelfinzicht</i>
<i>Blijft in het hier en nu</i>	<i>Kwaliteiten en motieven aan andere situaties /momenten relateren</i>
<i>Conclusies trekken over/voor de leerling</i>	<i>Leerlingen zelf laten benoemen wat dit zegt over een kwaliteit of motief</i>

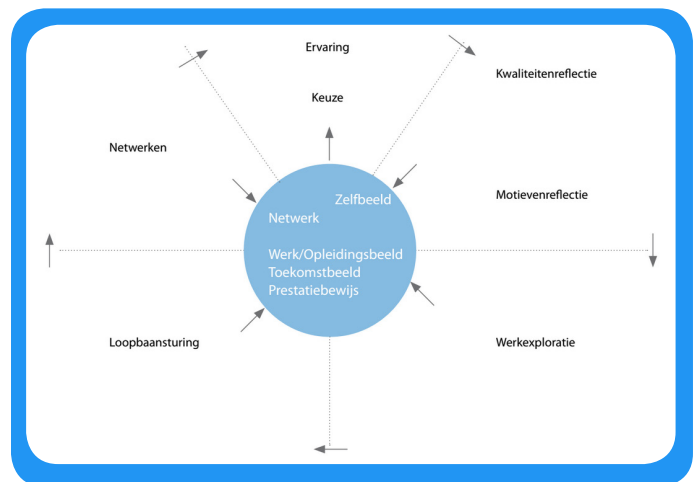
pen met acties, hoe de leerlingen contacten kan benaderen en hoe en wanneer een netwerk kan worden ingezet. Je moet daarvoor onder andere goed weten wie jou kent. Zo kan samen met de leerling worden nagegaan: wie de leerling kent die hij kan benaderen, wie meer weet over een onderwerp, hoe de leerling in contact kan komen etc. (Stichting Platform VMBO, 2011). Gekoppeld aan het netwerk, zit de sociale context. Volgens Law (2001) is het de taak van de school om leerlingen inzicht te geven in hun eigen sociale context en te leren welke invloed deze heeft op hun vervolgskeuze. Dit omdat de sociale context een belangrijke rol speelt bij het keuzeproces. In het huidige tijdperk veranderen deze erg snel en zijn het er bovendien meer dan vroeger. Deze sociale diversiteit zorgt er voor dat leerlingen meer sociale identiteiten hebben als vroeger, maar het is belangrijk dat zij dit wel inzien (Law, 2001).

“De vooruitkijkende component in een effectief loopbaangesprek heeft betrekking op begeleiding die de leerling aanzet tot actie, oftewel door onderzoek van werk, dan wel door daadwerkelijk stappen te zetten en contact op te bouwen om de loopbaan verder te ontwikkelen. Evenals reflecteren, is activeren cruciaal om leerlingen te leren hun loopbaan verder te ontwikkelen.” (Stichting Platform VMBO, 2011, pp. 21-22) De volgende tien aspecten c.q. stappen zijn daarvoor belangrijk

1. Contact afsluiten: bespreek of het gesprek aande wensen heeft voldaan, is het doel behaald?
2. Stimuleren: de leerling aanzetten tot het bedenken van antwoorden, oplossing of keuzes
3. Relevante expertise: de begeleider helpt de leerling verder bij het netwerken en de werkexploratie
4. Meedenken: meedenken met de leerling, alternatieven bieden waar nodig
5. Ontdekkingen vasthouden: laat de leerling benoemen welke werkzaamheden of welke vervolgskeuze voor zijn ambities belangrijk zijn, help de leerling dan om dit vast te houden.
6. Uitdagen: daag de leerling uit zichzelf, werk of de studie verder te onderzoeken. De leerling dient zelf de volgende stappen te maken in zijn loopbaanontwikkeling.
7. Stimuleren bij netwerken: stimuleer leerlingen om hun netwerk aan te spreken

8. Acties relateren: help de leerling de te nemen acties te relateren aan de te ontwikkelen kwaliteiten
9. Doelen formuleren: help de leerlingen leerdoelen of leervragen op te stellen
10. Nieuwe contract: vaststellen vervolgstappen van de leerling, nieuwe afspraak maken

Het is belangrijk het hiernaast geschetste gesprek als onderdeel van een proces te zien. Door herhaaldelijk gesprekken te voeren met leerlingen, groeien leerlingen. De loopbaangesprekken zijn gericht op het vullen van de bol. (Stichting Platform VMBO, 2011, p. 14). Het merendeel van de leerlingen zo'n gesprek minimaal een keer per maand willen voeren (LAKS, 2013).



Meer achtergrondinformatie?

Kijk dan op [www.vernieuwendewerwijs.nl/lob](http://www.vernieuwendewerwijs.nl/lob).



# 2 Gesprekskaarten

## 2.1 Toelichting gesprekskaarten

Met behulp van de 'loopbaangesprek' kaarten kan een individueel loopbaangesprek worden gevoerd met leerlingen. De leerlingen vult voor het gesprek deel A in en stuurt dit naar de docent (mentor). Vervolgens kan de docent zich voorbereiden en kan het loopbaangesprek plaatsvinden, waarbij de hulpkaart kan worden gebruikt (deel B). In deze hulpkaart werkexploratie niet opgenomen. De reden hiervoor is dat er vooral aan deze competentie wordt gewerkt door praktijkervaring en niet door middel van het loopbaangesprek (al kan het wel bij de andere competenties naar voren komen). Na het loopbaangesprek kan deel C worden ingevuld.

# Loopbaangesprek

## Deel A: voorbereiding

Naam: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Klas: \_\_\_\_\_



### Toelichting

Je gaat binnenkort met je docent (mentor) in gesprek over je loopbaan. Tijdens dit loopbaangesprek ga je het hebben over één of meer loopbaancompetenties. Met behulp van dit formulier kun je je goed voorbereiden op dit gesprek. Geef hieronder antwoord op de vragen en geef dit formulier vervolgens aan je docent.

### Vragen

1. Aan welke leerdoelen of loopbaancompetenties heb je de laatste tijd gewerkt?

2. Kies een moment van de afgelopen tijd dat jij als een succes ziet voor jezelf. Omschrijf dit moment hieronder. Dit kan gebeurd zijn op school, alleen of met vrienden, maar misschien wel op je sportclub of thuis.

3. Waarom heb je dat moment (denk je) onthouden?

4. Wat vind je belangrijk om in het loopbaangesprek te bespreken? Of wanneer zou je het een zinnig gesprek vinden?



# Loopbaangesprek

## Deel B: het gesprek



### Toelichting

Doel van het loopbaangesprek is om, aan de hand van gebeurtenissen, systematisch met leerlingen aan enkele loopbaancompetenties te werken: competenties waarmee de leerlingen vorm kunnen geven aan hun loopbaan (onderwijs, werk). Bij voorkeur worden de gesprekken eens per periode gevoerd. Belangrijk is dat zowel de docent als leerling zich voorbereiden op het gesprek: bij voorkeur stuurt de leerling een concrete situatie op die de rode draad zal zijn van het gesprek (Deel A). Het is géén beoordelingsgesprek en ook is het niet het doel om het over vervolgoopleidingen te hebben: er wordt samen met de leerling gekeken naar **één of meer** loopbaancompetenties, afhankelijk van de concrete ervaring.



1 op 1



Praat mét de leerling, niet tege  
Geef de leerling spreekruimte



Bereid je voor, lees eventueel  
aantekeningen vorig gesprek



10 - 20 minuten



Toon interesse en vraag door, zet  
de leerlingen aan het denken



Wees positief, benoem  
kwaliteiten van leerlingen

### Inhoud

### Toelichting

### Hulpvragen

#### Contact maken

Zorg er voor dat een leerling zich op zijn gemak voelt door bijvoorbeeld een persoonlijke vraag te stellen. Creeër een prettige sfeer voor het gesprek dat gaat plaatsvinden.

#### Doelstelling

Bepaal samen met de leerling wat de leerling uit het gesprek gaat halen. Als het goed is komt dit naar voren uit de voorbereiding (**deel A**). Help waar nodig de leerling en noteer het samen.

- Wat vind je belangrijk om dit gesprek te bespreken?
- Wanneer zou je dit gesprek zinvol vinden?
- Wat wil je leren / te weten komen door dit gesprek?

#### Concrete ervaring

Bekijk samen welke ervaring de rode draad van het gesprek zal vormen (zie **deel A**). Heeft de leerling geen ervaring? Zoek er dan samen naar een die bij voorkeur indruk heeft gemaakt.

- Over welke concrete gebeurtenis wil je het hebben?
- Wat was het leukste / vervelendste lesuur deze week?
- Waar ben je trots op / wat was een teleurstelling?

#### Motivatie

Het gezamenlijk achterhalen van de motivatie van de leerling aan de hand van de ervaring. Probeer het naar abstractie te tillen met de leerling, maar trek het niet hardhandig eruit.

- Waarom heb je voor de situatie gekozen, waarom raakt het je zo?
- Wat vind je er leuk/moeilijk/interessant er aan?
- Hoe zou je je er verder in kunnen verdiepen?

#### Kwaliteiten

Het gezamenlijk achterhalen van de kwaliteiten van de leerling aan de hand van de ervaring. Laat het vooral vanuit de leerling komen; twijfelen mag, want er volgen meer gesprekken.

- Wat ging goed? Wat deed jij goed? Is dat ook zo op andere momenten? Kon je dat altijd al?
- Zouden andere van jou kunnen leren?
- Op wie ben je (wat dat betreft) jaloers? waarom?

#### Loopbaansturing

Het gezamenlijk bespreken van de loopbaan van de leerling: wat voor acties kan de leerling de komende tijd ondernemen? Welke hulp heeft hij of zij daarbij nodig?

- Waar wil je de komende tijd aan gaan werken?
- Hoe wil je dat gaan nodig?
- Welke hulp heb je daarbij nodig?

#### Netwerken

Het bedenken, contacten leggen en contacten onderhouden van/mensen die je verder kunnen helpen in je loopbaan. Leer leerling contact te maken en onderhouden.

- Wie kan jou verder helpen? Aan wie zou je kennenvragen.. Wie ken je al die.. Is er iemand in de klas die..
- Praat je wel eens met mensen over...
- Hoe wil je dat gaan bereiken?

#### Afronding

Laat de leerling uit het gesprek gaan met doelen en te nemen acties, maar maak ook als docent duidelijk wat de rol van jou zal zijn. Laat nu de leerling **deel C** invullen en help waar nodig.

- Hoe vond je het gesprek? Was het nuttig? Wat ben je te weten gekomen?
- Welke leerdoelen kun je nu opschrijven?
- Waar gaan we het volgende keer over hebben?



# Loopbaangesprek

## Deel C: afronding

Naam: \_\_\_\_\_

Datum: \_\_\_\_\_

Klas: \_\_\_\_\_



### Toelichting

Je hebt een met loopbaangesprek gehad met de docent (mentor). Tijdens dit gesprek heb je het aan de hand van jouw eigen voorbereiding samen over één of meer loopbaancompetenties gehad. Met behulp van dit formulier sluit je het gesprek af en leg je de gemaakte afspraken vast. Geef hieronder antwoord op de vragen en geef dit formulier vervolgens aan je docent.

### Vragen

1. Hoe vond je het gesprek? Was het nuttig? Wat ben je te weten gekomen?

2. Wat zijn je leerdoelen voor de komende tijd?

3. Hoe ga je daar aan werken (wat ga je doen, welke hulp ga je benutten)?

4. Welke ondersteuning gaat de docent (mentor) je geven?



# 3 Bronvermelding

## 3.1 Literatuurlijst

Boer, R. d., Jager, A., & Smulders, H. (2003). Beroepsdilemma's als sleutel tot betekenisvol leren. Wageningen: Stoas

LAKS. (2013). Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan. Den Haag: Ministerie van OCW.

Law, B. (2001). New thinking for connexions and citizenship. Derby: Centre for guidance studies: University of Derby

Meijers, F., & Kuijpers, M. (2008). Loopbaanleren. Onderzoek en praktijk in het onderwijs. Antwerpen: Garant Uitgevers nv.

Meijers, F., & Wardekker, W. (2002). Career learning in a changing world. International journal for the advancement of counselling 24(3), 149-167.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Bakker, J. (2006, 02). Over leerloopbanen en loopbaanleren: Loopbaancompetenties in het (v)mbo. Opgeroepen op 3 1, 2014, van Het platform beroepsonderwijs: <http://www.utwente.nl/igs/tccr/tccr%20publicaties/leerloopbanen.pdf>

Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2010). Loopbaanbegeleiding en loopbaandialogen in het onderwijs. 's-Hertogenbosch: ECBO.

Meijers, F., Kuijpers, M., & Winters, A. (2013, 7 11). Opgeroepen op 1 19, 2014, van Meijers onderzoek en advies: <http://www.frans-meijers.nl/files/download.php?id=145>

Meijers, F., Marinka, K., & Winters, A. (2010, juli). ecbo. Opgeroepen op 3 1, 2014, van ecbo: <http://www.ecbo.nl/ECBO/downloads/publicaties/A00574.pdf>

Stichting leerplanontwikkeling. (2006). Verbinded leren, katern 3 - Bewust leren door reflecteren. Enschede : Stichting leerplanontwikkeling (SLO).

Stichting Platform VMBO. (2011, 11 22). Keuzes in ontwikkeling. Opgeroepen op 3 9, 2014, van Stichting Platform VMBO: <http://www.platformsvmbo.nl/actueel/laatstenieuws/Keuzes.doc/>

Vernieuwonderwijs.nl is een website van en voor docenten die een interesse hebben in onderwijsinnovatie, in het bijzonder in combinatie met technologie en het doen van onderzoek en waar mogelijk met een praktische insteek.

Op deze website vind je updates over de nieuwste innovaties, artikelen over de achtergronden er van en tools als apps, website's en programma's met bijbehorende uitleg zodat je het direct kunt toe te passen binnen je eigen onderwijspraktijk. Ook werken we met gastschrijvers: iedereen is welkom om een gastartikel te plaatsen over een idee, ervaring of onderzoek. Dit alles om je te inspireren om te innoveren; onderwijsinnovatie is leuk en dat mag gedeeld worden!

Valt je iets op, heb je suggesties, wil je een vraag stellen of wellicht iets met ons delen? Neem dan gerust contact met ons op via het contactformulier op onze website of via een van onze persoonlijke social hubs.

## Vernieuwonderwijs

Telefoon: 06 271 35 888  
Internet: [www.vernieuwonderwijs.nl](http://www.vernieuwonderwijs.nl)  
E-mail: [info@vernieuwonderwijs.nl](mailto:info@vernieuwonderwijs.nl)  
Twitter: [@vernieuwonderwijs](https://twitter.com/vernieuwonderwijs)



**Vernieuwonderwijs**  
*inspiratie en innovatie*