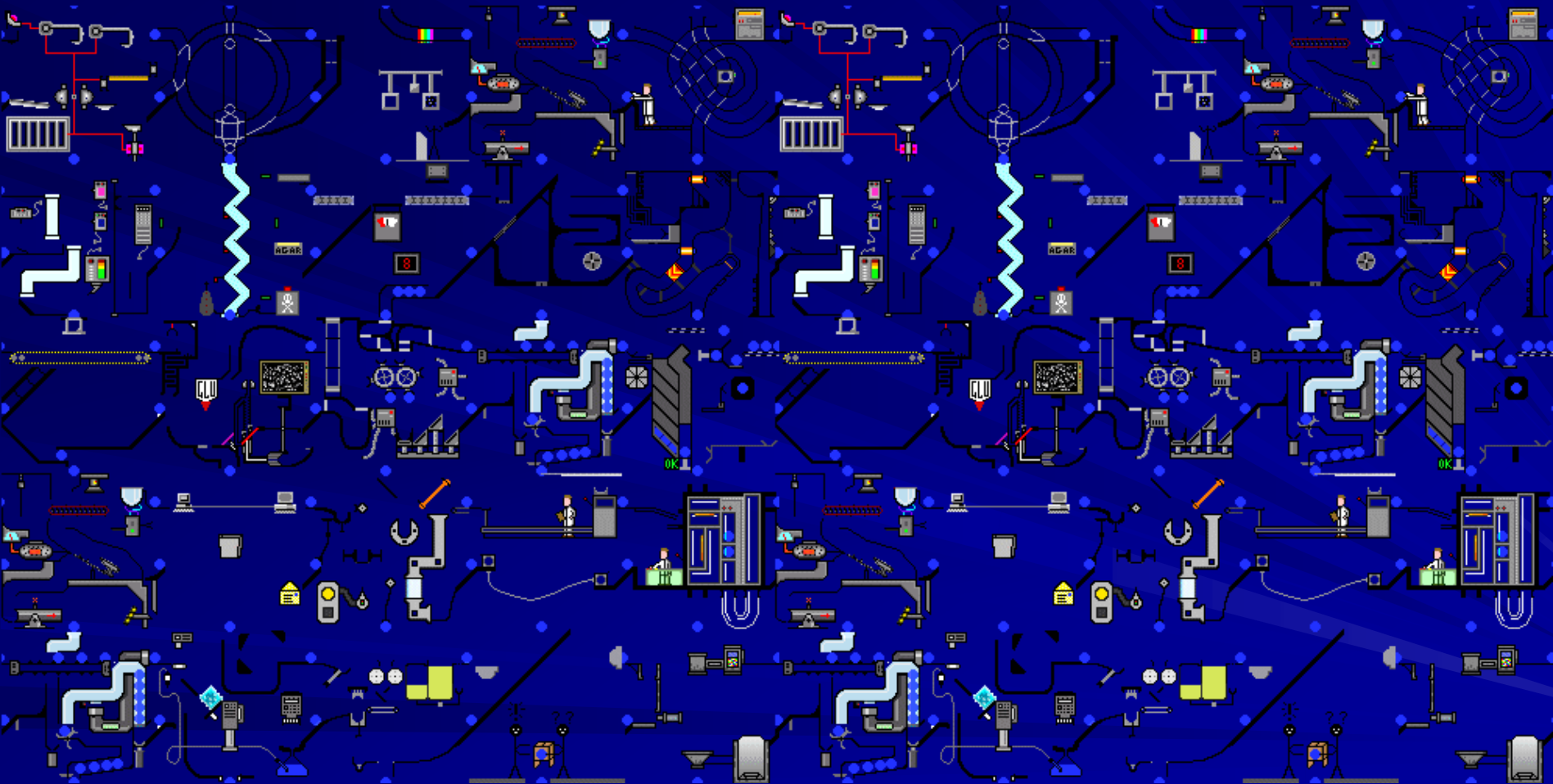


Over kiezen leren praten



M.Kuijpers

Waarom loopbaanontwikkeling?

- Problemen: Leerlingen maken 'verkeerde keuzes'
- Ontwikkelingen: Een leven lang leren is een leven lang kiezen

Waarom loopbaanontwikkeling?

Bedrijfsleven:

“Leerlingen weten niet wat hun sterke kanten zijn,
wat ze willen leren
en wat ze voor de organisatie kunnen betekenen.”



Kiezen als een rationeel proces

(Rees & Bartlett, 199; Watts & Fretwell, 2004; Phillips, 1997; OECD, 2004; RWI, 2008)

- Keuzemogelijkheden te divers (Dols 2008)
- Onvoorspelbaarheid toekomst, complexiteit (Krumbolz, 1998)
- Geen empirische steun voor consistent besluitvormingsproces (Dieleman, 2008)
- Rationaliteit in keuzes bij jongeren is beperkt door onvolgroeide prefrontale cortex (Jolles, 2006)

Kiezen als een rationeel proces

(Rees & Bartlett, 199; Watts & Fretwell, 2004; Phillips, 1997; OECD, 2004; RWI, 2008)

- Alternatieven weten
- Consequenties van keuzes onderzoeken
- Strategie gebruiken om voor en nadelen af te wegen
- Doel voor ogen hebben

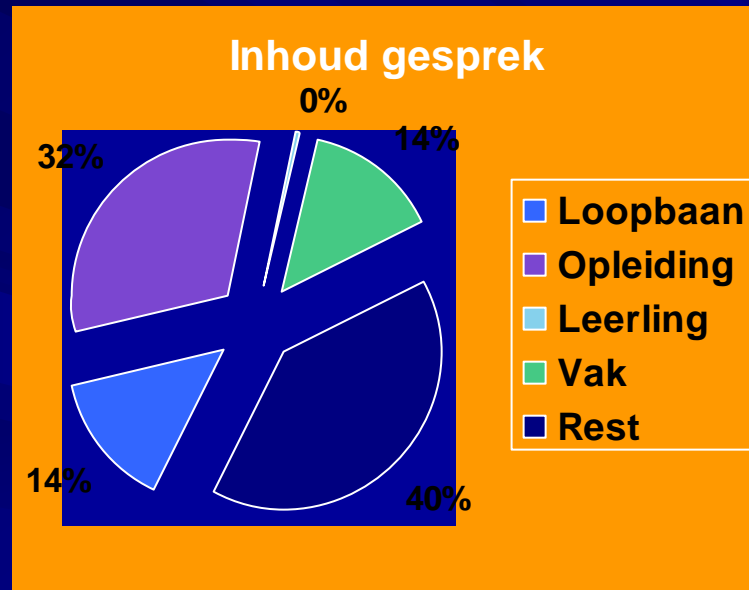
Van kiezen naar leren kiezen

- Informatie of adviesgesprek is niet voldoende
- Elke docent heeft een verantwoordelijkheid in opleiden voor de toekomst i.p.v. voor voldoende
- Leren voor cijfers wordt opbouwen van kennis, ervaringen en netwerkcontacten

Keuzes leren maken

- **Praktijkgerichte leeromgeving: kunnen ervaren**
- **Dialogische leeromgeving: kunnen praten over ervaringen en keuzes**
- **Vraaggerichte leeromgeving: oefenen om kleinere keuzes te maken**

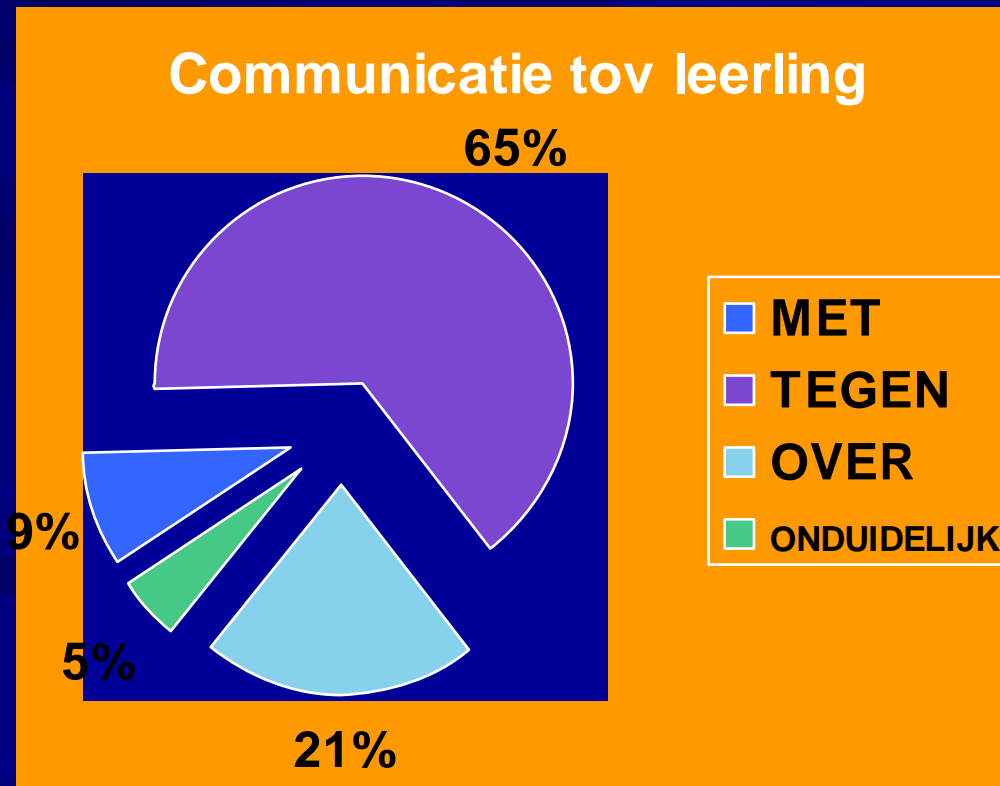
Waar gaat het over: Studie of Loopbaan



Inhoud van (studie)loopbaangesprek

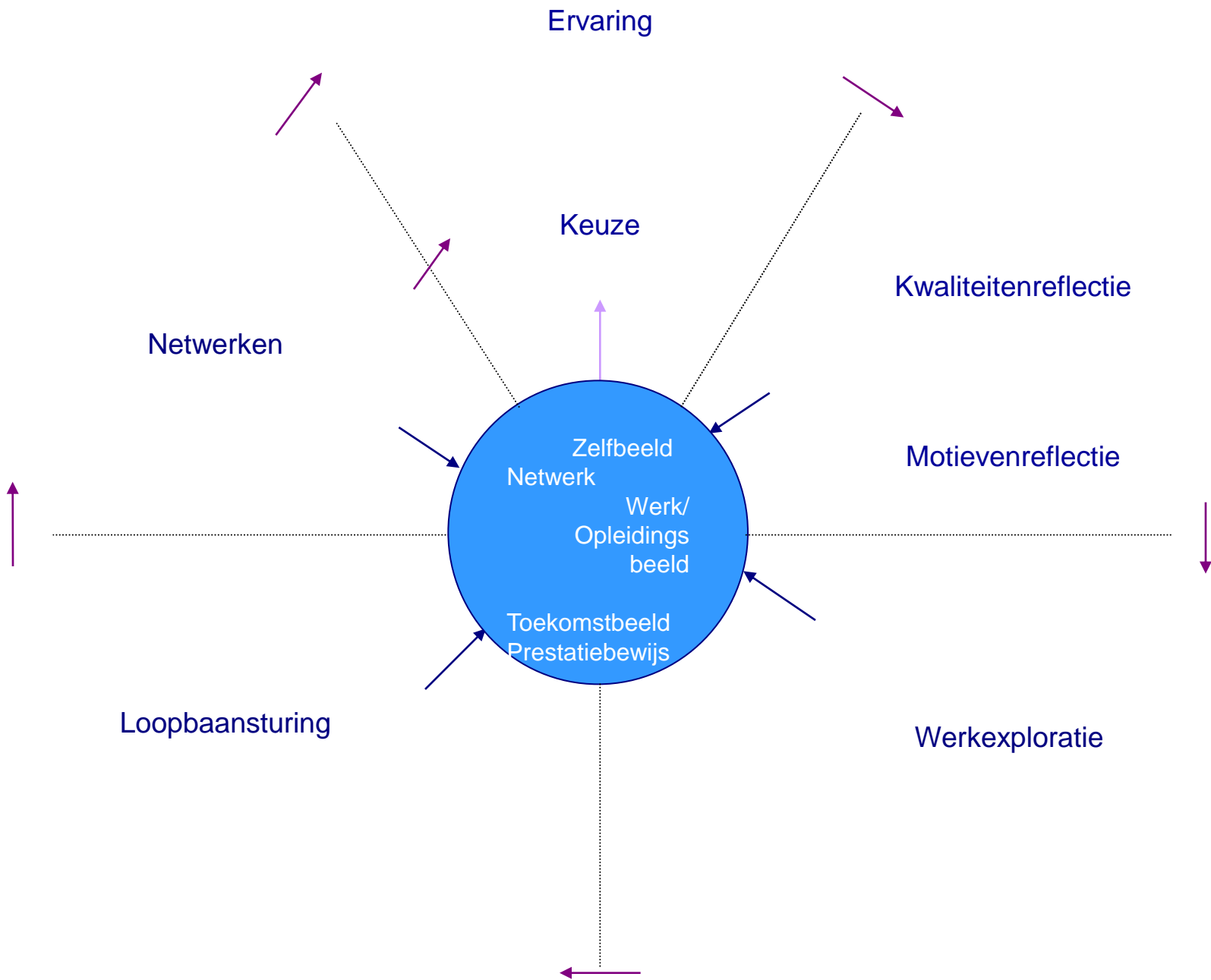
- Vooral over vorderingen op school
- Weinig over de loopbaan, minst over:
 - toekomstdroom
 - wat de leerling bezig houdt in het leven,
 - ervaringen buiten school
 - netwerken
 - welke werksituaties bij de leerling passen

Hoe gaan de gesprekken?



Vorm van (studie)loopbaangesprek

- Leerlingen zijn positief over de 'helpende' component van gesprek (vertrouwen en adviezen)
- Minder positief over de loopbaancomponent
- Bij 57 - 63% komt niet aan bod:
 - het aan het denken zetten over de toekomst
 - het diep ingaan op dingen die de leerling echt belangrijk vindt.
 - het aanmoedigen om dingen te doen die de leerling eigenlijk niet durft

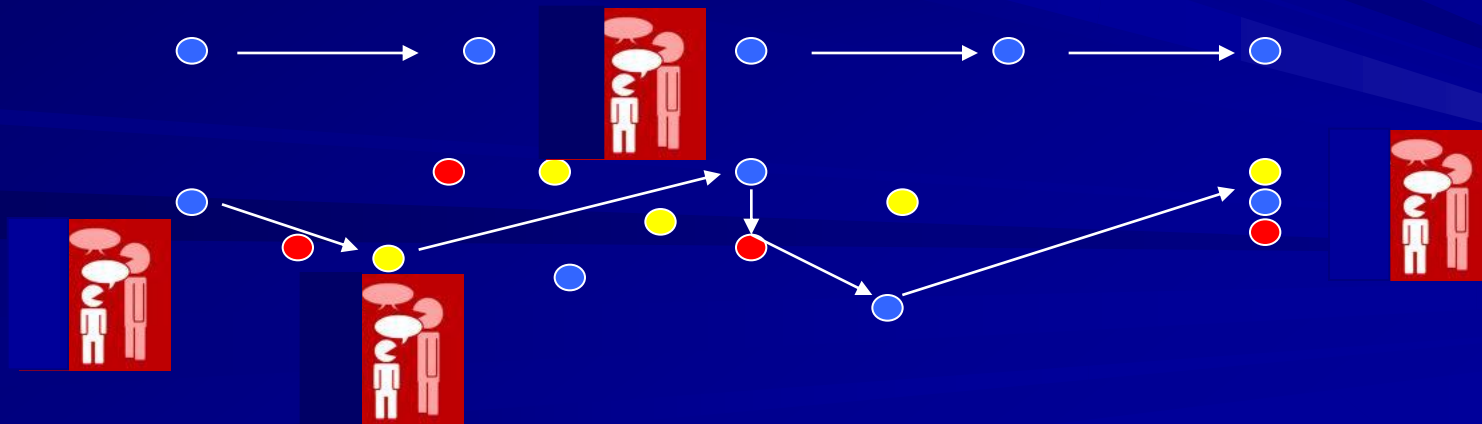


Loopbaangesprek



Begeleiding

Begeleiding is integratie van leerstof, methoden, instrumenten, praktijkervaringen en keuzes



Kwaliteiten van begeleiders

Mijn manager en ik zijn steeds op zoek naar hoe ik mijn talenten het beste kan inzetten in mijn werk

- Dialoog tussen docenten onderling en docenten en managers

- Trialoog tussen leerling, school en de praktijk

(66% in mbo oz en 77% in hbo oz vindt samenwerking school-praktijk onvoldoende)

- Deskundigheidsbevordering docenten

Externe centrale training

Centrale training s.coaches door landelijke experts

2 dagen training
loopbaanreflectiegesprek +
opdrachten in de praktijk

1 dagvideo interactietraining

1 dag train-de-trainer

Centrale training MBO-docenten door landelijke experts

Zn: 1 dag basisgesprekstechnieken

2 dagen loopbaanreflectiegesprekken
+ opdrachten in de praktijk, waarvan:

½ dag
oefenen
met
school-
coach

½ dag
oefenen
met
school-
coach

½ dag
oefenen
met
school-
coach

½ dag
oefenen
o.b.v.
school-
coach

Onderzoek:
Fimpjes &
vragenlijsten

Landelijke
experts

Interne decentrale coaching per team op school

2 x VIB

2x IC	2x IC	2x IC	2x IC
----------	----------	----------	----------

2 x VIB

2x IC	2x IC	2x IC	2x IC
----------	----------	----------	----------

2 x VIB

2x IC	2x IC	2x IC	2x IC
----------	----------	----------	----------

2 x VIB

2x IC	2x IC	2x IC	2x IC
----------	----------	----------	----------

Centrale training schoolcoaches over resultaten, borging en verspreiding
door landelijke experts

Onderzoek:
Fimpjes en
vragenlijsten

I
N
T
E
R
V
E
N
T
I
E-
O
Z