

*Loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) wordt een kernonderdeel (kerndeel C) van de nieuwe VMBO profielen, die vanaf 2016 zullen ingaan, zo is op 24 november jl. [bekend geworden](#). Uitgangspunt van de kerndoelen is dat leerlingen systematisch omgaan met - en reflecteren op - de 5 loopbaancompetenties en dit zichtbaar maken in een loopbaandossier (waarvoor [deze tools](#) erg handig kunnen zijn!). Een goede verkoper kent zijn waar en zo is het wel handig om de achtergrond van de ontwikkeling te kennen!*

De komende tijd gaan we aan de hand van 5 posts in op de loopbaancompetenties:

- [De achtergrond van de loopbaancompetenties](#)
- [Het creëren van een krachtige leeromgeving](#)
- **Het voeren van reflectiegesprekken**
- Loopbaanreflectiegesprekken
- Het loopbaandossier

Deze week deel 3: het voeren van reflectiegesprekken

*Reflectie is een proces van nadenken over, stilstaan bij en het overdenken van situaties met als doel conclusies te trekken voor de toekomst."*

- Stichting leerplanontwikkeling, 2006, p. 10.

## Reflectiegesprekken

Om leerlingen te laten werken aan hun loopbaancompetenties is het belangrijk dat je met hen regelmatig *loopbaanreflectiegesprekken* voert. In de kern is dit aan de hand van de loopbaancompetenties reflecteren op situaties die bijzonder zijn geweest voor de leerling. Daarbij is vooral de 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 goed 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).

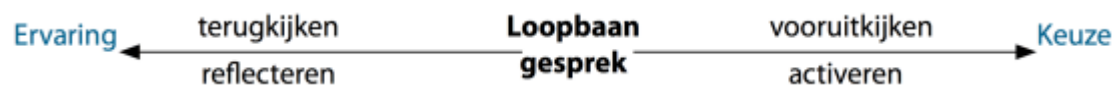
## Componenten

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

- Affectieve component: het opbouwen van een relatie met wederzijds vertrouwen;

- Informatieve component: het aanbieden van pluriforme en relevante informatie;
- Reflectieve component: betekenis geven aan ervaringen;
- Actief-makende component: stappen zetten op basis van de reflectie;
- Netwerkkomponent: netwerkontwikkeling en toegang verlenen tot een netwerk.

*“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 de 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:



Stichting Platform VMBO, 2011, p. 18

## 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).

*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.”*

- Meijers, Kuijpers, & Winters, Meijers onderzoek en advies, 2013, p. 1

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 (motieven) (Stichting Platform VMBO, 2011). 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 c.q. stappen belangrijk (meer loopbaangericht):

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>

Stichting Platform VMBO, 2011, p. 20

De reflectie is met name waardevol als het op een positieve ervaring is, zeker in het onderwijs, waar vaak gesproken wordt gesproken 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 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 mindmap.”* (Stichting leerplanontwikkeling, 2006, p. 10).

## Kanttekeningen

Luken zet bij de hierboven geschetste “bewuste rationele reflectie” (Luken, 2009, p. 18) zijn vraagtekens. Volgens hem is verwerking van (werk)ervaring in de vorm van bewuste rationele reflectie achterhaald door de cognitieve wetenschappen. Bij het maken van beslissingen zijn vaak waarden, motieven en toevalligheden betrokken die niet door rationeel denken gestuurd of gezien kunnen worden (Luken, 2009). Dit wil niet zeggen dat reflectie slecht is, maar dat wel dient te worden gekeken naar wanneer het effectief kan worden ingezet. Beroepsdilemma’s zouden zich volgens Luken bijvoorbeeld goed lenen voor reflectie.

Daarnaast blijkt zowel uit recent leerpsychologisch als onderzoek uit het laatste decennium (M, Vissers, & Vogels, 2011, p. 4): “(...)dat het Nederlandse onderwijssysteem niet optimaal is ingericht om het puberbrein te helpen ontwikkelen. Terwijl jongeren nog met hun eigen identiteit bezig zijn en nog geen beelden hebben van de toekomst, moeten ze wel keuzes maken Loopbaanleren op voor hun toekomst. Ook beschikken hun hersenen nog niet over de benodigde cognitieve vaardigheden, zoals helicopterview, impulscontrole, vermogen tot abstraheren en anticiperen. Hun brein is gewoonweg nog niet klaar voor lange termijn denken en plannen (Jolles, 2006)”. De geschetste kanttekeningen lijken het belang van de concrete situatie te onderschrijven: leerlingen hebben (door het feit dat hun brein nog in ontwikkeling is) moeite met abstractie waardoor een concrete situatie als uitgangspunt genomen kan worden.

## Vooruitkijken

Een volgende stap na het reflecteren, is het *voortkijken*: door met leerlingen te spreken over hun kwaliteiten, kunnen leerlingen hun kwaliteiten 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. Dat is in wezen waar het het voeren van loopbaanreflectiegesprekken om gaat.

In het volgende artikel zullen we verder in gaan op loopbaanreflectiegesprekken, waarbij we ook een praktische hulpkaart als download zullen toevoegen, die je kunt gebruiken om dergelijke gesprekken te voeren!