



ROC Midden Nederland, Welzijn College

Werkplan

Loopbaanbegeleiding startfase afdeling PW

Samen een succesvolle loopbaanbegeleiding vorm geven

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	1
Inleiding	2
1. Theoretisch kader	4
2. Reflectie en gespreksvoering	7
3. Het leren is van de deelnemer	10
4. Mijlpalen LOB startfase	14
5. Meting ontwikkeling loopbaancompetenties	17
6. Praktische zaken loopbaanbegeleiding startfase	20
7. Werkvormen.....	21
8. Literatuur.....	22
Bijlage 1. Werkvormen	23

Inleiding

Voor je ligt het werkplan loopbaanbegeleiding de startfase. Dit werkplan is een uitwerking van bestaand ROCMN materiaal gecombineerd met enkele aanvullingen uit de theorie, wensen vanuit het team en wensen vanuit de studenten. Het product dat voor je ligt is een prototype. Het is een product in ontwikkeling. Na afronding van de startfase in schooljaar 2013/2014 zal er opnieuw worden gekeken naar mogelijke aanpassingen en verbeteringen.

Bij het samenstellen ben ik zo veel mogelijk uit gegaan van bestaand materiaal. Deze materialen en werkwijzen probeer ik met deze handleiding zo veel mogelijk te ondersteunen. Uiteindelijk is het de bedoeling dat dit product een significante bijdrage levert aan de ontwikkeling van een rijke loopbaanomgeving.

Een belangrijke aanvulling op het bestaande materiaal is het expliciet maken en gebruiken van de loopbaancompetenties, voor zowel loopbaanbegeleiders als studenten. Daarnaast is het ook de bedoeling dat de ontwikkeling van de loopbaancompetenties inzichtelijk wordt gemaakt. Deze ontwikkeling maken we zichtbaar in twee meetmomenten. De meetmomenten zijn formatief. Deze meetmomenten zijn steeds de start van het loopbaangesprek dat hier op volgt.

De belangrijkste taak van de loopbaanbegeleider is om de student te helpen de ervaringen die hij heeft betekenis te geven. Op school en later ook op de BPV sturen wij deze ervaringen door leer en beroepsprestaties. Uiteraard doet de student naast deze gestuurde momenten ook nog andere ervaringen op. Het is de bedoeling dat de loopbaanbegeleider ook aan deze ervaringen aandacht besteed.

Het werkplan loopbaanbegeleiding maakt inzichtelijk waar wij in de startfase aan werken en waarom wij dat zo doen. Het is een uitgewerkte richtlijn voor de verdere invulling van loopbaanbegeleiding in de startfase.

Het product begint met een theoretisch kader. In dit kader wordt duidelijk hoe de loopbaanbegeleiding ingericht is en aan welke doelen wij werken. Hierin wordt ook handen en voeten gegeven aan termen als “de student is zelf verantwoordelijk voor zijn leerproces” of “het zweet moet op de juiste rug staan”. Het onderdeel wordt afgesloten met een stuk over gespreksvoering.

Na het theoretische kader is er een uitgewerkt periodeoverzicht met belangrijke momenten (mijlpalen) expliciet benoemd. Daarna is een uitwerking van de meting van de loopbaancompetenties. De laatste twee onderdelen zijn enkele praktische zaken rondom loopbaanbegeleiding en een overzicht met enkele werkvormen.

Alle bestanden of andere zaken waarnaar ik verwijs in dit werkplan zijn te vinden op de portal in de map LOBstartfase.

Samen een succesvolle loopbaanbegeleiding vorm geven

Hoewel er ruimte is voor eigen invulling is het belangrijk dat alle loopbaanbegeleiders aan de slag gaan volgens dezelfde richtlijnen en met dezelfde beelden. Dit product is een eerste stap in de richting van gedeelde beelden en een gedeelde visie op loopbaanbegeleiding. Het is de kern van ons

onderwijs dus het verdient ook de kern van onze aandacht. Van alle loopbaanbegeleiders in de startfase wordt in ieder geval verwacht dat

- Iedereen zich het theoretisch kader eigen maakt
- De grote lijnen zoals die in dit document geschetst worden door iedereen gevolgd worden
- Vragen, opmerkingen en ideeën in brede kring gedeeld worden.

Uiteindelijk willen we een sterk ontwikkelde en zo breed mogelijk gedragen loopbaanbegeleiding. Door samen te ontwikkelen en samen te leren krijgen we dit voor elkaar.

Aanpassingen of verbetervoorstellen zijn meer dan welkom. Ik nodig iedereen uit om mee te denken en verbetervoorstellen of aanpassingsvoorstellen te doen. Na afloop van de startfase 2013/2014 zal aan alle betrokken loopbaanbegeleiders weer worden gevraagd waar behoefte aan is. Tussentijdse voorstellen of ideeën kun je sturen naar D.vanWoerkom@rocmn.nl.

Veel plezier

Dirk

Mei 2013

1. Theoretisch kader

Waar is loopbaanbegeleiding op gebaseerd?

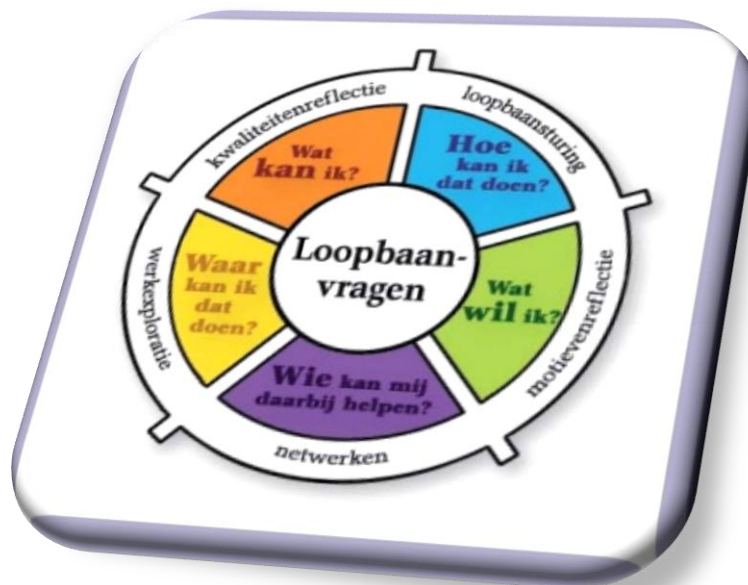
In het brondocument leren loopbaan burgerschap van de MBO raad is slechts kort iets opgenomen over loopbaanbegeleiding. In de eerste twee alinea's staat:

Loopbaanoriëntatie en –ontwikkeling draagt maatschappelijk gezien bij aan employability en ondernemerschap. Daarnaast draagt de loopbaanoriëntatie en –ontwikkeling bij aan de persoonlijke ontplooiing.

Het gaat hierbij om het sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven. ([mbo raad 2011](#))

In deze eerste twee alinea's staat eigenlijk precies wat er moet gebeuren. Als handvaten om verder te werken geeft de MBO raad verder de loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers weer. Deze competenties zijn:

- **Kwaliteiten reflectie**
- **Motieven reflectie**
- **Loopbaansturing**
- **Netwerken**
- **Werkexploratie**



Figuur 1 loopbaancompetentiethorie volgens Marinka Kuijpers (2003)

Zoals te zien is in bovenstaande figuur staan in deze theorie loopbaanvragen centraal. Het is goed om je te realiseren dat wij studenten opleiden voor een nog niet bestaande arbeidsmarkt. Hoe de kinderopvang er over tien jaar uit ziet, weet op dit moment niemand. Is er werk en zo ja wat voor werk? De MBO raad schrijft dat loopbaanbegeleiding bij moet dragen aan het in staat stellen van werknemers om zichzelf te aan te passen en te vernieuwen. De ontwikkeling van loopbaancompetenties draagt enorm bij aan het vergroten van de autonomie en zelfredzaamheid van studenten op school en ook later in het werkveld. Uiteindelijk zal de student in staat moeten zijn om zijn eigen loopbaanvragen te formuleren en hierop ook zijn eigen antwoorden te vinden.

Afdeling PW

De afdeling PW heeft op beleidsniveau twee plannen waar iets over loopbaanbegeleiding gezegd wordt. Dit zijn het macroplan en het mesoplan.

In het macroplan staat:

- LOB is de start van het leren
- Het startportfolio is een belangrijk richtinggevend instrument
- LOB richt zich op de onbewust onbekwame beroepsbeoefenaar
- Het leren is van de deelnemer
- De LOB-er staat naast de student om diens ontwikkeling te stimuleren

In het mesoplan PW staat:

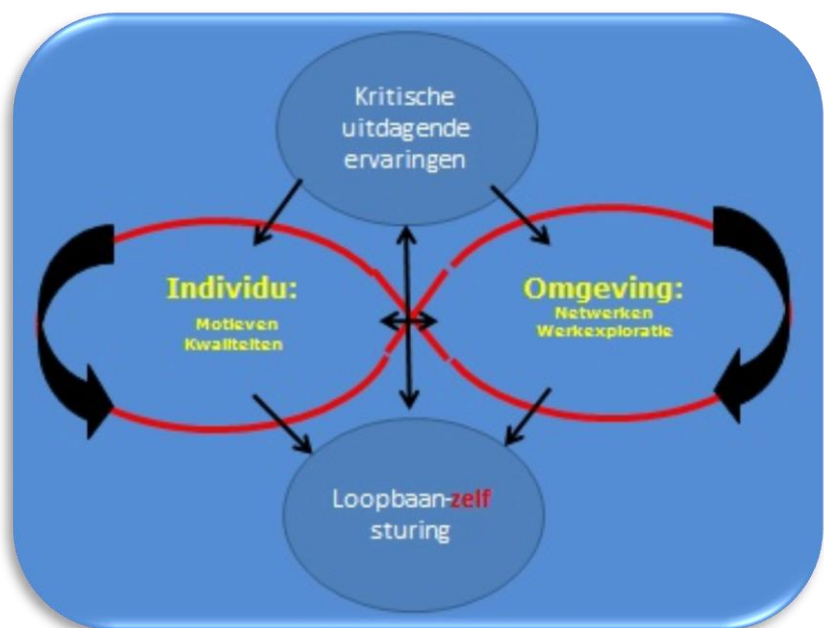
- In de startfase staat de oriëntatie van de student op het beroep, de opleiding en op zichzelf centraal.
- Doel is dat de deelnemer leer en loopbaancompetenties ontwikkelt.

Vooraf de eerste bullet is belangrijk om in gedachten te houden. Dit geeft de gehele startfase en dus ook de loopbaanbegeleiding richting.

Rol van de loopbaanbegeleider

De loopbaanbegeleider staat naast de student en het leren is van de student maar hoe doe je dat?

Figuur 2 is een schematische weergave van de loopbaangerichte leeromgeving. De ontwikkeling start bij een kritische uitdagende ervaring. Vanuit dit startpunt is het de bedoeling dat de student via de loopbaancompetenties werkt aan de ontwikkeling van loopbaan of zelfsturing. Deze ontwikkeling kan via het individu of via de omgeving. Omgeving en individu hebben invloed op elkaar, vandaar dat deze in een lemniscaat zijn getekend.



Figuur 2 loopbaangerichte leeromgeving (Bruil 2012)

De loopbaanbegeleider is er om de student te ondersteunen in het verlenen van betekenis. Wij zijn er dus om de kritische of uitdagende ervaring van de student te herkennen en de student te

ondersteunen in het betekenis geven van deze kritische en uitdagende ervaring. Het voeren van een loopbaangericht gesprek is hierbij een zeer belangrijke tool. Enkele handvaten voor het voeren van een zo'n gesprek worden gegeven in het hoofdstuk Reflectie en gespreksvoering.

De loopbaangroep

Loopbaanbegeleiding bij het ROC Midden Nederland is gebaseerd op het sociaal constructivisme. Studenten leren dus niet alleen maar leren juist samen met elkaar en van elkaar. De loopbaangroep is een sociale, vaste en veilige omgeving voor de student. De groep speelt in de ontwikkeling van de loopbaancompetenties een belangrijke rol. De student kan op verschillende manieren ondersteuning krijgen uit de groep. Dit kan het bespreken van een probleem of opvatting zijn maar het kan ook ondersteuning bij de ontwikkeling van je eerste PAP zijn. Dekkers en Hogenboom (2006) zien een aantal kernfuncties van de loopbaangroep.

- Het ontwikkelen, toetsen en aanscherpen van zelfbeeld, beroepsbeeld, opleidingsbeeld
- Ondersteuning bij loopbaancompetentieontwikkeling d.m.v. advies, intervisie, helpen met opdrachten etc.
- Oefenen van vaardigheden
- Oefenen met loopbaaninstrumenten zoals het portfolio of het Persoonlijk Activiteiten Plan (PAP).
- Successen en tegenslagen delen

Daarnaast zie ik zelf nog een belangrijke andere rol die voor de loopbaangroep.

- Ondersteuning in de ontwikkeling van metacognitieve vaardigheden

Zie voor meer informatie over metacognitieve vaardigheden hoofdstuk het leren is van de student. Juist door elkaar te zien werken en actief met elkaar te denken over een bepaald probleem of een bepaalde casus kunnen studenten deze vaardigheden ontwikkelen.

2. Reflectie en gespreksvoering

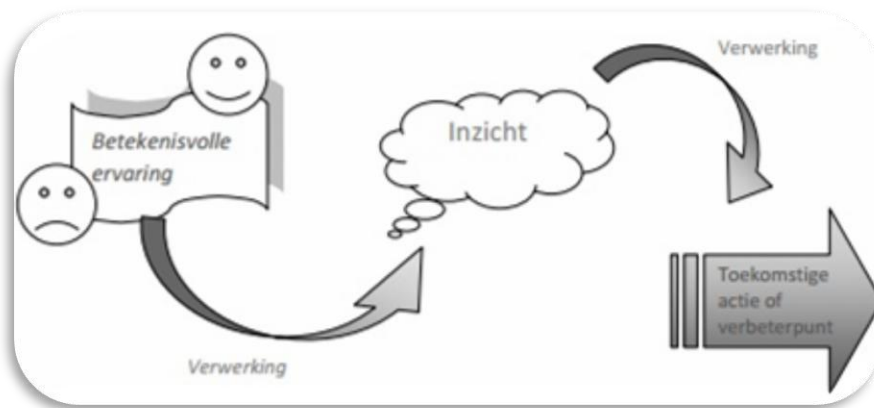
Een zeer belangrijke tool die de loopbaanbegeleider in handen heeft is het voeren van individuele gesprekken met de student. Uit diverse onderzoeken blijkt dat veel docenten moeite hebben met het voeren van reflectieve loopbaangesprekken. In dit onderdeel van het werkplan zal ik na een korte inleiding over reflectie en gespreksvoering enkele concrete handvatten geven voor het voeren van deze gesprekken.

Reflectie

In alle loopbaangesprekken met studenten zal reflectie centraal staan. Ik ga bij reflectie uit van de definitie van Mittendorf (p. 7, 2012):

“Reflectie is het verwerken van betekenisvolle ervaringen gericht op nieuwe inzichten en vervolgacties in de toekomst.”

In het onderstaande figuur zie je een schematische weergave van deze definitie.



Figuur 3 reflectie in schema (Mittendorf, 2012)

Wij als loopbaanbegeleiders zijn vooral actief bij het herkennen en verwerken van de betekenisvolle ervaring en het verwerken van het opgedane inzicht voor ontwikkelpunten in de toekomst.

Behalve reflecteren tijdens loopbaangesprekken is het ook de bedoeling dat studenten reflecteren door reflectieverslagen of in de loopbaangroep tijdens de loopbaanlessen.

Maar hoe doe je dat dan?

Loopbaangesprekken zijn belangrijk en voor veel docenten niet eenvoudig om te voeren. “Wat moet ik dan wel doen” of “hoe kan dit het beste aanpakken” zijn relevante vragen. Onderstaand een korte samenvatting van onderzoek dat bij ROC West Brabant (den Boer & Stukker, 2012) is gedaan. Hierin ook enkele concrete handvatten voor het voeren van reflectieve loopbaangesprekken.

Reflectie is van belang in de ontwikkeling van de student. Het is de bedoeling dat de kwaliteit van reflectie zo is dat deze tot bewuste zelfkennis leidt. Er zijn diverse auteurs die zeggen dat de kwaliteit van reflectiegesprekken doorslaggevend is bij het ontwikkelen van deze bewuste zelfkennis.

De kwaliteit van een reflectiegesprek kan volgens den Boer en Stukker uitgedrukt worden in:

- Of de student gebeurtenissen omschrijft die betekenis in zich hebben.
- Of en hoeveel het de student lukt om aan de hand van deze gebeurtenis inzicht over zichzelf

te benoemen

- Hoe duidelijk dit inzicht door de student benoemd wordt
- De diepte van het inzicht
- In hoeverre het inzicht leidt tot vervolgactie

Welk docentengedrag kan deze kwaliteiten bevorderen?

Uit het onderzoek blijkt dat studenten grofweg drie soorten uitingen hebben tijdens loopbaangesprekken.

1. De student vertelt zonder emotie de feiten van een gebeurtenis
2. De student benoemt een emotie zonder deze te koppelen aan een gebeurtenis. Een emotie kan al zoiets zijn als saai, leuk, stom etc.
3. De student geeft een beschrijving van een gebeurtenis en koppelt daar een emotie aan. Dit is een betekenisvolle ervaring.

In gesprekken met studenten streven we ernaar om een ervaring van een student een betekenisvolle ervaring te laten zijn. Het vormgeven van de betekenisvolle ervaring kun je op de onderstaande manieren voor elkaar krijgen.

In alle gesprekken is het van groot belang om **aan te sluiten bij de EMOTIE** van de student. Deze emotie is een bewezen motor voor het op gang brengen van reflectie.

1. Open vragen naar inzicht of emotie. (Hoe was het? Hoe was dat voor jou?)
2. Oorzaak gevolg vragen waarin je navraagt wat precies de oorzaak was van het prettige of juist minder prettige gevoel.
3. Vergelijken met eerdere ervaringen en de daaraan gegeven betekenis
4. Directe vragen naar inzichten en eigenaarschap van de student. (Ik zie dat deze kwestie dit en dit voor je betekent klopt dat?)
5. Doorvragen naar de wens, betekenis, inzicht die een student aan de situatie geeft
6. Vragen naar de actie die de student wil ondernemen

Het gebruik van de **oorzaak gevolg** vraag en het **doorvragen naar inzicht** zijn **krachtige tools** om studenten te ondersteunen bij hun betekenisvolle ervaringen.

De loopbaangroep

Hoewel veel reflectieve gesprekken samen met de student gevoerd worden kun je hiervoor ook de loopbaangroep inzetten. In gesprekken met groepen studenten gelden eigenlijk dezelfde richtlijnen als in gesprekken met individuele studenten. Twee aanvullende punten die alleen gelden voor groeps gesprekken zijn:

7. De groep vragen naar een oordeel over wat de student, die in het gesprek centraal staat, heeft verteld. (Absolute voorwaarde is wel dat het veilig is in de groep)
8. De groep vragen naar de betekenis van de casus voor hun werk en hun beeld van het beroep.

De grootte van de groep is ook nog van belang bij het voeren van gesprekken. Uit het onderzoek

blijkt dat een groep van maximaal zes studenten optimaal is voor het voeren van een groepsgesprek.

Gevaren

In gespreksvoering met de student zijn ook enkele belangrijke gevaren die ik tot slot wil benoemen.

- Niet in gaan op de emoties van de student
- Reageren op de inhoud en niet op de emotie die de student ook weer geeft
- Te lang bij de emotie stil blijven staan
- Te snel af willen ronden en de student te veel aan willen reiken
- Protocol afwerken
- Niet achterhalen waarom een student een situatie als negatief heeft ervaren maar dit als gegeven aannemen
- Spiegelen en veel uitdagen. Een uitspraak van een student zo stellig neer zetten dat de student het er niet mee oneens kan zijn. Student zegt ja dat klopt en denkt verder niet na
- Onvoldoende doorvragen
- Invullen of suggestieve vragen stellen
- Niet ingaan op inzichten die de student formuleert
- Inzichten niet vertalen naar actie

3. Het leren is van de deelnemer

Dit is één van de belangrijke punten in ons onderwijs. Een belangrijke vraag om te beantwoorden is hoe zorgen we er voor dat het leren ook echt van de deelnemer is. In het onderstaande stuk geef ik een samenvatting van hoofdstuk 10 uit het boek resultaatgericht doceren (Schellekens 1998). In dit hoofdstuk behandelt Schellekens metacognitieve vaardigheden. Het boek is te krijgen in de mediatheek van de Vondellaan.

Zelfstandig leren

Zelfstandig leren is leren dat volledig of bijna volledig onder beheer staat van de student. Bij zelfstandig leren is er sprake van zelfregulatie. De leerling bepaalt en reguleert zelf welke stap hij gaat zetten. Op school en ook in de loopbaanbegeleiding willen wij zelfstandig leren stimuleren en de leerling motiveren om het heft in eigen handen te nemen. Zelfstandig of zelfregulerend leren is wat anders dan docentonafhankelijk leren. Wij docenten verschaffen de aanleiding, de middelen en de gelegenheid om aan de slag te gaan. De student neemt vervolgens zelf het initiatief en onderneemt activiteiten en behaalt resultaten. De docent reageert hier weer op en zo komt er een dynamisch leerproces op gang.

Zelfstandig leren is niet alleen weggelegd voor de slimme of intelligente leerling. Metacognitieve vaardigheden kunnen door iedereen ontwikkeld worden. Deze metacognitieve vaardigheden dragen bij aan het zelfstandig leren. Uit diverse onderzoeken blijkt dat metacognitieve vaardigheden een betere voorspeller zijn voor het behalen van succes dan intelligentie.

Metacognitieve vaardigheden

Metacognitieve vaardigheden zijn de vaardigheden die je nodig hebt voor zelfregulatie. Voor zelfstandig leren zijn er zeven metacognitieve vaardigheden te onderscheiden. Deze vaardigheden zijn:

- Oriënteren
- Plannen
- Monitoren
- Toetsen
- Herstellen
- Evalueren
- Reflecteren



Figuur 4 wegwijzer consortium

Naast dit rijtje heb ik een afbeelding van onze wegwijzer gezet. De wegwijzer is duidelijk gebaseerd op metacognitieve vaardigheden.

Groepen vaardigheden

Er zijn grofweg drie groepen vaardigheden te herkennen. In de onderstaande tabel zijn deze vaardigheden zichtbaar.

Metacognitieve vaardigheid	Indicatoren metacognitie
1. Oriëntatievaardigheden	Hieronder valt o.a. <ul style="list-style-type: none">• Verkennen van het onderwerp• Belangstelling versterken• Aangeven wat je wel en wat je niet kan• Leerdoelen stellen leerstrategie kiezen• Leermiddelen regelen• Plannen
2. Elaboratievaardigheden	Hieronder valt o.a. <ul style="list-style-type: none">• Motiveren van jezelf• Oefenen met het onderwerp• Jezelf aan de gang houden• Zelf oplossingen bedenken• Samenwerken• Bijstellen van je plan indien nodig
3. Consolidatievaardigheden	Hieronder valt o.a. <ul style="list-style-type: none">• Zelf het resultaat toetsen• Het gebruiken van de nieuwe kennis en vaardigheden in het dagelijks leven• Het resultaat benutten in andere leersituaties• Reflecteren op het proces

Tabel 1 Metacognitieve vaardigheden

Uit diverse onderzoeken blijkt dat studenten die succesvol zijn met name beter zijn in de oriëntatievaardigheden en in de consolidatievaardigheden. De tweede groep vaardigheden zijn uiteraard van belang maar de verschillen tussen succesvolle leerlingen en leerlingen die minder succesvol zijn zitten hem vooral in groep één en drie van de vaardigheden. De winst voor docenten is dus vooral te behalen in de versterking van groep één en groep drie.

Als het zo duidelijk is waarom geven we dan niet een vak metacognitieve vaardigheden? Helaas zo eenvoudig is het niet. Voor de versterking van metacognitieve vaardigheden is het nodig om deze vaardigheden te koppelen aan lesstof. Je moet als het ware context bieden om deze vaardigheden aan te leren. Daarnaast is het belangrijk dat het aanbieden of aanleren van deze vaardigheden gebeurt op een systemische manier. De student moet zich er bewust van zijn dat goed oriënteren invloed uit oefent op het uiteindelijke resultaat.

Voorwaarden zelfstandig leren

Naast deze belangrijke voorwaarden zijn nog drie belangrijke groepen die voorwaardelijk zijn voor het zelfstandig leren. Dit zijn:

- Psychologisch draagvlak
- Krachtige leeromgeving
- Plezier in het leren

Psychologisch draagvlak

In deze groep gaat het met name om zelfvertrouwen en zelfkennis. Zonder zelfvertrouwen is een leerling niet in staat om zelfstandig aan de slag te gaan. Met veel structuur en veel begeleiding kan een student met weinig zelfvertrouwen wel tot resultaat komen. Op dit moment is deze student echter niet zelfsturend bezig. Om onzekere studenten te begeleiden is het belangrijk om je te richten op wat de student wel kan. Het gebruiken en benadrukken van de sterke punten van de student.

Zelfkennis gaat met name over vragen als hoe leer ik, wat kan ik, ben ik snel afgeleid, werk ik graag samen of eigenlijk liever alleen. Het is zeer belangrijk dat studenten hier iets van weten. Zonder zelfkennis kun je namelijk je zelf ook niet sturen.

Tot slot is de verantwoordelijkheid voor het eigen doen en laten een laatste belangrijke tak van het psychologisch draagvlak. Om tot zelfstandig leren te komen is het belangrijk dat de leerling ook zelf verantwoordelijk is voor zijn leerproces. Een belangrijk middel hierin is het maken van afspraken met individuele leerlingen.

Wat houdt dat eigenlijk in een krachtige leeromgeving?

Een krachtige leeromgeving is volgens Schellekens opgebouwd uit vier elementen

1. Leerinhoud
2. Opbouw leerstof
3. Leertaken
4. Leeromstandigheden

Bij het inrichten van de alle lessen die gegeven worden moeten de volgende vragen worden gesteld.

- Waar zit de student in zijn/haar ontwikkeling? Wat is mijn doel?
- Welke leerstof moet ik kiezen om de leerling op een positieve manier uit te dagen?
- Hoe moet ik deze leerstof ordenen om het leerproces op gang te brengen?
- Hoe krijg ik de student tot leren? Wat heeft deze student van mij nodig?
- Hoe maak ik de leertaken en omgeving zo realistisch mogelijk?
- Welke middelen heb ik nodig om dit voor elkaar te krijgen?
- Hoe reflecteer ik met de student of laat ik de student reflecteren? Hoe weet ik of de student iets geleerd heeft?

Plezier in leren

Zonder plezier in leren is het moeilijk om studenten tot leren te krijgen. Vaak is het dan verplicht of vervelend om te doen. Studenten hebben vaak een negatief beeld van school en van leren op school. Leren in andere situaties zoals stage of een baan in het weekend is geen probleem. Plezier in het leren wordt gestimuleerd door aan te sluiten bij zaken die studenten als plezierig ervaren. Een activiteit in het verlengde van dit plezierige wordt als nuttig en prettig ervaren. Daarnaast is het belangrijk om belangstelling te wekken voor het onderwerp. Hoewel niet eenvoudig is dit een belangrijke taak voor de docent en de loopbaanbegeleider.

Wat kan de docent concreet doen?

Ten eerste is het van groot belang dat de metacognitieve vaardigheden in een cursus geïntegreerd worden. In dit geïntegreerde zijn er een viertal mogelijkheden van docentengedrag.

Spiegelen: Het bespreken van de leeraanpak van de student tijdens het werk.

Voorbeeld: Jouw aanpak voordoen en expliciet maken. Kies hierbij een vertrekpunt dat de leerlingen begrijpen.

Leermeester: Groepen zelf aan de slag laten gaan. Hierop commentaar geven, kritische opmerkingen maken, suggesties doen voor verbetering.

Begeleider: Leerlingen op verzoek begeleiden vragen vanuit de leerlingen laten komen. Leerlingen laat je ook zelf zoeken naar antwoorden op de vragen die ze stellen.

Deze rollen kun je gemakkelijk afwisselen en differentiëren waar nodig. Deze rollen zijn toe te passen op zowel groepen studenten als op individuele studenten. Bij alles ben je als docent een procesbegeleider.

Reflectieve gespreksvoering is bij het ondersteunen van de ontwikkeling van metacognitieve vaardigheden een belangrijke tool. In het laatste onderdeel van het theoretische kader wordt reflectieve gespreksvoering behandeld.

4. Mijlpalen LOB startfase

Op de volgende pagina een overzicht met belangrijke momenten in de LOB in de startfase. De opbouw is per week in de onderwijsperiode. Het is aan te bevelen dat studenten ook beschikken over een light versie van dit overzicht. Dit geeft de studenten houvast en structuur tijdens de eerste twee periodes LOB op school.

De **verplichte onderdelen zijn ROOD** van kleur. Het is de bedoeling dat deze onderdelen ook in de weken die zijn aangegeven plaats vinden. De overige onderdelen zijn optioneel maar wel aan te raden. Het overzicht is in principe per onderwijsperiode opgebouwd. Sommige onderdelen zullen in beide onderwijsperiodes behandeld worden. Dit is dan duidelijk aangegeven.

Het is van belang dat wij deze structuur van de **RODE onderdelen** zo veel mogelijk volgen. Hierdoor hebben we een eenduidig verhaal naar al onze studenten en weten we als LOB-ers ook in grote lijnen waar wij als collega's mee bezig zijn.

Startportfolio

Het startportfolio zal in deze structuur een belangrijke rol innemen. Al in periode één is het de bedoeling dat studenten een start maken met het startportfolio. Het inleveren van dit portfolio wordt ook naar voren gehaald. Het eerder inleveren van het startportfolio schept voor de loopbaanbegeleiders ruimte voor een gesprek met de student over diens ontwikkeling voordat de student daadwerkelijk op stage gaat. Het startportfolio gesprek kan op die manier ook gebruikt worden om concrete leerdoelen te formuleren die in het POP (dat in tussenweek twee voor het eerste gemaakt wordt). Het startportfolio krijgt op deze manier meer gewicht. Het is te overwegen om de startportfoliogesprekken samen met je collega loopbaanbegeleider te voeren. Hierdoor krijgt het portfolio nog meer gewicht. Het is erg belangrijk om je te beseffen dat het startportfolio geen doel op zich is. Het is een middel om reflectie en ontwikkeling op gang te brengen.

Periode 1	Activiteit
Week 1 tm 4	Werken aan groepsklimaat Structuur opleiding Praktische zaken als BB en foto's voor pasjes Uitleg LOB en LOB competenties Opstarten LP2 ¹
Week 5 Week 5,6	Invullen eerste meting LOB competenties LOB gesprekken individueel n.a.v. meting LOB competenties en eerste ervaringen op school ²
Week 7,8,9 Week 7,8,9	Opstarten LP 3,4 ³ Samenstellen en reflecteren op eerste versie startportfolio ⁴ . Opstarten voorbereiding ouderavond
Aandachtspunten algemeen	Leerprestatie 1 en 5 worden bij de vakken ICT en beroepsbeeld gemaakt en afgerond in periode 1. Zorg ervoor dat deze leerprestaties direct afgetekend worden door de vakdocent en opgenomen worden in het startportfolio. Studenten komen van een VMBO met vaak veel begeleiding en structuur. Tijdens de start van de opleiding kan het geen kwaad een deel van deze structuur vast te houden. Reflecteren hoeft niet perse via de STARTT methode en in de vorm van een verslag. Dit kan ook later komen.
Doelen periode 1	<ul style="list-style-type: none"> • Positief groepsklimaat • Goed geïnformeerde studenten • Startportfolio en belang daarvan is bekend bij de studenten. • Eerste kennismaking met reflectie • Start met ontwikkeling loopbaancompetenties

Zie werkvormen overzicht voor ideeën

Reflectie werkvorm opgenomen in het werkvormen overzicht

Tabel 2 Mijlpalenoverzicht periode 1

¹ Zie hiervoor de handleiding leerprestaties

² Deze gesprekken kunnen ook aan het eind van de periode. Het is belangrijk dat voor het eind van de periode hierover wel een reflectief gesprek gevoerd is.

³ Zie hiervoor de handleiding leerprestaties

⁴ Zie voor format startportfolio handleiding leerprestaties

Periode 2	Activiteit
Week 1 & 2 Week 1 tm 5	Afronden LP 2 en LP 4⁵ Vorbereiden ouderavond Groepsklimaat Aandacht besteden aan kennistoets tussenweek 2. Verder opbouwen startportfolio
Week 5 Week 6,7	Ouderavond (georganiseerd door studenten) Afronden LP3 Reflectie in groepen op ouderavond en LP 3 Afmaken startportfolio
Week 7 Week 8, 9	Invullen tweede meting loopbaancompetenties Studenten leveren startportfolio in Gesprekken nav startportfolio en tweede meting loopbaancompetenties
Week 10	Student maakt POP LOB-er vult SOO kernwaardenboekje in⁶.
Aandachtspunten algemeen	Na afronding van de ouderavond hebben studenten alle opdrachten gemaakt voor hun startportfolio. Het is erg belangrijk om het gesprek over het startportfolio voor het samenstellen van het POP te voeren. Het startportfolio is een middel om reflectie op gang te brengen bij de student. Informatie over de opleiding en onderdelen die er aan gaan komen (zoals de kennistoetsen of de start van de stage) zijn voor studenten erg belangrijk.
Doelen Periode 2	Voor de doelen van periode 2 geldt dat deze een aanvulling zijn op de doelen van periode 1. <ul style="list-style-type: none"> • De student is zo veel mogelijk eigenaar van zijn eigen ontwikkeling • De student kan benoemen welke ontwikkeling hij door heeft gemaakt in de loopbaancompetenties. • Het startportfolio geeft een helder beeld van de ontwikkeling van de student tijdens de startfase.

Tabel 3 Mijlpalenoverzicht periode 2

⁵ Afronding kan ook later in de periode maar moet uiterlijk in week 7 in het startportfolio zitten.

⁶ Zie prestatiewijzer voor meer informatie.

5. Meting ontwikkeling loopbaancompetenties

Zoals aangegeven in het theoretisch kader werken we in de loopbaanbegeleiding aan de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Het onderwijsadviesbureau CPS heeft bij deze loopbaancompetenties enkele indicatoren ontwikkeld. Deze indicatoren zijn op de volgende pagina's opgenomen.

Invulinstructie

Het is de bedoeling dat studenten dit document zelfstandig invullen. Het ingevulde document kan opgenomen worden in het startportfolio van de student. Naar aanleiding van elke meting zal er een gesprek worden gevoerd met de student. De loopbaancompetenties en de ontwikkeling van deze loopbaancompetenties zullen onderwerp van gesprek zijn.

De student vult dit document zelf in om op die manier inzicht te krijgen in zijn eigen loopbaancompetenties en de ontwikkeling van deze loopbaancompetenties. Het op dit document volgende gesprek is vooral bedoeld om de ervaringen die studenten op doen betekenis te geven.

Meting ontwikkeling loopbaancompetenties	Meting 1	Naam:				Meting 2	Datum:			
		Datum:					Datum:			
Kwaliteitenreflectie	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak
Ik weet waar ik goed en minder goed in ben.										
Ik weet welke kwaliteiten ik kan inzetten voor het beroep wat ik wil gaan doen.										
Ik kan de ontwikkeling van mijn beroepscompetenties en mijn talenten in verband brengen met eerdere ervaringen in mijn leven en met beelden/inzichten over mijn toekomstige studie- en arbeidsloopbaan, c.q. levensloop.										
Motievenreflectie	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak
Ik kan aangeven wat ik leuk en interessant vind aan mijn opleiding.										
Ik weet wat mijn werkwaarden zijn.										
Ik kan verband leggen tussen eerder ervaringen in mijn leven en mijn waarden.										
Ik kan verband leggen tussen beroepsdilemma's en mijn waarden.										
Werkexploratie	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak
Ik heb een beeld van de inhoud van het werk waarvoor ik leer.										
Ik weet welke beroepscompetenties nodig zijn in het werk waarvoor ik leer.										
Ik weet welke leeractiviteiten ik moet ondernemen om die beroepscompetenties te										

kunnen ontwikkelen.											
Ik kan de organisatiecultuur van een bedrijf onderzoeken.											
Ik ben op de hoogte van de ontwikkelingen in het werkveld.											
Ik kan ontwikkelingen en cultuur in verband brengen met mijn kwaliteiten en motieven.											
Ik weet wat de actuele beroepsdilemma's zijn in het werk waarvoor ik leer.											
Loopbaansturing	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak	
Ik kan doelen stellen voor mijn studieloopbaan.											
Ik baseer keuzes in mijn leerproces op mijn kwaliteiten en waarden, en op mijn toekomstwensen.											
Ik organiseer de begeleiding die ik nodig heb om mijn leerproces te sturen											
Ik stem mijn mogelijkheden en (ontwikkel)wensen af de specifieke situatie van de stage/werkorganisatie en/of arbeidsmarkt.											
Ik toon mijn kwaliteiten en motieven in werk, stage en op de arbeidsmarkt.											
Netwerken	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak	onbekend	kennis van	soms	regelmatig	vaak	
ik beschik over een netwerk van mensen die mij kunnen helpen bij mijn (studie)loopbaan.											
Ik onderhoud mijn netwerk en breid het uit.											
Ik kan iets betekenen voor mensen in mijn netwerk.											

Tabel 4 Meting loopbaancompetenties

6. Praktische zaken loopbaanbegeleiding startfase

Belangrijke documenten

In de startfase zijn enkele documenten belangrijk. Elke loopbaanbegeleider heeft kennis nodig van de inhoud van de onderstaande documenten. Studenten zijn met de meeste van deze documenten druk bezig in de startfase.

Document	Korte omschrijving
Studiegids	Rechten en plichten van de student, Inhoud van de opleiding en van het examen.
Prestatiewijzer	Uitwerking van de gebruikte methode.
Leerprestatie handleiding studenten	Opdrachten waar de studenten aan werken tijdens de startfase.
Hoorcollege werken met prestaties	Uitleg over de opleiding.
Werkplan LOB startfase	Invulling en uitwerking LOB methode

Tabel 5 overzicht documenten LOB startfase

Waar vind ik informatie?

De bovenstaande documenten en andere belangrijke zaken zijn te vinden op de portal. In de map docenten is er een map LOBstartfase. In die map vind je onder andere dit werkplan maar ook alle documenten die genoemd worden in dit werkplan. Daarnaast vind je ook een verantwoording van de gemaakte keuzes in de ontwikkeling van dit werkplan.

Naast het werkplan staat hier ook informatie over vrij vragen, voorlopig negatief studieadvies en dergelijke.

Praktische informatie voor studenten

Er zijn voor studenten veel gidsen, dingen die hij moet weten en andere zaken. Voor studenten zijn een aantal zaken erg belangrijk. In kunnen loggen op blackboard en op de studentenmail heeft prioriteit om studenten te kunnen bereiken en toegang te geven tot de praktische informatie. Blackboard is het belangrijkste informatiemedium dat studenten tot hun beschikking hebben. Behalve informatie over hun aanwezigheid en dagelijkse roosterzaken is het belangrijk om studenten te wijzen op de map informatie voor deelnemers PW. Hier is alle informatie die voor studenten relevant is verzameld op één plek. Studenten die zomaar wat komen vragen kun je dus eenvoudig doorverwijzen naar informatie voor deelnemers PW.

7. Werkvormen

Voor het inleveren van dit product heb ik de werkvormen in dit bestand opgenomen onder bijlage 1. Uiteindelijk zal er in de praktijk gebruik gemaakt worden van onze portal en een digitale werkvormen bibliotheek.

Ik heb werkvormen verzameld onder collega's en werkvormen gezocht uit diverse bronnen. De lijst die hieruit ontstaan is, is allesbehalve compleet. De manier waarop werkvormen worden gebruikt en wanneer ze ingezet zullen worden is geheel vrij voor de loopbaanbegeleider. Niet bij alle werkvormen is een bron vermeld. Dit zijn werkvormen die ontstaan zijn of mij aangereikt zijn zonder bron.

Het werkvormenoverzicht heb ik niet integraal opgenomen in dit werkplan. De werkvormen zijn als digitale bijlage opgenomen in de map LOBSTARTFASE/WERKVORMEN

In deze map is per categorie een bestand aangemaakt waarin diverse werkvormen te vinden zijn. De onderstaande categorieën zijn opgenomen

- Kennismakingsvormen kort
- Kennismakingsvormen uitgebreid
- Teambuilding/groepsklimaat
- Reflectieve werkvormen
- IJbrekers en andere energieke werkvormen
- Bronnen voor andere goede werkvormen

Het is de bedoeling dat deze werkvormen bibliotheek zich in de komende periode gaat ontwikkelen. Indien je een prettige niet opgenomen werkvorm hebt, hoop ik dat je deze in het passende bestand zet. We kunnen op deze manier samen delen in de ontwikkeling.

8. Literatuur

Boer den, P., & Stukker, S. (2012). Leren kiezen voor je loopbaan: Onderzoek naar de herinrichting van het keuzeprocess voor beroep en opleiding in West-Brabant. Etten Leur: ROC West Brabant

Dekkers, M. A. F., Hogenboom, C. M. L., & (2006). Aan de slag met studieloopbaanbegeleiding. Nuenen: Onderwijsadviesbureau drs. M.A.F. Dekkers.

Kuijpers, M. (2003). Loopbaanontwikkeling: Onderzoek naar 'competenties'. Enschede: Twente University Press.

Kuijpers, M., & Meijers, F.(2009). Studieloopbaanbegeleiding in het hbo: Mogelijkheden en grenzen. Den Haag: De Haagse Hogeschool, Lectoraat "Pedagogiek van de Beroepsvorming"

MBO raad, (2011) Kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap in het MBO: studiejaar 2011-2012

Schellekens, H. M. C. (1998). Resultaatgericht doceren: Een studieboek met praktijkoefeningen voor (aanstaande) docenten & cursusleiders in het voortgezet onderwijs en de volwasseneneducatie. Alphen aan den Rijn: Samsom Uitgeverij

Verbaan, A., & Slotboom, B. (2010). Indicatoren loopbaancompetenties. Amersfoort: CPS

Bijlage 1. Werkvormen

In het daadwerkelijk werkplan is deze bijlage niet opgenomen. De werkvormen zijn digitaal beschikbaar voor de collega's. Hierdoor kunnen collega's indien nodig ze de werkvorm aanpassen, verder toelichten of werkvormen toevoegen aan de bestanden. Elke categorie werkvormen is dus een apart bestand met een aparte indeling en inhoudsopgave.

Ijsbrekers en andere energieke werkvormen

Ijsbrekers en andere energieke werkvormen	23
1 Whoesh, Boing, pang.....	23
2. Samen sta je op	23
3. Verstoppertje spelen.....	23
4. 2 Truths & a Lie.....	24
5. Gotchya! (Grab the Finger or Cheese).....	24

1 Whoesh, Boing, pang

Alle leerlingen staan in een kring.

Leg het spel uit. Tegelijkertijd als je Whoesh zegt maak je een grote armzwaai, met twee handen naar degene die naast je staat. Deze persoon neemt het dan over en zo gaat de Whoesh helemaal rond.

De student kan de Whoesh stopzetten door zijn onderarmen gekruist naar de Whoesher te plaatsen en Boing te zeggen. De Whoesh gaat nu terug de andere kant op.

Indien een willekeurig persoon in de groep pang zegt en tegelijkertijd naar iemand anders wijst neemt die de Whoesh over.

Het is de bedoeling dat dit allemaal in hoog tempo gebeurt.

2. Samen sta je op

Studenten zitten met de ruggen naar elkaar in twee rijen. De benen gebogen en de armen ineengehaakt. Ze krijgen nu de opdracht om samen op te staan.

Deze opdracht kan ook in kleinere groepen uitgevoerd worden.

3. Verstoppertje spelen

Dit is eigenlijk een omgekeerde vorm van verstoppertje spelen. Één of twee leerlingen verstoppelen zich binnen een afgebakend gebied. De rest van de klas gaat zoeken. Als de studenten gevonden zijn

kan iemand anders zich verstoppen.

4. 2 Truths & a Lie

- A different kind of get-to-know-you activity which engages and challenges each group member in a fun way
- Particularly useful as an icebreaker, e.g. can be used as an opener for a workshop/conference.
- For large groups (e.g., 30+), it is best to split into smaller group sizes.
- Hand out cards or paper and pens (or if participants bring their own, that's fine)
- Explain that in this activity each person write two truths and a lie about themselves and then we will try to guess each other's lie. The goal is to: a) convince others that your lie is truth (and that one of your truths is the lie) and b) to correctly guess other people's lies.
- Allow approx. ~5+ minutes for writing 2 truths & a lie - this isn't easy for a lot of people - there will be some scribbling out, etc. The slower people will probably need to be urged along to "put anything you can think of" down. Allocate 5-8 minutes, but you will probably need to urge people along.
- Announce that we will now walk around and chat to one another, like a cocktail party, and ask about each other's truths and lies. The goal is to quiz each about each statement to help determine which are the truth and which is the lie, whilst seducing other people into thinking that your own lie is a truth. At the end we will cast our votes and find out the truth.
- Emphasize that people should not reveal their lie, even if it seems others might have guessed.
- Allow min. 10-15 minutes of conversation time.
- Gather together in a circle. Start with one person who reads their three statements aloud (to remind everyone). Then read the statements again, stopping to allow a vote for each one. e.g., "I am Turkish. Who thinks that is a lie? [Vote] I am vegetarian. Who thinks that is a lie? [Vote] I have a metal pin in my right leg. Who thinks that is a lie? [Vote]. OK, my lie was "I am vegetarian."" The facilitator will need to help each person out, especially initially until the basic format is understood. The facilitator may add drama and reinforcement, etc. for correct guesses, tricky statements, etc.
- The exercise can be run competitively, e.g., count up how many correct guesses of other people's lies and take away the number of people who correctly guesses your own lie. Highest score wins (honesty counts!).

Bron: Wilderdom.com/games

5. Gotchya! (Grab the Finger or Cheese)

Deze roept altijd veel hilariteit op. Uiteindelijk geeft het ook vaak een positieve vibe in de groep.

- Handy icebreaker and attention-grabber for kids thru corporate group programs.
- Stimulating group activity to get people together, focused, challenged, having fun and ready for action. Useful to get focused attention when people arrive, get off the bus, or to fill 5-10 minutes.
- Works with any size groups, indoor and outdoor.
- Participants stand in a circle, arms out to the side. Left hand palm up, right index finger pointing down and touching on neighbor's outstretched palm.
- "When I say the word go, do two things.... grab the finger in your left hand, and prevent your right finger from being grabbed... 1 ... 2 ... 3 ... [add suspense] ... Go!".



- Repeat several times.
- Tom Leahy advises "put big energy, and your own style to it...it never fails to grab everyone's attention, bringing them immediately to the present...Provides perfect off the bus spark for the day....Good for 10 minutes".
- The trick is dramatizing the "Go!", the build up of suspense, and most will jump the gun, adding to the fun.
- Try a different trigger word, e.g., "Cheese", and mention lots of other "eeze" words for humor - peas, sneeze, wheeze, please and freeze.
- Or use the word/theme of the day e.g., "outdoor" to help get people listening to every word.
- Can transition to talking about "assumptions" and "temptation", etc.



Kennismakingvormen kort

Kennismakingvormen kort	25
1. Voorstellen:	25
2. Voorstellen ansichtkaarten:	25
3. Interviewen:	26
4. Hoe kwam je hier?.....	26
5. Sleutelbos	26
6. Zelfportret:	26
7. Portemonnee:	26

1. Voorstellen:

De deelnemers zitten in een kring. Er worden kaarten in het midden op de grond gelegd met daarop verschillende thema's geschreven, zoals: hobby, familie, school, gezin etc.

De deelnemers kiezen een kaart en vertellen iets aan de groep m.b.t. dat thema.

De deelnemers praten vanuit de ik-vorm.

2. Voorstellen ansichtkaarten:

Het zelfde als hierboven maar nu met verschillende ansichtkaarten. Bij de kaart die je kiest

moet je iets over jezelf vertellen. De beurt kun je geven door een balletje te gooien naar één van de deelnemers.

3. Interviewen:

De deelnemers interviewen elkaar in tweetallen en stellen elkaar voor.

4. Hoe kwam je hier?

De deelnemers vertellen wat hen naar school bracht (figuurlijk), hoe ze er gekomen zijn en wat ze achter lieten.

5. Sleutelbos

De deelnemers vertellen over hun bestaan aan de hand van hun sleutelbos. Je kunt daarin aan de oppervlakte blijven, of zeer persoonlijk vertellen.

6. Zelfportret:

Deelnemers tekenen zichzelf: als karikatuur, als dier, met relevante voorwerpen om zich heen, met een 'levenslijn', of als stripverhaal.

7. Portemonnee:

Iedereen mag iets vertellen over de inhoud van zijn portemonnee. Je mag zelf bepalen wat je aan de groep wilt vertellen en wilt laten zien.

Kennismakingvormen uitgebreid

Kennismakingvormen uitgebreid	27
1. Raad eens wie ik ben	27
2. Namenbingo	28
3. Objecten mee nemen.....	28

1. Raad eens wie ik ben

Materiaal: briefjes (velletje papier)waar je minimaal 4 zinnen duidelijk op kunt schrijven

Het aantal briefjes moet gelijk zijn aan het aantal spelers

Duur van het spel: minimaal 25 minuten

Uitleg van het spel: Alle spelers krijgen een velletje papier en moeten hier 4 zinnen over zichzelf opschrijven:

1 – favoriet eten

2 – hobby

3 – goede eigenschap

4 – verbeterpunt/leerdoel

Deze moeten in het geheim ingevuld worden dus zonder dat je buurman of buurvrouw hier iets van ziet. Na het invullen vouwt ieder groepslid het papiertje in vieren en geeft dat aan de spelleider, die dat in een hoed of bak verzamelt. Ze husselt ze goed door elkaar en laat een groepslid er een papiertje uithalen. Dat leest de 4 zinnen voor en moet raden over wie deze zinnen gaan. Als het groepslid goed raadt, bewaart ze het papiertje. Bij het fout raden gaat het papiertje weer terug in de bak of hoed en mag het volgende groepslid een papiertje pakken. Net zolang doorgaan tot ieder groepslid een papiertje heeft en de naam heeft geraden van degene die de zinnen heeft geschreven.

Aanpassingen:

Je kunt samen met de groep afspreken welke vragen je op het papiertje moet beantwoorden.

Ook kun je na dit spel een volgend spel doen door:

De spelleider zorgt ervoor dat alle namen op een post-it papiertje worden geschreven. Op het voorhoofd van elk groepslid komt een post-it papiertje met een naam geplakt. Elk groepslid moet ontdekken wiens naam op zijn voorhoofd staat geplakt. Dat kan degene doen door vragen te stellen: Ben ik een man, woon ik in Emmen. Lust ik graag Chinees eten enz. Dat kan de spelleider laten doen door iedereen door elkaar te laten lopen, maar het kan ook 1 voor 1. Degene die het antwoord weet mag het zeggen tegen de spelleider en gaan zitten. Of gaat zitten en wacht tot iedereen klaar is en vertelt de antwoorden aan elkaar.

2. Namenbingo

Materiaal: vellen papier

kopieerapparaat

pennen

Duur van het spel: 20 minuten

Vorbereiding: 20 minuten

Uitleg van het spel:

Je verdeelt de groep in kleine groepjes. In deze groep moeten mensen vragen bedenken die ze op kleine voorgevormde kaartjes moeten zetten. BV:

- doet veel aan sport
- heeft meer dan twee broertjes en zusjes
- is in een ander land geboren
- is veel verhuisd
- is erg ziek geweest
- kan mooi zingen
- etc.

Deze kaartjes verzamelt de spelleider. Deze plakt ze allemaal op een groot vel papier bv. A3 en kopieert deze zoveel keer als er spelers zijn in de groep. Het zijn nu bingokaarten. De groepsleden zijn nu bingospelers. Ze moeten handtekeningen verzamelen op de bingokaarten. Ze zoeken in de groep mensen die beantwoorden aan de beschrijvingen op de kaart en deze moeten het juiste vakje ondertekenen. De eerste speler die 4 of 5 handtekeningen op een rij heeft (horizontaal, verticaal, diagonaal) verzameld roept: BINGO. Regel is: niemand mag twee handtekeningen op dezelfde bingokaart zetten.

3. Objecten mee nemen

Vraag de deelnemers om twee objecten mee te nemen die echt iets over zichzelf zeggen. Je kan

denken aan een foto maar ook aan een paar rijlaarzen omdat je zo van paardrijden houdt. Aan de hand van deze objecten verteld de student iets over zichzelf.

Reflectieve werkvormen

Reflectieve werkvormen	29
1. Leer jezelf en een ander beter kennen	29
2. Gesprek over een product.....	30
3. Reflectiewandeling.....	31
4. Foto's.....	31
5. Favoriete werkvorm: 'Speed sparren'	32

1. Leer jezelf en een ander beter kennen

Het doel van deze opdracht is dat je meer inzicht hebt in je eigen interesses, kwaliteiten en persoonlijk leven. Daarnaast krijg je meer inzicht in wat voor jou belangrijk is in je werk.

Algemeen

- Vorm een twee of een drie tal. Kies bij voorkeur mensen waar je niet elke dag mee samen werkt.
- Er zijn 6 enveloppen.
- 3 werk enveloppen en 3 persoonlijke enveloppen.
- In 2 of 3 tallen begin je met de eerste envelop.

Per envelop

1. Haal de vragen uit de envelop en leg ze op tafel. Bekijk de vragen die op tafel liggen
2. Kies 2 vragen uit die je aan de ander wil stellen
3. Kies 2 vragen uit die je zelf wil beantwoorden
4. Zorg ervoor dat dit minstens 4 verschillende vragen zijn.
5. Schrijf de antwoorden die je geeft kort op en bespreek ze met elkaar
6. Na een paar minuten (docent geeft dit aan) stop je de kaarten terug in de envelop en geef je die door naar het volgende 2/3 tal.

Aan het eind heb je 24 vragen beantwoord. Van de antwoorden van al deze vragen schrijf je een kort verslag. Wat valt je op en waarom. Dit verslag kan bijvoorbeeld een mooie inleiding zijn van je POP.

De enveloppen waarover gesproken word in deze opdracht zijn op dit moment te vinden in kamer 1.63. Zodra de kaartjes gedigitaliseerd zijn zet ik dat in deze opdracht.

2. Gesprek over een product

Deze werkvorm kun je op diverse manieren inzetten. Het kan een manier zijn om samen met studenten het startportfolio door te nemen maar kan eigenlijk voor elk willekeurig product gebruikt worden.

Het is de bedoeling dat studenten en docent met elkaar in gesprek gaan. Deze werkvorm kun je met een groepje van drie of vier studenten uitvoeren.

Het gebruik van de ABCD methode kun je overigens in elk willekeurig gesprek toepassen.

De onderstaande uitwerking is voor het startportfolio.

Neem kort elkaars portfolio door (5 min) Zit alles er in klopt het etc.

We kijken terug aan de hand van de ABCD formule.

A: De **aanleiding** van dit gesprek is de start van je stage en het samenstellen van dit startportfolio.

B: Wat is **belangrijk** dat je hebt geleerd de afgelopen twee periode's. Zie je dat terug in je portfolio.

C: Welke voornemens heb je gemaakt of wil je maken voor het komende half jaar. Koppel de **CONCLUSIE** aan punt B

D: Hoe ga je deze voornemens in de praktijk brengen. Wat ga je er mee **DOEN**. Welke acties koppel je concreet aan dit voornemen?

Wat heeft het startportfolio hier aan bijgedragen?

Wat zou je de volgende keer anders doen om je ontwikkeling meer inzichtelijk te krijgen.

3. Reflectiewandeling

Studenten hebben vaak moeite om “los” te komen als de docent reflectieve vragen stelt. Met deze opdracht breng je studenten in een andere context. In tweetallen of in kleine groepen blikken de deelnemers terug op een situatie, thema of product. Je vraagt studenten om dit te doen tijdens een wandeling buiten.

Stap 1: Vraag stellen en verwachtte resultaat duidelijk weergeven

Stap 2: Licht toe dat de studenten naar buiten gaan en een blokje om gaan. Stimuleer van te voren dat ze daadwerkelijk een stukje gaan wandelen. Geef ook duidelijk aan wanneer je de studenten terug verwacht.

Stap 3: Geeft het startsein. Maak hier een momentje van. Dit stimuleert het in beweging komen. Je kan bijvoorbeeld in je handen klappen, opstaan en naar de deur lopen om die alvast open te zetten.

Stap 4: Bespreek na. Vraag wat de wandeling heeft opgeleverd. Je kan hiervoor diverse werkvormen voor uitwisseling inzetten.

Deze werkvorm is gebaseerd op de reflectiewandeling opdracht uit het groot werkvormenboek (Dirkse-Hulscher, Talen, 2012)

4. Foto's

De student krijgt vooraf de opdracht om foto's te maken of te verzamelen rondom een thema. Deze foto's vormen de basis van een (groeps)gesprek. Het maken van de foto's zorgt ervoor dat de student over het onderwerp nadenkt en hier beelden bij maakt of zoekt. Vanuit een foto komt ook gemakkelijk een gesprek op gang. Beelden zijn vaak meer sprekend dan tekst.

Stap 0 Geef op tijd de opdracht. Leg hier ook uit wat het doel van de opdracht is. Geef hier ook wat voorbeelden wat iemand kan fotograferen. Geef ook duidelijk aan hoe je verwacht dat de student deze foto's aanlevert.

Stap 1 Vraag om een toelichting van de student. Zorg voor een algemene toelichting voordat je op 1 bepaalde foto in gaat.

Stap 2 Probeer te achterhalen welke foto het meest belangrijk is voor de student. Voorbeeldvraag: Welke foto typeert jouw ontwikkeling het meest? Je kan de student ook stapels laten maken met positieve en negatieve foto's.

Stap 3 Probeer vanuit deze foto's samen naar de toekomst van de student te kijken. Bespreek ook hoe en wat voor activiteiten de student kan ondernemen.

Deze werkvorm is gebaseerd op de werkvorm foto's uit het groot werkvormen boek (Dirkse-Hulscher, Talen, 2012).

www.kessels-smit.com

5. Favoriete werkvorm: 'Speed sparren'

Saskia Tjepkema & Ans Grotendorst

Geschikt voor:

Speed sparren is een vorm van intervisie die energie creëert in de groep: iedereen is tegelijk in actie! Het is daarmee een prettige manier om een dag, of zelfs een traject, te starten. Of om een middagdeel te beginnen.

Hoe werkt het?

1. Deelnemers formuleren een vraagstuk of een aanpak waarover ze willen sparren. Liefst rond *een thema* (een dilemma in het beroep, een soort beroepsactiviteit,..) of een bepaald soort vraag (ontwikkelvraag, trends in het werk...)
2. Zet de stoelen paarsgewijs in de ruimte, in een lange rij of twee rijen. Een carrouselopstelling kan ook: maak dan een binnen- en een buitenkring. Positioneer de stoelen zodanig dat mensen elkaar recht aankijken. Er ontstaan kleine tweegesprekken.
3. Deel de groep in tweeen: vragers en sparring partners. Als je een oneven aantal hebt, kun je zelf meedoen als sparring partner.
4. De vragers leggen hun vraag, dilemma of observatie voor aan een collega, en sparren 10 minuten. Dan ronden ze het gesprek af. De vragers schuiven een stoel op en leggen hun vraag – inclusief nieuwe inzichten uit het eerste gesprek – voor aan een tweede collega. Weer 10 minuten. Tenslotte volgt een derde ronde van nog eens 10 minuten.
5. Na de derde ronde las je 3 minuten *absolute stilte* in. De 'vragers' ordenen hun input, schrijven belangrijke nieuwe inzichten en gedachten op. De 'sparring partners' worden nu vragers en bereiden een vraag voor waarop zij op hun beurt graag feedback willen. De stilte is belangrijk. Een groot contrast met de drukte van het halfuur ervoor.
6. Vervolgens wisselen de rollen..., en herhaal je stap 4 en 5.

Nodig:

- Voldoende grote ruimte
- Minimaal 7-8 deelnemers, maar het kan ook met een heel grote groep!

Enkele tips

- Wees heel duidelijk in je instructies voor het wisselen van plaats. Bijvoorbeeld: 'De vragers staan op en schuiven 1 plaats op, we draaien met de klok mee.' Dat voorkomt gedoe (vertraging, concentratieverlies) tussendoor. De 'speed' is het aantrekkelijke van deze werkvorm.
- Kondig 1 minuut van tevoren aan dat het einde van een ronde nadert, vraag iedereen het gesprek af te ronden. Ook dit zorgt voor vaart in het proces.
- Zorg dat het tijdens de tussenstop (stap 5) echt stil is. Mensen krijgen zoveel indrukken en inzichten binnen, moeten dit echt even 'oogsten'.
- Vergeet de stilte aan het eind niet. Ook de mensen die in tweede instantie vrager zijn hebben die even nodig.
- Kijk tijdens het proces goed naar de deelnemers: je kunt ongelooflijk veel waarnemen omtrent de manier waarop ze luisteren, feedback geven, vragen stellen etc. Heel informatief.

Combineren met andere intervisiemethoden

Veel intervisiemethoden werken ‘vertragend’: de kracht zit hem in het rustig analyseren en reflecteren op een vraagstuk, alvorens men naar oplossingsrichtingen gaat kijken. Vaak helpt de hele groep een deelnemer bij zijn of haar vraagstuk.

Speed sparren werkt daarentegen heel *snel*, de contacten met collega’s zijn kort en krachtig. Bovendien wisselt men vragen en tips uit in tweetallen. En komt iedereen met een eigen vraagstuk aan de beurt. De kracht zit in de energie die de snelheid en herhaling genereren. Na drie rondes zijn mensen ook echt ‘klaar’: door je vraagstuk een paar keer te formuleren wordt helder waar de kern zit.

De werkvorm is goed te combineren met een ‘vertragende’ intervisietechniek: de groep doet dan eerst een rondje ‘speed sparren’ en gaat daarna met het vraagstuk van een deelnemer de diepte in.

Verschenen in: *Leren in ontwikkeling*, jrg. 6 (jan./febr. 2006) nr. 1/2, p. 33

Teambuilding/groepsklimaat

1. Stellingen.....	33
2. Helium Stick (Dit is echt een geweldige werkvorm!)	34
3. Create Your Own Team Building Activity	36

1. Stellingen

Je bent lid van een loopbaangroep. Het is belangrijk dat de leden van de loopbaangroep het met elkaar eens zijn. Dan loopt de samenwerking een stuk gemakkelijker.

Deze oefening heeft als doel om te kijken hoe er in jouw LOB groep aangekeken wordt tegen een aantal stellingen.

Werkwijze:

1. Geef eerst individueel aan of je het “eens” of “oneens” bent met de stellingen.
2. **Voeg zelf twee stellingen / regels toe die voor jouw belangrijk zijn.**
3. Voer daarna een korte groepsdiscussie over de uitkomsten.
4. Stel uiteindelijk samen de regels op waar ieder groepslid zich aan dient te houden tijdens de samenwerking in deze loopbaangroep.
5. Spreek samen af wat de procedure is als een groepslid zich herhaaldelijk niet aan de afspraken houdt.

Stellingen

- | | |
|--|---------------|
| • Er moet in onze loopbaangroep serieus gewerkt worden | eens / oneens |
| • Ik kom hier alleen voor mijn diploma | eens / oneens |
| • Ik zit hier omdat ik niet weet wat ik anders moet. | eens / oneens |
| • Ik heb behoefte aan gezelligheid in de loopbaangroep | eens / oneens |
| • Aan afspraken moet je je houden | eens / oneens |

- Indien iemand zich voortdurend niet aan afspraken houdt mag je weigeren om met deze persoon samen te werken
- Als je ziek bent bel je af en stuur je geen sms'je
- Je komt altijd op tijd in de les
- Als je je spullen niet mee hebt kom je niet in de les
- Het is normaal dat je je voorbereidt op de lessen
- Je laat een ander uitpraten
- Als een ander geen inbreng heeft is het niet mijn taak om daar iets aan te doen
- In een discussie brengt iedereen zijn mening in
- Privé en school houd je gescheiden

eens/oneens
 eens / oneens
 eens / oneens
 eens oneens
 eens / oneens
 eens/ oneens

 eens / oneens
 eens / oneens
 eens / oneens

2. Helium Stick (Dit is echt een geweldige werkvorm!)

- Deceptively simple but powerful exercise for learning how to work together and communicate in small to medium sized groups.
- Line up in two rows which face each other.
- Introduce the Helium Stick- a long, thin, lightweight rod.
- Ask participants to point their index fingers and hold their arms out.
- Lay the Helium Stick down on their fingers. Get the group to adjust their finger heights until the Helium Stick is horizontal and everyone's index fingers are touching the stick.
- Explain that the challenge is to lower the Helium Stick to the ground.
- The catch: Each person's fingers must be in contact with the Helium Stick at all times. Pinching or grabbing the pole is not allowed - it must rest on top of fingers.
- Reiterate to the group that if anyone's finger is caught not touching the Helium Stick, the task will be restarted. Let the task begin....
- Warning: Particularly in the early stages, the Helium Stick has a habit of mysteriously 'floating' up rather than coming down, causing much laughter. A bit of clever humoring can help - e.g., act surprised and ask what are they doing raising the Helium Stick instead of lowering it! For added drama, jump up and pull it down!
- Participants may be confused initially about the paradoxical behavior of the Helium Stick.
- Some groups or individuals (most often larger size groups) after 5 to 10 minutes of trying may be inclined to give up, believing it not to be possible or that it is too hard.
- The facilitator can offer direct suggestions or suggest the group stops the task, discusses their strategy, and then has another go.
- Less often, a group may appear to be succeeding too fast. In response, be particularly vigilant about fingers not touching the pole. Also make sure participants lower the pole all the way onto the ground. You can add further difficulty by adding a large



washer to each end of the stick and explain that the washers should not fall off during the exercise, otherwise it's a restart.

- Eventually the group needs to calm down, concentrate, and very slowly, patiently lower the Helium Stick - easier said than done.

How Does it Work?

- The stick does not contain helium. The secret (keep it to yourself) is that the collective upwards pressure created by everyone's fingers tends to be greater than the weight of the stick. As a result, the more a group tries, the more the stick tends to 'float' upwards.

Processing Ideas

- What was the initial reaction of the group?
- How well did the group cope with this challenge?
- What skills did it take to be successful as a group?
- What creative solutions were suggested and how were they received?
- What would an outside observer have seen as the strengths and weaknesses of the group?
- What roles did people play?
- What did each group member learn about him/her self as an individual?
- What other situations (e.g., at school, home or work) are like the Helium Stick?
- More information on [Facilitation](#) and [creative debrief and processing tools](#)

References

- Booth Sweeney, L. & D. Meadows (1996). *The systems thinking playbook: Exercises to stretch and build learning and systems thinking capabilities*. The Turning Point Foundation.
- Gass, M. A. (1999). Lowering the bar. *Ziplines: The Voice for Adventure Education*, Summer, 39, 25-27.
- Gass, M. A. (2001). Lowering the bar. In S. Priest & K. Rohnke (2001) [101 of the best corporate team-building activities](#). eXperientia.

Ook deze is echt super! Studenten die elkaar vertrouwen hebben in deze vorm echt de ruimte om samen met elkaar iets moois neer te zetten.

3. Create Your Own Team Building Activity

- Challenging exercise best presented late in a program
- Divide a larger group into smaller groups of 4 to 5
- Give groups ~15-20 minutes to come up with a challenging small group activity.
- The catch: The activity should be one that the group believes it can do better than any other group!
- Then all groups come together and take turns to present their activity.
- Groups earn points if:
 - No other group can beat them at their activity (+2)
 - Can do another group's activity (+1)
- Be warned: This is harder than it sounds - requires all elements of team work including creativity, communication, trust, problem-solving, time management, etc.
- To help groups succeed, the facilitator checks in with the progress during planning. Help with ideas or problem-solving strategies if the group is struggling.
- Encourage creative out-of-the-box thinking e.g., singing, dancing, joke-telling, non-verbal, as well as physical or mental-type challenges.
- Avoid using this activity to get out of designing an activity yourself!

<http://wilderdom.com/games/descriptions/CreateYourOwnTeamTask.html>

Bronnen andere werkvormen

Dirkse-Hulscher, S., & Talen, A. (2012). *Het groot werkvormenboek: Dé inspiratiebron voor resultaatgerichte trainingen, vergaderingen en andere bijeenkomsten*. Den Haag: Academic Service.

Bijkerk, L., & Heide, W. . (2006). *Het gaat steeds beter!: Activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.

Gussenhoven, M. (2010). *Doe eens een energizer!* Utrecht

Spelen in de mediatheek

Er zijn erg veel spelen te krijgen in de mediatheek. Deze spelen vragen relatief weinig voorbereiding en leveren vaak mooie gesprekken en inzichten op. Voorbeelden van mogelijke spelen zijn:

Gerrickens, P., Verstege, M., & Dun, Z. . (2003). *Waarden- en normenspel*. (Waarden- en normenspel.) 's-Hertogenbosch: Gerrickens training & advies.

Gerrickens, P. (2005). *Eigen wijsheden spel: Inspirerende citaten en pakkende vragen*. 's-Hertogenbosch: Gerrickens training en advies.

Gerrickens, P., & Verstege, M. (2003). *Gevoelswereldspel*. 's-Hertogenbosch: Gerrickens training & advies.

Gerrickens, P. (2008). *Kwaliteitspel*. 's-Hertogenbosch: Gerrickens training en advies.

Kijk ook gewoon eens in het OLC. Hier is echt een schat aan zeer bruikbare spellen te vinden.

Websites

<http://www.wilderdom.com/games/> (deze site is echt geweldig, prachtige werkvormen die ook nog eens helder zijn uitgelegd)

<http://werkvormen.wikidot.com/start> (werkvormen wiki)

<http://www.firststepstraining.com/>

<http://www.23onderwijsdingen.nl/> (informatieve website met o.a. werkvormen)

Er zijn natuurlijk nog veel meer websites met werkvormen. Bovenstaand is slechts een start met interessante websites.