

Handreiking (startversie) Inrichting van Werkexploratie

Dit is een handreiking voor het vormgeven van experimenten op vmbo-scholen in het project *werkexploratie*. De handreiking is ontwikkeld in opdracht van het ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor de steden die deelnemen aan de *city deal aanpak jeugdwerkloosheid migrantenjongeren*. In dit kader is ook de handreiking *ouders en loopbaanoriëntatie* ontwikkeld.

De handreiking behandelt de brede, algemene scope vanaf visievorming tot uitvoering in 15 stappen op drie niveaus. Die zijn essentieel om toe te werken naar de werkexploratie. Het project *werkexploratie* richt zich op het uitvoeren van werkexploratie. De stappen 8 tot 15 staan in het project centraal.

*Prof. Dr. Marinka Kuijpers, Open Universiteit, Carpe carrièreperspectief
Januari 2016*

Bijzondere Leerstoel

LEEROMGEVING & -LOOPBANEN

in het Voorbereidend en Middelbaar Beroepsonderwijs (v)mbo



Inleiding

Het doel van het city-deal-project is om via een betere werkexploratie bij te dragen aan het verminderen van de jeugdwerkloosheid onder migrantenjongeren. Werkloosheid onder migranten is nog tweemaal de algemene jeugdwerkloosheid. Jongeren maken nog te vaak vervolgopleidingkeuzes die niet aansluiten bij hun kwaliteiten en bij de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Werkexploratie helpt bij het ontwikkelen van een werk- en zelfbeeld van jongeren om tot betere keuzes te komen. Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) wordt vanaf september 2016 een verplicht onderdeel van het examenprogramma voor de beroepsgerichte leerweg in het vmbo. Werkexploratie is een van de loopbaancompetenties die leerlingen zich eigen moeten maken. Het city-deal-project wil hierbij aansluiten.

Deze handreiking biedt vmbo's handvatten voor het realiseren van succesvolle en bruikbare instrumenten om werkexploratie voor leerlingen in het onderwijs te organiseren. Tijdens het city-deal-project kunnen scholen op basis van deze handreiking experimenten uitvoeren om instrumenten te ontwikkelen met betrekking tot werkexploratie, die aansluiten bij hun eigen situatie en bruikbaar zijn voor andere scholen die hier mee aan de slag willen. De handreiking heeft het karakter van een groeidocument. Deze versie is een startdocument met inzichten en goede praktijken tot nu toe. De inzichten uit het city-deal-project zorgen voor aanpassing, prioritering en aanvulling van de, in deze handleiding, genoemde handvatten en de producten worden opgenomen in de definitieve handreiking van werkexploratie die ook door andere scholen gebruikt kan worden.

De zin van werkexploratie

Jongeren hebben een onduidelijk beeld van werk bij de overgang van vmbo naar mbo. Dit werkt bij veel leerlingen negatief door in het mbo: hoe vager het beroepsbeeld, des te groter de kans dat de opleiding niet aansluit bij de interesses van de leerling, en des te groter de kans op uitval en op switchen van opleiding (Van Esch & Neuvel, 2009). Om een realistisch beeld van werk te vormen, is het van belang om het onderwijsprogramma praktijkgericht in te richten. Uit onderzoek (Cohen-Scali, 2003) blijkt dat het kunnen opdoen van verschillende werkervaringen en de kwaliteit van de stages, de ontwikkeling van een beroepsbeeld en loopbaanplanning stimuleren. Vanuit de leerpsychologie wordt benadrukt dat voor praktijkleren reflecteren cruciaal is (Mott, Callaway, Zettlemouers, Lee & Lester, 1999). Echter, uit recent neuropsychologisch onderzoek is gebleken dat het brein van jongeren nog niet rijp genoeg is om de consequenties van keuzes op langere termijn te overzien. Van jongeren kan dus niet worden verwacht dat ze zelf een reflectieproces op gang brengen. De hersenen ontwikkelen door op dit terrein te oefenen. Begeleiding van docenten (en ouders) is hierbij onontbeerlijk (www.hersenenleren.nl). Onderzoeken van Kuijpers & Meijers laten zien dat samenwerking tussen school en praktijk onvoldoende tot stand komt en in begeleidingsgesprekken nauwelijks over de loopbaan met de leerling wordt gesproken. Veel docenten geven aan dat ze 10 tot 15 minuten de tijd hebben voor een gesprek met de leerlingen. Hierbij is de docent het meest aan het woord. Leerlingen vinden het lastig om over hun loopbaan te praten. De kwaliteit van de gesprekken en dus de competenties van de begeleiders zijn essentieel om de leerlingen aan het denken en in de actie te zetten met betrekking tot hun loopbaan. Er

is professionalisering van docenten nodig en daarmee de ruimte van het management in scholen om deze professionaliseringslag te maken.

Het belang van loopbaanbegeleiding wordt onderstreept door de invoering in 2016 van LOB in het examenprogramma van de vmbo-beroepsgerichte leerweg. Hierin zijn vijf loopbaancompetenties opgenomen om loopbaanontwikkeling van leerlingen in het vmbo en de begeleiding van docenten hierbij te stimuleren. Deze loopbaancompetenties zijn:

- Kwaliteitenreflectie: nadenken en praten over ervaringen om je sterke kanten te ontdekken die van belang zijn voor je loopbaanontwikkeling.
- Motievenreflectie: nadenken en praten over ervaringen en droombeelden om je wensen en waarden te ontdekken.
- Werkexploratie: onderzoeken van werk om uit te vinden wat bij je past.
- Loopbaansturing: pro-actief stappen zetten middels leren, experimenteren en presenteren om kwaliteiten te ontwikkelen en wensen en waarden na te streven in werk dat bij je past.
- Netwerken: opbouwen, gebruiken en onderhouden van contacten die van belang zijn voor de ontwikkeling van je loopbaan.

Samengevat gaat het dus om het ontdekken, ontwikkelen en laten zien van talent en passie gerelateerd aan mogelijkheden in werk, in verbinding met anderen. In deze handleiding staat werkexploratie centraal, maar deze loopbaancompetentie is gerelateerd aan de andere loopbaancompetenties.

Een omgeving waarin jongeren de kans krijgen om hun loopbaancompetenties te ontwikkelen wordt een krachtige loopbaangerichte leeromgeving genoemd (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011). Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving voldoet aan drie voorwaarden. De leeromgeving is:

- praktijkgericht: leerlingen moeten in staat worden gesteld levensechte ervaringen met werk en werken op te doen (bijvoorbeeld via stages);
- dialogisch: leerlingen moeten in staat worden gesteld met docenten en/of andere relevante personen te spreken over de persoonlijke zin en de maatschappelijke betekenis van hun ervaringen met werk en werken;
- vraaggericht: leerlingen moeten invloed kunnen uitoefenen op hun eigen studieloopbaan doordat hen reële keuzemogelijkheden worden geboden.

De betekenis van werkexploratie

Werkexploratie is het onderzoeken van werk, een werkplek of een werkveld. Je probeert zicht te krijgen op de eisen, taken en cultuur in een bepaald beroep of werksituatie. Je kan bijvoorbeeld op zoek gaan naar gestelde doelen, de wijze waarop mensen met elkaar omgaan en hoe problemen in het werk worden aangepakt. Werkexploratie betekent ook het bijhouden van ontwikkelingen op wetenschappelijk (wat wordt mogelijk), politiek (wat wordt belangrijk) en economisch (wat wordt betaalbaar) gebied om uitdagingen in werk te kunnen herkennen. Werkexploratie kun je doen door bijvoorbeeld op zoek te gaan naar betrouwbare informatie, interviews met beroepsbeoefenaren en ervaren in de praktijk. Werkexploratie staat niet los van de andere loopbaancompetenties. Je gaan niet

de arbeidsmarkt verkennen zonder een richting. De kwaliteiten en motieven die je van je zelf hebt ontdekt, geven richting in het onderzoeken van werk, en ervaringen in het onderzoeken van werk geven middels reflectie weer inzicht in je kwaliteiten en motieven, en welke stap je moet nemen. Om invloed uit te oefenen op het wat en hoe van werkexploratie is het van belang dat de leerling nagaat wat hij/zij wil leren, oefenen, uitproberen of laten zien. Ervaringen in werk geven richting voor het leren op school en bij een volgende praktijkervaring. Bij werkexploratie heb je anderen nodig, een netwerk van mensen, die je kunnen helpen om de plaats, de wijze en de inhoud van werkexploratie te organiseren.

Een handreiking op verschillende niveaus

Omdat werkexploratie zo belangrijk is voor leerlingen om een goede keuze te kunnen maken, is een handreiking ontwikkeld om werkexploratie in school vorm te geven. De handreiking heeft betrekking op verschillende niveaus:

- op schoolniveau: opbouwen van netwerken met bedrijven en het ontwikkelen van een gedeelde cultuur in de school over het belang van en omgaan met het opdoen van praktijkervaring
- op curriculumniveau: voorwaarden voor kwalitatief goede praktijkervaringen geïntegreerd in het curriculum;
- op docentniveau met betrekking tot de begeleidingsgesprekken: gespreksdoelen en –vorm in de voorbereiding van en reflectie op praktijkervaringen.

Aanbevelingen uit recent onderzoek (Kuijpers & Meijers, 2015) om stages in het vmbo meer loopbaangericht vorm te geven worden in deze handreiking meegenomen.

Schoolniveau: opbouwen van netwerken met bedrijven en het ontwikkelen van een gedeelde

Traditioneel is de samenwerking tussen het beroepsonderwijs en het bedrijfsleven in Nederland georganiseerd in de vorm van een ‘verdeelde verantwoordelijkheid’ (Meijers, 2004). Dat wil zeggen dat de volledige verantwoordelijkheid voor de inhoud, de vorm en de beoordeling van het leerproces bij de scholen ligt; de bedrijven stellen slechts stageplaatsen ter beschikking. Deze vorm van samenwerking maakt het echter heel moeilijk om leerlingen adequaat op te leiden voor de arbeidsmarkt van de 21^{ste} eeuw. Het realiseren van een krachtige loopbaangerichte leeromgeving is alleen mogelijk wanneer school en bedrijf samen verantwoordelijk zijn voor de opleiding van de leerling: er moet sprake zijn van een gedeelde verantwoordelijkheid in begeleiden, ontwerpen en innoveren. Hieronder worden zeven handvatten beschreven die gedeelde verantwoordelijkheid kunnen bevorderen.

1. Vorm een netwerk van bedrijven

Een eerste voorwaarde voor het slagen van het project ‘werkexploratie’ is dat er een stevig netwerk is tussen scholen en bedrijven om zinvolle praktijkervaringen van leerlingen mogelijk te maken. Hiervoor moet worden geïnvesteerd in dat netwerk. Bovendien is het van belang dat leerlingen en docenten leren om het netwerk te behouden en uit te breiden. Zo zouden bedrijven een netwerk rondom de school kunnen organiseren.

Een voorbeeld gegeven in het rapport 'Leren integreren in school en bedrijf', is een netwerk van bedrijven waarbij de logo's van elk bedrijf verbonden aan de school herkenbaar zijn als je de school binnenkomt. In dat bedrijsennetwerk is er een goede balans tussen groten en kleine bedrijven en er zijn veel mogelijkheden voor stages vanuit de interesses van leerlingen. De aanpak die in het voorbeeld staat beschreven is: "De school weet wat er in bedrijven speelt en de bedrijven zijn bekend met school. De school doet veel aan relatiebeheer; bedrijven worden regelmatig uitgenodigd op school. Wat goed werkt is dat de lijnen kort zijn: 'ons kent ons'. Leerlingen kunnen altijd worden geplaatst, ze kunnen in een bedrijf een 'carrousel' lopen waarin ze zicht krijgen op verschillende werkzaamheden en beroepen. De school betreft ook ouders en vertelt wat er allemaal gebeurt in de bedrijven. Dit is belangrijk omdat leerlingen en ouders geen idee hebben wat beroepen zijn en hoe werk er uit ziet in de branche. Praktijkopleiders worden geschoold in begeleiding, door de school georganiseerd."

Management van school legt contacten met management van bedrijven om afspraken te maken over stages van leerlingen (en docenten) en over de inbreng van bedrijven in school, en faciliteert mogelijkheden en stimuleert activiteiten om het netwerk te onderhouden.

Decanen en docenten zorgen voor goede relaties met de bedrijven en betrekken ouders.

2. Bepaal een gemeenschappelijk doel

Om gedeelde verantwoordelijkheid te realiseren, tussen school en bedrijf maar ook tussen docenten onderling en tussen docenten en managers, is het cruciaal dat het doel van werkexploratie samen wordt bepaald. Het is belangrijk dat vragen worden beantwoord als: *waarom wordt een project werkexploratie uitgevoerd? Wat moeten de opbrengsten zijn? Wat verandert er voor het leren van de leerling, voor de begeleiding van docenten, de invulling van het curriculum en het vormgeven van het beleid?* Wanneer doelen door het management worden gesteld of omarmd en de docenten en praktijkbegeleiders de doelen niet (h)erkennen, vertraagt of staakt de innovatie is de conclusie van het rapport 'Leren integreren in school en bedrijf (Kuijpers & Meijers, 2015).

Management van school heeft een duidelijke visie en maakt beleid op het gebied van werkexploratie.

Decanen en docenten vertalen het beleid van school naar concrete doelen samen met begeleiders in de praktijk.

Op alle niveaus moet overeenstemming zijn over waarom het project werkexploratie wordt uitgevoerd, wat de opbrengsten moeten zijn, wat er verandert voor het leren van de leerling, voor de begeleiding van docenten, de invulling van het curriculum en het vormgeven van het beleid.

3. Zorg voor actieve participatie

Het gaat niet alleen om een gemeenschappelijk doel, maar ook om samen actief te participeren in gedeelde verantwoordelijkheid. De effectiviteit van de samenwerking tussen school en bedrijf, (maar eveneens tussen docenten onderling en tussen docenten en managers) wordt vergroot als:

- de leerling zichtbaar is: wat heeft de leerling er aan?;
- mensen vertrouwen hebben in het kunnen van elkaar;
- er ruimte is voor participatie in tijd en faciliteiten;

-het teamverband klein en sector gerelateerd is

Management van school faciliteert, ondersteunt en stimuleert de samenwerking tussen docent en praktijkbegeleider.

Docenten en praktijkbegeleiders werken samen op basis van wederzijds vertrouwen, in gedeelde verantwoordelijkheid, waarin zichtbaar is hoe de leerling hier van profiteert.

4. Breng de dialoog op gang

De dialoog (in plaats van monoloog) moet op gang worden gebracht tussen docenten, tussen docenten en managers en tussen school en bedrijf ter overbrugging van cultuurverschillen tussen school en bedrijf. De dialoog moet gevoerd worden aan de hand van een concrete inhoud op alle niveaus in school en bedrijf om een zelfde taal te leren spreken vanuit gemeenschappelijke doelen. De dialoog moet zowel horizontaal plaatsvinden – dus tussen docenten en praktijkbegeleiders, docenten onderling en managers in school en bedrijf, als verticaal - tussen docenten/praktijkbegeleiders en hun managers. Mensen moeten met elkaar (en niet tegen elkaar) praten over wat ze willen bereiken: wat kunnen en doen leerlingen, docenten en managers anders dan voor het project, hoe helpt hen dat en hoe ze weten dat ze bereiken wat ze willen bereiken.

Management van school gaat de dialoog aan met docenten over de visie op werkexploratie.

Docenten voeren de dialoog met begeleiders uit de praktijk en bespreken de uitkomsten met management.

5. Professionaliseer samen

Om samen een taal te ontwikkelen en mensen zich in staat te laten voelen om werkexploratie vorm te geven is het van belang dit samengaat met professionalisering. Het is van belang dat mensen die aan een project werken in staat zijn anders te denken en te handelen doordat hen een ander perspectief op begeleiding wordt geboden; dat ze kennismaken met hoe het anders kan (zie curriculum- en gespreksniveau). De samenwerking van school en bedrijf, van teams en van scholen wordt bevorderd door het samen professionaliseren. Hiermee kunnen ze wat ze anders *kunnen* en *willen* ook omzetten naar samen anders *doen*. Belangrijk is dat docenten en praktijkbegeleiders verantwoordelijkheid nemen om te leren, dat ze de belemmering in de voortgang niet accepteren vanuit de redenering dat de organisatie geen ruimte biedt, maar de voortgang stimuleren door belemmeringen onderling en met het management bespreekbaar te maken en op te heffen.

Management van school faciliteert en stimuleert dat docenten en begeleiders samen kunnen professionaliseren in het vormgeven van en begeleiden bij werkexploratie.

Decanen en docenten nemen de verantwoordelijkheid om samen met begeleiders uit de praktijk een gezamenlijke taal te ontwikkelen en nieuwe vaardigheden te leren met betrekking tot het vormgeven van en begeleiden bij werkexploratie. Zij bespreken en overwinnen belemmeringen.

6. Management ondersteunt en stimuleert en gaat uit van de loopbaan van de docent

Om een project werkexploratie tot een succes te brengen moeten leidinggevenden een faciliterende, activerende, stimulerende en participerende rol op zich nemen en uitgaan van de leermotieven en de eigen loopbaan van docenten. Teamleiders en directie moeten zich committeren aan de doelen van het project en aandacht hebben voor het proces en product. Docenten en praktijkbegeleiders moet ervaren dat het project prioriteit heeft bij het management. Voor het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal en de zorg voor verankering blijkt participatie van teamleiders (en zelfs schoolleider) aan de professionalisering effectief. Vertrouwen en waardering zijn belangrijke voorwaarden voor de voortgang van het project.

Management van school ondersteunt en stimuleert het proces van vormgeving van werkexploratie en gaat bij professionalisering uit van de loopbaan van de docenten zelf.

7. Zorg voor borging en verspreiding

Tot slot is het belangrijk dat er expliciet aandacht is voor borging en verspreiding in een regionale aanpak. Als er een product voor werkexploratie ligt is het van belang dat beleid en uitvoering zich richt op de nieuwe aanpak te verankeren en te verspreiden.

Management faciliteert en stimuleert de borging van werkexploratie in het curriculum en in de activiteiten van decanen en docenten in school, en zorgt voor structurele samenwerking aan met andere scholen en bedrijven om tot een regionale aanpak te komen.

Decanen en docenten zorgen voor de uitvoer van de borging: zorgen voor werkexploratie-activiteiten in het curriculum, voor structurele samenwerking met begeleiders in de praktijk en voeren begeleidings-gesprekken uit.

Praktijkervaringen geïntegreerd in het curriculum

In scholen wordt voor LOB vaak met een methode gewerkt in speciale LOB-lessen. Echter, een loopbaan ontwikkelt zich door leren en ervaren in het dagelijks leven en niet daarnaast. Er zijn ervaringen nodig die niet los staan maar onderdeel uitmaken van het curriculum. Werkexploratie-activiteiten moeten coherent, progressief en opbrengstgericht worden vormgegeven. Coherent omdat alle activiteiten op het gebied van werkexploratie moeten samenhangen en zijn ingebed in het dagelijks leren, progressief omdat er ontwikkeling van het zelfbeeld in relatie tot werk moet plaatsvinden en opbrengstgericht omdat de activiteiten gericht zijn op het maken van een sector, stage of vervolgopleidingkeuze. Hieronder staat zeven handvatten om werkexploratie in het curriculum vorm te geven.

8. Laat leerlingen ervaren en zorg voor nieuwe beelden en inzichten

Belangrijk voor de ontwikkeling van een beroepsbeeld is dat leerlingen ervaringen opdoen. Informatie is niet voldoende. Informatie wordt vaak alleen gebruikt om het idee wat leerlingen hebben over werk, te bevestigen of te weerleggen. Het levert geen *nieuwe* beelden op over mogelijk werk dat bij hen past. Een beeld over wat voor soort werk past, ontstaat niet door een eenmalige ervaring maar ontwikkelt zich door verschillende ervaringen. Het brein van jongeren is er bij gebaat om met veel verschillende werkzaamheden en -situaties in aanraking te komen. Het lijkt zo logisch voor ons dat je weet wat werk

inhoudt, echter voor jongeren is dit nog helemaal niet zo helder. Marco Iacoboni (2009) geeft in zijn boek *het spiegelende brein* een uitermate heldere analyse over spiegelneuronen in het brein en het lerend vermogen van jongeren. Het spiegelneuronensysteem bevindt zich voor een groot deel in de prefrontale cortex (de voorkwab van de hersenen). Het zijn bijzondere neuronen want ze vuren niet alleen als je zelf iets doet maar ook als je andere mensen iets ziet doen. In experimenten blijkt dat we deze neuronen van jongs af aan gebruiken om dingen te leren. We imiteren anderen en leren zodoende heel veel van afkijken. Maar ook heel erg belangrijk: we leren meer met behulp van onze spiegelneuronen als we deze oefenen in de context van een beroepspraktijk (uit: Kuijpers & van Dinteren, in progress). Reflectie zorgt er voor dat de ervaring een *leer*ervaring wordt en kan worden meegenomen in verdere keuzes.

Ervaringen kunnen in de beroepspraktijk worden opgedaan, maar ook ervaringen op school en in de privé-situatie kunnen gebruikt worden om een beeld te vormen over werk bij de leerling past. Hiervoor is de dialoog nodig (zie gespreksniveau).

In de eerste jaren van het vmbo gaat het er om een beeld te krijgen van wat voor soort werkzaamheden bij de leerling passen. Zo kunnen bijvoorbeeld poetsen, bewerken of helpen gebruiken van meubels werkzaamheden zijn voor leerlingen die verzorgend, handig of leidinggevend zijn. Voor het achterhalen van passende werkzaamheden kunnen bezigheden thuis en in de hobby worden gebruikt. Praktijkgerichte opdrachten op school die leerlingen bepaalde vaardigheden, houding of rollen laten ervaren, kunnen bijdragen aan het zelfbeeld in relatie tot werkzaamheden, als leerlingen kunnen kiezen wat ze willen ervaren en nabesproken wordt wat de ervaring zegt over werkzaamheden die bij de leerlingen passen en op basis daarvan wat zij nog verder kunnen onderzoeken.

In het project *werkexploratie* worden in de onderbouw meeloopstages georganiseerd. De begeleiding is er op gericht leerlingen te ondersteunen bij het verzamelen van kennis over werk, te stimuleren om werk te verkennen dat nog niet binnen hun gezichtsveld ligt en te leren van de ervaringen in de meeloopstage in het kader van hun loopbaan. De begeleiding is vooral helpend en stimulerend.

In de bovenbouw gaan leerlingen zich verdiepen in werk en leren richting te geven aan de ervaringen die zij willen opdoen. De begeleiding is er op gericht om leerling te laten nadenken en praten over ervaringen en te stimuleren om zelf invloed uit te oefenen op de invulling van de stage.

Management faciliteert het opdoen van ervaringen door leerlingen en het begeleiden hiervan door docenten.

Decanen, docenten en praktijkbegeleiders zorgen dat leerlingen met veel verschillende ervaringen in aanraking komen. Zij geven minder informatie en advies, maar zorgen voor, maken gebruik van en praten over ervaringen in de praktijk om passende werkzaamheden te laten achterhalen.

9. Zorg voor kennismaking met rolmodellen

Verder is het van belang dat jongeren op jonge leeftijd met 'possible selves' in aanraking komen (Pizzolato, 2007). Possible selves zijn voorbeelden van beroepsbeoefenaren die je in de toekomst zelf

zou kunnen zijn. Het helpt hen om zich te realiseren dat een toekomst mogelijk is en om te leren wat nodig is om ergens goed in te worden.

Leerling en begeleider moeten loslaten dat er een keuze gemaakt moet worden voor een beroep. In de eerste jaren van het VO gaat het vooral om het verzamelen van kennis uit allerlei soorten ervaringen over soorten werkzaamheden en werknemers die passen bij waar leerlingen goed in zijn, waar ze goed in willen worden, wat ze belangrijk vinden (waarden) en wat ze graag doen (wensen).

Decanen en docenten zorgen dat leerlingen tijdens praktijkervaringen rolmodellen kunnen ontmoeten.

10. Stimuleer werkbetrokkenheid en laat leerlingen onderzoeken waar ze werk kunnen doen dat past bij hun motieven

In de bovenbouw van het vmbo is het van belang dat leerlingen betrokkenheid bij werk, en de opleiding die hier voor nodig is, ontwikkelen. Hiervoor moeten ze ervaringen opdoen in de beroepspraktijk. Zij moeten kunnen nagaan in welke werk de werkzaamheden voorkomen die zijn in de eerste jaren van het VO hebben verzameld en in de praktijk *ervaren* wat voor soort werk past bij hun motieven (waar ze moeite voor willen doen, omdat ze dat de moeite waard vinden) en bij hun kwaliteiten (waar ze geen moeite voor hoeven doen, omdat ze dat van nature goed kunnen of al veel hebben geoefend, of moeite voor willen doen om er goed in te worden). Om te ontdekken waar ze werk kunnen doen dat bij hun motieven past, kunnen ze nagaan wat de doelen zijn in verschillend werk, hoe met mensen wordt omgegaan en hoe kernproblemen in dat werk worden opgelost. Leerlingen kunnen in gesprek gaan met beroepsbeoefenaren en betrokkenheid ontwikkelen in een werksituatie die de leerling trekt. Dus op basis van een eerdere praktijkervaring wordt een volgende praktijkervaring georganiseerd en zo komt de leerling steeds dichterbij werk dat bij de leerling past. Belangrijk is dat een leerling ervaringen in vervolgoopleidingen opdoet om na te gaan of de leerling daar kan leren waar hij goed in wil worden, wat hij haalbaar, uitdagend en belangrijk vindt, op een manier die bij hem past. Het helpt als leerling en begeleider los laten dat er een keuze gemaakt moet worden voor een beroep voor de rest van het leven. De leerling kan beter een keuze maken voor een opleiding waar hij de komende vier jaar kan leren waar hij nieuwsgierig naar is en opleidt voor een soort (en niet perse 'het') werk dat bij hem past.

Decanen en docenten zorgen dat leerlingen activiteiten kunnen ondernemen om hun eigen kwaliteiten te relateren aan eisen in werk en hun eigen motieven aan de waarden in een werksituatie (werkcultuur).

11. Zorg voor vraaggerichtheid van ervaringen

Voor het opdoen van effectieve ervaringen is het van belang dat leerlingen zelf invloed hebben en dat de ervaringen van leerlingen vraaggericht en niet aanbodgericht worden vormgegeven. De invloed van de leerling wordt vooral in de bovenbouw van het vmbo gestimuleerd, maar ook in de onderbouw kan de school rekening houden met vraaggerichtheid.

Bijvoorbeeld: in plaats van met een groep leerlingen een bedrijf te bezoeken dat door school en bedrijf is georganiseerd, blijkt het uitgaan van de interesse van de leerling meer resultaten op te leveren voor de leerlingen en meer motivatie te bewerkstelligen bij zowel leerling als bedrijf (Kuijpers & Meijers, 2015).

Zo zouden leerlingen die 'met de vakman op stap' gaan, kunnen aangeven met wat voor soort vakman hij/zij een dag wil meelopen, en voorbereiden wat ze willen weten en doen.

Leerlingen moeten op basis van hun interesses kennis kunnen maken met werk, en in de bovenbouw leren om te verwoorden waarop hun keuzes zijn gebaseerd. Een uitgangspunt zou kunnen zijn dat een leerling (nog) geen stage kan lopen of een beroepsbeoefenaar kan spreken als de leerling niet gemotiveerd of niet goed voorbereid is. Invloed hebben op je leren voor, tijdens en na de stages kunnen leerlingen niet altijd al vanzelf. Begeleiding hierbij is cruciaal van zowel docenten op school als praktijkbegeleider in het bedrijf.

Management stimuleert maatwerk.

Docenten maken het mogelijk dat leerlingen keuzes kunnen maken in werkexploratie-activiteiten.

12. Organiseer een cyclisch proces van werkexploratie waarin loopbaancompetenties worden ontwikkeld

Aan de ervaringen die worden opgedaan (in de les, thuis, op straat, tijdens stages etc), die er voor de leerling toe doen, zou betekenis moeten worden gegeven, de samenhang met andere ervaringen moeten worden weergegeven en zouden consequenties moeten hebben voor een volgende stap die de leerling gaat nemen met betrekking tot werkexploratie. Er moet een logische opbouw zitten in het curriculum waarin een inzicht op basis van de ene activiteit richting geeft aan de keuze voor (invulling van) de volgende activiteit, waarin steeds een werkbeeld wordt opgebouwd dat bij de leerling past, zodat de leerling op basis hiervan een keuze kan maken. Leerlingen kunnen op deze manier in hun opleiding tientallen keuzes maken en daarmee stap voor stap richting een keuze voor sector- of vervolgopleiding komen.

Als leerlingen in de praktijk vaardigheden gaan oefenen, uitproberen of laten zien, is het van belang dat de leerling in staat wordt gesteld om deze vaardigheden op school te leren.

Bijvoorbeeld: als een leerling op een braderie haar gaat invlechten voor een organisatie, kan de leerling hier in het beroepsgerichte vak van uiterlijke verzorging hier op worden voorbereid. Niet alleen de technische vaardigheid, maar ook de beroepshouding kan aan bod komen.

De voorbereiding op de praktijkervaring geeft de leerlingen zelfvertrouwen.

Door in verschillende werksituaties ervaringen op te doen, kan een beeld en gevoel ontstaan van wat voor soort werkzaamheden, mensen en organisatiecultuur aansluiten bij persoonlijke kwaliteiten en motieven. Hiervoor is wel een dialoog met anderen nodig. De arbeidsmarkt is te groot en te divers om alle mogelijkheden te gaan onderzoeken. Het opgedane zelfbeeld, door reflectie op belangrijke ervaringen en verbeeldingen, geeft richting waar je het beste werk kunt onderzoeken, waar je realistisch of ander perspectief op werk kunt ontwikkelen en waar je kunt uitproberen of iets bij je past. De ervaring levert inzicht in kwaliteiten en motieven.

Bijvoorbeeld: als een leerling als ervaring haar heeft ingevlochten op een braderie, kan worden gereflecteerd op moment die er voor de leerling toe deden, bijvoorbeeld in het uitvoeren van de handeling of in het klantencontact.

Het zelfinzicht geeft weer richting op waar/hoe je werk kunt onderzoeken en welke stappen je nog kunt nemen om meer kans te maken in werk dat past, het is een voortdurend cyclisch proces van ervaren, dialoog over ervaringen en een keuze voor een vervolgstap, een vervolgstap die een ervaring wordt als deze is genomen.

Ervaringen kunnen binnen en buiten (privé) school plaatsvinden, de dialoog kan op school of in privé plaatsvinden, vervolgstappen kunnen op school of in de privésituatie worden genomen (zie ook handleiding voor ouders en loopbaanoriëntatie).

Door de cyclus van ervaren, reflecteren en (keuzes maken voor) vervolgstappen steeds te doorlopen, kan zich een zelfbeeld, een verdieping en verbreding van het werkbeeld, werkbetrokkenheid een portfolio (prestatiebewijzen) en een netwerk worden opgebouwd, dat kan worden ingezet op het moment van een levenskeuze zoals een studie- en beroepskeuze.

Management monitort dat werkexploratie in een cyclisch proces wordt vormgegeven

Decanen en docenten zorgen dat leren op school voorbereidt op de praktijk en dat het leren in de praktijk richting geeft voor het leren op school. Zij dragen er zorg voor dat werkexploratie steeds wordt verbonden met de andere loopbaancompetenties: uitkomsten van kwaliteiten- en motievenreflectie geven richting aan werkexploratie, en ervaringen in werkexploratie worden gebruikt voor reflectie. Ze stimuleren dat leerlingen keuzes maken in wat ze willen leren in de werksituatie (loopbaansturing) en laat de leerling in zo veel mogelijk werkexploratie-activiteiten gebruik van/kennis maken met anderen en bespreek hoe ze dat kunnen doen (netwerken).

13. Zorg dat het waarom van werkexploratie voor leerling en docent duidelijk is

Bij elke werkexploratie-activiteit moet het voor zowel leerling als docent duidelijk zijn waarom deze activiteit wordt uitgevoerd en hoe het past in het geheel: waar de activiteit op aansluit, wat de opbrengst kan zijn en hoe de opbrengst van de activiteit wordt gebruikt. Werkexploratie-activiteiten moeten een middel zijn om stapsgewijs tot een goede keuze te komen, het mag geen doel op zich worden dat kan worden afgevinkt als deze is uitgevoerd.

Decanen, docenten en praktijkbegeleiders hebben gesprekken onderling en met de leerlingen over de doelen en opbrengsten van werkexploratie-activiteiten.

14. Zorg voor registratie van ervaringen, inzichten en vervolgstappen

Alle inzichten moeten worden geregistreerd en alle werkexploratie-activiteiten moeten verbonden zijn. Dit vraagt van school om een loopbaan-dossiers in te richten, die door leerlingen tussentijds worden aangevuld met nieuwe ervaringen, inzichten en vervolgstappen.

Management zorgt voor de (ontwikkeling en) invoering van een loopbaan-dossier.

Decanen, docenten en praktijkbegeleiders begeleiden de leerlingen met het gebruik van een loopbaandossier.

Gespreksdoelen en –vorm in de voorbereiding van en reflectie op praktijkervaringen

Onder invloed van het streven competentiegericht onderwijs te realiseren, hebben scholen de afgelopen jaren wel geïnvesteerd in een leeromgeving waarin de leerlingen concrete ervaringen met werk en werken kunnen opdoen (vooral via méér stages). Echter, er is tot nu toe nauwelijks geïnvesteerd in het op gang brengen van een dialoog over de zin en de betekenis van de ervaringen en in het aanbieden van reële mogelijkheden de eigen studieloopbaan te beïnvloeden (via het aanbieden van keuzemogelijkheden). Uit onderzoek blijkt dat in begeleidingsgesprekken nauwelijks met de leerling over haar/zijn loopbaan wordt gesproken (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011; Meijers, Kuijpers & Gundy, 2013). Echter, om van ervaringen te kunnen leren over je zelf en ervaringen met elkaar te kunnen verbinden, is het gesprek nodig. De hersenen van jongeren zijn nog onvoldoende ontwikkeld om zelf die verbinding te kunnen maken (Kuijpers & van Dinteren, in progress).

15. Gebruik loopbaangespreksregels om ruimte en richting te geven in het verhaal van de leerling, terug te kijken op een ervaring en vooruit te kijken naar een volgende stap.

Vorbereiden van ervaring

Niet altijd kun je ervaringen van te voren plannen, ervaringen die er toe doen kunnen je elk moment overkomen. Echter, als een leerling gekozen heeft om een bepaalde praktijkervaring op te doen, zoals meelopen met of interviewen van een beroepsbeoefenaar, een stage of proefstuderen, dan is het van belang dat de leerling zich op deze ervaring voorbereidt. In het begeleidingsgesprek voorafgaand aan de ervaring, wordt geprobeerd richting te geven aan de ervaring. Vragen die in het gesprek worden beantwoord zijn:

-wat weet de leerling al over zichzelf en over het werk, en wat betekent dat voor wat de leerling tijdens de praktijkervaring verder wil uitzoeken over het werk?

-wat wil en kan de leerling tijdens de praktijkervaring leren, oefenen, uitproberen en laten zien, en hoe kan de leerling zich hier op voorbereiden?

Het gaat dus om een keuze die een leerling maakt over de invulling van zijn praktijkervaring. Hij heeft dus enige invloed en leert te kiezen. De begeleider vraagt door over de motieven en de keuze, en helpt de leerling te komen tot haalbare (niet te moeilijke) en uitdagende (niet te gemakkelijke) stappen te formuleren die de leerling kan nemen tijdens de praktijkervaring.

Reflecteren op ervaring

Reflecteren op ervaringen gaat in het onderwijs vooral over het functioneren, wat je goed kan en niet goed doet en wat je volgende keer anders en beter kunt doen. Voor loopbaanontwikkeling is het van belang op de ervaringen van leerlingen te reflecteren die er toe doen, die emotie teweeg brachten. Dit kunnen positieve ervaringen zijn: waar de leerling trots op was om een kwaliteit te achterhalen, maar ook op een negatieve ervaring: waar hij boos, geërgerd, geraakt door was om een motief te achterhalen. Gespreksegels bij het reflecteren op ervaringen behulpzaam kunnen zijn (Loopbaangroep, 2015):

Loopbaangespreksregels	Uitleg
------------------------	--------

Basis	1. Geef ruimte in het gesprek zodat de ander zijn verhaal kan vormen en vertellen	Maak echt contact, wees nieuwsgierig, stel (kleine) open vragen, laat stiltes vallen, NIVEA (niet invullen voor een ander)
	2. Geef richting in het gesprek (stuur op <i>dat</i> er iets uitkomt, niet <i>wat</i>)	Sluit samen een contract (leervraag, onderwerp/doel) Vraag door totdat duidelijk waar het echt om gaat
Terugkijken	3. Zoom in op ervaringen die er toe doen (emotie)	Let op emotie(woorden) en geef die de aandacht
	4. Zet ander aan het denken en zoek 'passende woorden' voor motieven en kwaliteiten	Ga samen op zoek naar wat de ervaring zegt over de ander. Laat de ander woorden geven aan kwaliteiten en motieven
	5. Verbreed ervaringen naar andere situaties, ontdek de rode draad, verdiep kwaliteiten en motieven	Zoek een rode draad in ervaringsverhalen Onderzoek wanneer kwaliteiten tot hun recht komen

Vervolgstep maken op basis van de uitkomst van een ervaring

Het gaat in de begeleidingsgesprekken niet alleen om het terugkijken naar een ervaring maar ook om het vooruitkijken naar een volgende stap. De leerling maakt dus, op basis van de reflectie op een ervaring die er toe doet, een keuze voor een vervolgstap over wat hij verder gaat onderzoeken over werk, wat hij wil leren, uitproberen, oefenen en laten zien om een vervolgopleiding te kunnen kiezen die bij hem past en wie hem daar bij kan helpen. Regels bij het vooruitkijken op een keuze zijn (Loopbaangroep, 2015):

Vooruitkijken	6. mbt Werkexploratie : Laat de ander zijn werk- en opleidings beeld verbreden, verdiepen, verbinden	Verbreden: andere perspectieven Verdiepen: realistisch beeld vormen Verbinden met kwaliteiten en motieven
	7. mbt Loopbaansturing : Leer de ander (kleine) stappen te nemen die haalbaar en uitdagerend	Formuleer samen vervolgstappen in leren, uitproberen, oefenen en laten zien voor loopbaanontwikkeling. Bespreek evt. twijfels en belemmering
	8. mbt Netwerken : Leer de ander op een passende wijze netwerkcontacten te benutten	Bespreek hoe het netwerk uit te breiden, hoe je het netwerk (contact) wilt gebruiken, benaderen en onderhouden

Management moet (het leren van) begeleidingsgesprekken door decanen en docenten faciliteren, ondersteunen en stimuleren.

Decanen, docenten en praktijkbegeleiders moeten leren praten *met* in plaats van *tegen* of *over* leerlingen, over de loopbaan van de leerling in plaats van over cijfers, over wat leerlingen wel kunnen naast wat ze niet kunnen, over wat ze willen leren naast wat ze moeten leren. Zijn moeten ervaringen en keuzes in de begeleidingsgesprekken leren verbinden en de leerling helpen om een zelfbeeld te ontwikkelen en dat te verbinden met werk, met stappen die leerlingen in leren kunnen nemen in contact met anderen.

Overzicht van handvatten

Opbouwen van samenwerking tussen school en bedrijven, in en tussen scholen	
1	Bouw een divers netwerk van bedrijven op. Zorg als school voor het netwerk, informeer ouders hierover en professionaliseer praktijkbegeleiders vanuit school.
2	Bepaal als school en bedrijf gezamenlijke doelen als werkexploratie(-activiteiten of project) worden vormgegeven.
3	Maak samenwerking mogelijk tussen docent en praktijkbegeleider op basis van wederzijds vertrouwen, in gedeelde verantwoordelijkheid, waarin zichtbaar is hoe de leerling hier van profiteert.
4	Breng de dialoog op gang tussen docenten, tussen docenten en managers en tussen begeleiders van school en bedrijf.
5	Organiseer gezamenlijke professionalisering voor het ontwikkelen van een gezamenlijke taal en vaardigheden, om werkexploratie te kunnen vormgeven. Neem als docent en praktijkbegeleider de verantwoordelijkheid om werkexploratie (te leren) vorm te geven.
6	Ondersteun en stimuleer, als leidinggevende, het proces van vormgeving van werkexploratie, en ga bij professionalisering uit van de loopbaan van de docent zelf.
7	Zorg voor borging van werkexploratie in het curriculum in school en voor verspreiding in een regionale aanpak.
Praktijkervaringen geïntegreerd in het curriculum	
8	Laat leerlingen ervaren en zorg voor nieuwe beelden en inzichten.
9	Zorg voor kennismaking met rolmodellen.
10	Stimuleer werkbetrokkenheid en laat leerlingen onderzoeken waar ze werk kunnen doen dat past bij hun motieven, door hen te laten kijken naar doelen in werk, hoe mensen met elkaar omgaan en hoe kernproblemen worden opgelost.
11	Zorg voor vraaggerichtheid: dat leerlingen keuzes kunnen maken in werkexploratie-activiteiten.
12	Zorg dat er een cyclisch proces van werkexploratie wordt georganiseerd, waarin ervaringen worden voorbereid, gereflecteerd wordt op de ervaringen die er toe doen, samenhang wordt aangebracht met eerdere ervaringen en dat vervolgstappen of keuzes voor nieuwe werkervaringen worden gemaakt. Zorg dat werkexploratie steeds wordt verbonden met de andere loopbaancompetenties.
13	Zorg dat voor zowel leerling als docent duidelijk is waarom een werkexploratie-activiteit wordt uitgevoerd en hoe de opbrengst hiervan wordt gebruikt.
14	Zorg voor registratie van ervaringen, inzichten en vervolgstappen.
Gespreksdoelen en –vorm in de voorbereiding van en reflectie op praktijkervaringen	
15	Gebruik loopbaangespreksregels om ruimte en richting te geven in het verhaal van de leerling, terug te kijken op een ervaring en vooruit te kijken naar een volgende stap.

Referenties

- Cohen-Scali, V. (2003). The influence of family, social and work socialization on the construction of the professional identity of young adults. *Journal of Career Development, 29* (4), pp. 237-249.
- Iacoboni, M. (2009). Imitation, Empathy, and Mirror Neurons. *Annual Review of Psychology (60)*, 653-670.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2015). Integreeren van leren in school en praktijk (onderzoeksverslag). OOM & A&O metalectro.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012). *Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten*. Trioprint grafisch centrum.
- Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal for Vocational Behavior, 78* (1) 21-30.
- Meijers, F. (2004). *Wat leer je in de praktijk? Een onderzoek naar de mogelijkheden tot beroepsvorming in het kader van de beroepspraktijkvorming*. Zoetermeer: Colo.
- Meijers, F., Kuijpers, M., & Gundy, C. (2013). The relation between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance 13* (1) 47-66. DOI: 10.1007/s10775-012-9237-4.
- Mott, B.W., C.B. Callaway, L.S. Zettlemoyer, S.Y. Lee & J.C. Lester (1999). Towards narrative-centered learning environments. In: Proceedings of AAAI Symposium on narrative intelligence. Capa Cod, MA.
- Pizzolato, J.E. (2007). Impossible Selves: Investigating Student's Persistence Decisions When Their Career-Possible Selves Border on Impossible. *Journal of Career Development, 33*(3), 201-223.
- Van Esch, W., & Neuvel, J. (2009). *Een stukje van de Nederlandse droom. Doorstroom van vmbo naar havo*. 's-Hertogenbosch/Amsterdam: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.
- Kuijpers, M. & Meijers, F. (Accepted). Professionalizing teachers in career dialogue: an effect study. *British Journal of Guidance and Counselling*.