

Leidraad loopbaanleren

Inleiding

Deze leidraad wil leerkrachten¹ van de 2^{de} graad secundair onderwijs handvatten geven om leerlingen te leren kiezen, met hen in gesprek te gaan over hun werkkwaliteiten en ze te helpen bij het ontwikkelen van de volgende loopbaancompetenties:

1. **Kwaliteitenreflectie:** nadenken over wat je (niet) kunt en hoe je dit kunt gebruiken in je loopbaan. Je reflecteert over je eigenschappen, werkkwaliteiten, vaardigheden, competenties enz. en je kunt feedback vragen aan anderen over je kwaliteiten.
2. **Motievenreflectie:** nadenken over wensen en waarden, interesses en behoeften die van belang zijn voor je eigen loopbaan. Het gaat om bewustwording van wat je werkelijk belangrijk vindt in je leven, wat je voldoening geeft en wat je nodig hebt in je werk om je goed te voelen.

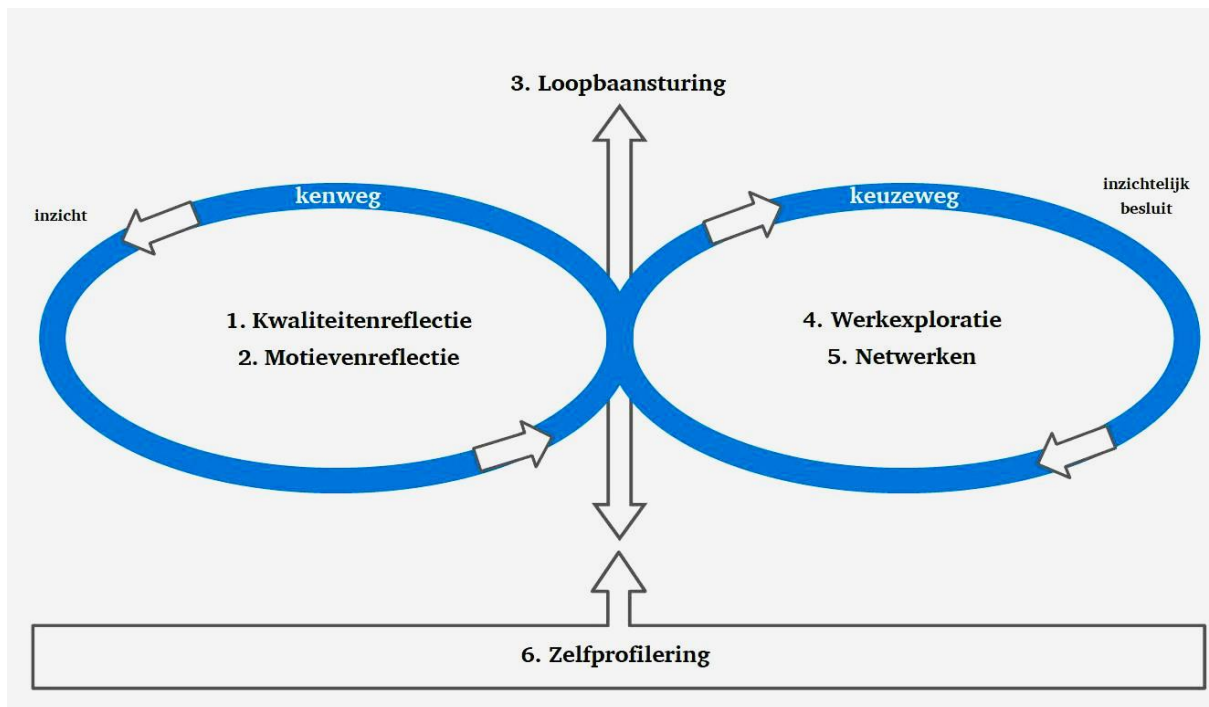
Reflectie op kwaliteiten en motieven vindt plaats in vier fasen: betekenis geven (positief of negatief gevoel bij een belangrijke ervaring), specificeren (wat kon je goed, wat vond je belangrijk, interessant of frustrerend aan die ervaring?), generaliseren (wat er goed gaat en belangrijk is in deze situatie, geldt dat ook in andere situaties?) en richting geven (wat je geleerd hebt over kwaliteiten en motieven gebruiken voor de volgende stap in je loopbaan)².

3. **Werk- en opleidingenexploratie:** het onderzoeken van eisen en waarden in werk en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt (en in het onderwijs). Je gaat op zoek naar werk(zaamheden) waarin je persoonlijke waarden overeenkomen met de normen en waarden die in dat werk gelden en waarin je kwaliteiten aansluiten bij de ontwikkelingen die in dat werk voorkomen.
4. **Netwerken:** contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt, gericht op je loopbaanontwikkeling. Je kunt netwerkcontacten gebruiken om op de hoogte te blijven van ontwikkelingen van werkmogelijkheden en om feedback te krijgen op je eigen functioneren.
5. **Zelfsturing:** de planning en beïnvloeding van je leren en werken. Je maakt keuzes, je onderzoekt de consequenties van je keuzes en gaat acties ondernemen om je werk te laten aansluiten bij je kwaliteiten en motieven. Je onderneemt acties op het gebied van leren, experimenteren (werkervaring opdoen en werk uitproberen om te zien of dat bij je past), organiseren (leren en experimenteren mogelijk maken door te zorgen dat je begeleiding krijgt of door te onderhandelen met mensen die hier iets over te zeggen hebben) en profileren (kwaliteiten bewijzen en verzamelen om nu of later werk te kunnen doen dat bij je past). Het gaat om stappen die je morgen kunt zetten (ze moeten voldoende uitdagend en haalbaar zijn) in plaats van langetermijndoelen.

¹ Met leerkrachten bedoelen we ook (traject)begeleiders, directeurs, mentoren, CLB's, coördinatoren, leerlingenbegeleiders, enz.

² Kuijpers, M., Loopbaancompetenties en de leeromgeving van leerlingen in het beroepsonderwijs, 2008.

Schematisch kan dit als volgt voorgesteld worden:



Figuur: De loopbaancompetenties van Jos Akkermans (2013) geïntegreerd in het lemniscaatmodel van Vokans (2012).

Het inzetten van loopbaancompetenties wordt ook wel **loopbaanleren** genoemd. Loopbaanleren is van belang om al werkend en lerend zelfsturing aan te brengen in de loopbaan³. Door loopbaanleren vindt er een opbouw plaats van het zelf- en werkbeeld, van de prestatiebewijzen (attesten, diploma's, getuigschriften, rapporten, e.d.) en van het netwerk van de leerling. Deze opbouw wordt loopbaanontwikkeling genoemd. Dit alles kan worden gebruikt op het moment van een keuze. Loopbaancompetenties worden gedurende de hele loopbaan ingezet bij (stage)ervaringen en keuzes. Voor het ontwikkelen van loopbaancompetenties zijn gesprekken met anderen nodig, een **loopbaandialoog**, waarin ruimte is om het loopbaanverhaal van de leerling met gedachten en gevoelens te vertellen.

Voor een jongere kan het reflecteren nog lastig zijn; de eerste stap is dan gaan praten met mensen die iets kunnen zeggen over hun kwaliteiten. Leerlingen gaan op zoek naar waar ze goed in zijn, wat ze willen bereiken en wat ze kunnen leren. Omdat loopbaangesprekken gaan over ervaringen, moeten die wel opgedaan worden. Hiervoor is een praktijkgerichte leeromgeving nodig; dit kan werken op de werkplek zijn of een ervaring die de leerling thuis opdoet, met een hobby, een studentenjob of vrijwilligerswerk.

Als je leren en werken wilt gebruiken in je loopbaan is het belangrijk dat je mee mag praten over wat je gaat doen en hoe je dat gaat doen. Daarvoor is een vraaggerichte leeromgeving nodig. Een **praktijk- en vraaggerichte leeromgeving** geeft je ruimte om je loopbaan te ontwikkelen. Het loopbaangesprek geeft richting, het helpt je terug te kijken naar een ervaring en vooruit te kijken naar de volgende stap in je loopbaan. Zo leer je stap voor stap keuzes maken.

De voorbije jaren is er heel wat ontwikkeld in het kader van OLB voor leerlingen. Vaak is er echter weinig verbinding tussen de OLB-activiteiten op school. Het gaat vaak om activiteiten die losstaan van elkaar. Voor

³ Meijers, F., Kuijpers, M. en Bakker, J. (2006), Over leerloopbanen en loopbaanleren, loopbaancompetenties in het (v)mbo. Het platform Beroepsonderwijs.

loopbaanleren is het belangrijk dat men OLB-activiteiten **coherent, progressief en opbrengstgericht** vormgeeft. Coherent omdat de activiteiten moeten samenhangen en ingebed zijn in het dagelijkse leren. Progressief omdat er ontwikkeling in moet zitten. Je leert door verschillende ervaringen steeds meer over jezelf en over werk, je leert dingen bij die je eigenlijk niet durft, je laat zien dat je steeds moeilijkere dingen kunt en je leert steeds meer mensen kennen die ook verder van je directe leefwereld af staan. Opbrengstgericht omdat je ergens naartoe werkt, bijvoorbeeld naar een sector, opleiding, stage- of werkplekkeuze. OLB moet de verbinding vormen tussen het leren op school, in de beroepspraktijk en in de privésituatie en kan zo een fundament zijn om een loopbaan op te bouwen⁴.

De organisatie van OLB is een belangrijk onderdeel van een goed OLB-beleid op school (zie de vier pijlers van de OLB-scan⁵). Het gaat hierbij onder meer over de rollen en taken van alle betrokkenen bij OLB en het professionaliseringsbeleid. Veel zal afhangen van de wijze waarop de school is georganiseerd en de manier waarop naar onderwijs wordt gekeken.

Structuur van de leidraad

De vijf onderdelen hebben dezelfde opbouw en behandelen telkens een van de vijf loopbaancompetenties. De opbouw per hoofdstuk is als volgt:

- a. Inleiding: een beknopte beschrijving van de loopbaancompetentie.
- b. Observatiecriteria: hulp bij het observeren van de leerling met betrekking tot de loopbaancompetentie: aspiratieniveau (hoe sterk is het streefniveau van de leerling en wat betekent dit voor de ontwikkeling van deze loopbaancompetentie?), zelfdiscipline (zet de leerling echt door om deze loopbaancompetentie te ontwikkelen?), flexibiliteit (kan de leerling om verder te komen met deze loopbaancompetentie ook plannen loslaten en bijstellen?) en reflectief vermogen (leert de leerling echt iets over zijn loopbaancompetentie door te evalueren?).
- c. Voorbeelden gespreksingangen: voor elke loopbaancompetentie worden aanzetten meegegeven om ermee aan de slag te gaan.
- d. Tools en opdrachten: een overzicht van tools en opdrachten die verdieping geven voor leerlingen om hen te helpen beter te reflecteren over de betrokken loopbaancompetentie. Het betreft een selectie van tools en opdrachten. De opdrachten zijn te raadplegen op de website van DuLeGO!
 1. Opdracht Kwaliteitenreflectie Succeservaringen
 2. Opdracht Kwaliteitenreflectie Sleutelcompetenties VDAB
 3. Opdracht Kwaliteitenreflectie Kapper
 4. Opdracht Motievenreflectie Beroepen
 5. Opdracht Motievenreflectie Werkwaarden
 6. Opdracht Werkexploratie Beroepen verkennen
 7. Opdracht Werkexploratie Voorbereiding Exploratieperiode
 8. Opdracht Werkexploratie Mijn ideale werkomgeving
 9. Opdracht Werkexploratie Beroepenveld Bouw
 10. Opdracht Netwerken Elevatorpitch
 11. Opdracht Netwerken Persoonlijk Ontwikkelingsplan

⁴ Kuijpers, M. Loopbaancompetenties en de leeromgeving van leerlingen in het beroepsonderwijs, 2008. Transcriptie.

⁵ De Vlaamse OLB-scan, Loopbaanleren in Vlaanderen en Europa, 2011. Zie virtuele klas 'Onderwijsloopbaanbegeleiding' op Smartschool (Secundair Onderwijs).

12. Opdracht Zelfsturing Wat speelt er?
 13. Opdracht Zelfsturing Moeilijke situaties
- e. Voorbeeldopdracht: we laten telkens één voorbeeldopdracht per loopbaancompetentie zien.

Goed om weten...

- De meeste tools en opdrachten kunnen zowel in groep als individueel worden gebruikt.
- Er is aandacht voor het leven van de leerlingen buiten de school. Competenties die ze in hun vrije tijd ontwikkelen, kunnen op die manier ook een plaats krijgen binnen OLB.
- De tools en opdrachten hebben raakvlakken met de vakken 'project algemene vakken' (PAV), beroepsgerichte vorming (BGV), godsdienst en/of zedenleer, werk/stage, e.a. en staan niet los van elkaar. Het is belangrijk dat leerlingen ervaren dat loopbaanleren (het inzetten van loopbaancompetenties) relevant is voor de verschillende contexten waarin ze leerervaringen opdoen. Leerkrachten gaan samen met de leerlingen op weg, met doorlopende aandacht van alle betrokkenen voor loopbaanbegeleiding en solliciteren. De keuzes en ervaringen van de leerlingen vormen het uitgangspunt om te werken aan competenties op het vlak van solliciteren en loopbaanleren⁶.
- De leerling houdt de activiteiten en opdrachten het best bij in een portfolio.
- Ouders spelen meestal een belangrijke rol bij loopbaankeuzes. Daarom betreft men ze het best ook bij dit proces door hen bv. zelf te laten deelnemen aan opdrachten en activiteiten.

Nog enkele praktische raadgevingen

- Alle loopbaancompetenties komen aan bod. Je hoeft echter niet alle opdrachten te maken. Je leest het best alle informatie en opdrachten. Hoe meer opdrachten je maakt, hoe beter leerlingen de vijf loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen.
- (Onderdelen) van deze opdrachten kunnen gebruikt worden bij de bespreking van de scores op de werkkwaliteiten van Kickstart Je Toekomst.
- (Onderdelen van) deze opdrachten kun je ook gebruiken bij of ter voorbereiding van een intakegesprek in een leerbedrijf of een sollicitatiegesprek.
- Zorg ervoor dat de leerling eigenaar blijft van zijn opdrachten. Anderen hebben er geen toegang toe zonder toestemming van de leerling.
- De opdrachten en activiteiten worden aangebracht in een volgorde die ons logisch lijkt. Je hoeft deze volgorde niet te volgen.
- Loopbaanleren is een proces waarvoor je de tijd moet nemen om de informatie te verwerken. Je spreidt de opdrachten en activiteiten het best over enkele weken of maanden.
- Als leerlingen met vragen blijven zitten of bij complexe, tijdrovende vragen of situaties, kun je ze **doorverwijzen naar het CLB**. Leerlingen en/of ouders kunnen zich ook **rechtstreeks aanmelden bij het CLB**, dan kunnen bv. (onderdelen van) deze opdrachten besproken worden.

⁶ Van Montfort, M., Architect van mijn eigen succesvolle loopbaan, 2015.

2.1.Kwaliteitenreflectie

WAT ga je ontwikkelen?

2.1.1.Inleiding

Bij kwaliteitenreflectie gaat het om het achterhalen van kwaliteiten van de leerling. Oppervlakkig moet je denken aan de vragen 'Wat kun je?', 'Waar ben je goed in?', terwijl meer diepgaand zou zijn 'Wat is het beste in jezelf?' en 'Wat maakt jou bekwaam?'. Probeer dit niet voor de leerling in te vullen, maar hem aan het denken te zetten. Twijfel en onzekerheid horen erbij! Doordat je ze tot actie aanzet (opdracht om erachter te komen), gaan ze met onzekerheid aan het werk. In een volgend gesprek verdient dit weer aandacht.

Het gaat erom dat je de leerling helpt zijn vaardigheden en zijn sterke punten te ontdekken en benoemen. Dit kan bijvoorbeeld aan de hand van succesvolle of positieve ervaringen die de leerling heeft meegemaakt. Je gaat op zoek naar vaardigheden of eigenschappen die de leerling tijdens deze ervaring heeft ingezet. Een voorbeeld: een leerling zegt dat hij goed kan 'gamen'. Vaardigheden die je hiervoor nodig hebt zijn o.a. zich kunnen concentreren, doorzettingsvermogen, stressbestendigheid, reactiesnelheid, Engels en Frans begrijpen, strategisch inzicht hebben, ruimtelijk inzicht hebben, kunnen leiden, ondersteuning kunnen bieden, e.d. Dit zijn vaardigheden die overdraagbaar zijn naar andere activiteiten of naar beroepen.

De **STARR-methode** is een manier om werkkwaliteiten, vaardigheden of competenties te beargumenteren of te concretiseren. De methode kun je ook gebruiken om met de leerling te reflecteren na een werkervaring of stage. De STARR-methode zoomt in op een specifieke situatie. De gedachte daarachter is dat gedrag uit het recente verleden een goede voorspeller is voor gedrag in de toekomst.

Je werkt bv. met een leerling die beweert dat hij goed kan organiseren. De leerkracht vraagt hem naar een recente ervaring van een concrete situatie waarin hij blijk gaf van zijn organisatietalent. Er zitten altijd kanten aan een dergelijke uitspraak die om verduidelijking vragen. Het uiteindelijke doel van deze gespreksaanpak is: beter te kunnen snappen waar de leerling zijn uitspraak 'ik kan goed organiseren' op baseert. Denk aan uitspraken als:

- 'Ik ben goed met kinderen'
- 'Ik heb een hoge score op de werkkwaliteit 'Samenwerken''
- 'Ik wil iets gaan doen met mensen helpen'

De vraag hierbij is altijd: 'Wat wordt er precies mee bedoeld'? en dat is ook wat in de beroepsfeer later wordt gevraagd. Bij de STARR-methode ga je in vijf stappen dieper in op de uitspraak van de leerling: 'ik kan goed organiseren'. De STARR-methode heeft de volgende vijf vaste ondervraagpunten.

S: Situatie: vraag de leerling om de omstandigheden weer te geven waardoor hij de competentie 'goed kunnen organiseren' is gaan inzetten, vraag naar een bondige omschrijving van de situatie.

Hulpvragen:

- Wanneer heb je dit meegemaakt?
- Waar was het?
- Wie was er ook nog aanwezig?
- Wat is er toen allemaal gebeurd?

T: Taak: deze stap betreft de formele en informele taakopvatting, vraag de leerling wat zijn functie was en wat hij zichzelf had voorgenomen.

Hulpvragen:

- Wat was precies je organisatietaak in die concrete situatie?
- Wat werd er precies van je verwacht?
- Wat wilde je zelf bereiken?

A: Actie/Activiteiten: hier volgt een beschrijving van het gedrag dat hoort bij een bepaalde competentie, namelijk 'goed kunnen organiseren; het gaat erom dat de leerling concreet benoemt wat hij heeft uitgevoerd. Dit kan door een aantal acties/activiteiten op te sommen.

Hulpvragen:

- Waaruit bleek toen dat jij goed kon organiseren?
- Wat heb je precies gedaan?
- Hoe heb je dat aangepakt?
- Hoe reageerde(n) de andere(n) op jou?
- Wat heb je vervolgens gedaan?

R: Resultaat: deze stap betreft het resultaat van het gedrag op de competentie 'goed kunnen organiseren'.

Hulpvragen:

- Wat was het resultaat van je handelen? Wat was het resultaat van je organisatietalent?
- Hoe is het afgelopen?
- Hoe reageerden de andere(n) op je organisatietalent?

R: Reflecteren: hier ga je terugblikken met de leerling en eventueel ook met theorie.

Hulpvragen:

- Hoe kijk je terug op deze activiteit als blijk van je organisatietalent?
- Wat heb je hiermee aangetoond dat je kunt?
- Wil je later dat organiseren centraal stellen bij de keuze van een beroep?
- Wat wilde je? Wat wilde(n) de andere(n)?
- Wat voelde je? Wat voelde(n) de andere(n)?
- Wat dacht je? Wat dacht(en) de andere(n)?
- Wat zijn je sterke punten?
- Wat zijn je zwakke punten?
- Wat kun je nog bijleren?

Uit de antwoorden van leerlingen in dit soort gesprekken komt veel van de aard van de leerling naar buiten. Je leert de leerling goed naar zichzelf te kijken. Is de leerling concreet ingesteld of juist sociaal of ondernemend of meer creatief of behoudend? Hoe is de leerling in deze situatie te werk gegaan: was hij slim, emotioneel, positief, consistent, afwachtend bezig? Als dat in dit gesprek blijkt, zal dat ook in andere gesprekken naar voren komen. Je geeft feedback. De leerling heeft iets aan je reacties. Hij kan iets terugzeggen; hij denkt en oordeelt over zichzelf. Zijn zwakke en sterke kanten worden tegen het licht gehouden. Welke sterke kanten zou hij in een later beroep kunnen gebruiken?

Praten met leerlingen over tegenvallende capaciteiten is een kunst op zich. Vaak zal een leerling proberen onder de feiten uit te komen dat die slechte punten echt iets zeggen over zijn kwaliteiten. Dit vraagt veel geduld van jouw kant en tact, maar ook de bereidheid om de leerling te confronteren met slecht nieuws, namelijk dat er een grens is aan zijn mogelijkheden. Zodra je merkt dat een leerling slechte punten moeilijk kan verwerken, is het van belang dat je hem even laat uitzaden en dat je begrip toont. Pas daarna kun je de leerling vragen om echt conclusies te trekken over zijn eigen aandeel in het tegenvallende resultaat.

2.1.2.Observatiecriteria⁷

Steeds opnieuw is observatie het uitgangspunt omdat wat jij waarneemt een spiegel kan zijn voor het gedrag en de ontwikkeling van de leerling.

- Aspiratieniveau: je hebt enig zicht op de schoolse en de sociale vaardigheden van de leerling. Je ziet hem bijna dagelijks, weet vaak wat zijn sterke en minder sterke of zwakke schoolvakken zijn en hoe dat vorig jaar was. Werkt de leerling in overeenstemming met zijn mogelijkheden? Hoe hoog legt hij de lat voor zichzelf?
- Zelfdiscipline: verwaarlozing van zijn schoolwerk, agressief in de groep, of juist timide, het zijn zaken die aangeven of de leerling goed in zijn vel zit en richtinggevend kunnen zijn voor later of niet.
- Flexibiliteit en veerkracht: vooral leerlingen met minder capaciteiten en een grote ambitie hebben het moeilijk om te leren aanvaarden wie ze zijn en wat ze wel en niet kunnen. Gaat de leerling dwarsliggen of is hij in staat zijn leven toch enthousiast aan te pakken?
- Reflectief vermogen: de ideale leerling blijft dicht bij zichzelf en gaat na welke capaciteiten hij heeft die hem verder kunnen brengen en waaruit hij dat kan afleiden. Bv. zijn nauwkeurig en toegewijd met iets bezig kunnen zijn, laat hem de tijd vergeten als hij precies wil weten hoe een bepaald plantje ontkiemt, groeit en bloeit.

2.1.3.Voorbeelden gespreksingangen (individueel of in groep) kwaliteitenreflectie

Voorbeeldvragen⁸

- Waar ben je goed in?
- Waarover krijg je vaak complimenten?
- Waar wil je beter in worden?
- Ben je daar op andere momenten ook goed in, zowel in als buiten de school?
- Ben je daar altijd goed in geweest?
- Op wie ben je jaloers en waarom? Wat zien anderen meestal niet van jou?
- Wat zouden anderen van jou kunnen leren?
- Welke werkzaamheden doe je? Wat doe je daar goed in?
- Met wie zou je kunnen overleggen of wat zou je willen uitproberen om erachter te komen of dit een kwaliteit van jou is?
- ...

Vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps- of individuele gesprekken⁹

- Zou je me kunnen vertellen wat jouw sterktes zijn?
 - Heb je een hobby of geliefkoosde bezigheid in je vrije tijd?
 - Ben je afhankelijk van anderen om je hobby te kunnen uitoefenen?
 - Kun je je hobby in je eentje uitoefenen? Spreekt dat je aan?
 - Gebeurt het weleens dat je iets met je sterkte doet bij een bijzondere gelegenheid?
- Denk je dat het anders zal zijn bij je werkgever dan op school?

⁷ Spijkerman en Bienemann, 2014.

⁸ Het loopbaangesprek, specifieke loopbaancompetenties, ESF Loopbaanleren in Vlaanderen en Europa, 2011.

⁹ Van Montfort, M., Architect van mijn eigen succesvolle loopbaan. Vertaling van de criteria in vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps gesprekken of individuele gesprekken over leerloopbanen, 2015.

- Zul je kunnen switchen van de rol van 'leerling' op school naar de rol van 'werknemer' op je stageplaats?
- Heb je het gevoel dat je goed zult kunnen leren op de werkplek dankzij de zaken die je op school hebt geleerd? Zijn er zaken die je mist?

2.1.4. Tools en opdrachten kwaliteitenreflectie

- Kickstart Je Toekomst: de leerlingen verdiepen zich in werkkwaliteiten: planning en prioriteiten, samenwerking, voorkomen, betrouwbaarheid en stiptheid, probleemoplossend vermogen, luistervaardigheden, inlevingsvermogen en assertiviteit. Na het invullen van de online vragenlijst krijgt de leerling onmiddellijk feedback en tips over zijn sterkten en werkpunten. Voor begeleiders is er een overzicht met de resultaten per klas of groep. Op de website zijn naast handleidingen o.m. ook didactische tools en goede praktijken te vinden. Je kunt ervoor kiezen om Kickstart in te zetten bij de voorbereiding op de exploratiefase die voorafgaat aan Duaal Leren. Je kunt daarbij zowel kiezen voor Kickstart in de gewone versie als in de versie duaal leren. In dit laatste geval is het wel nodig om jongeren duidelijk te maken wat een duaal traject inhoudt en ook te checken of ze het verschil met een gewoon schooltraject kunnen inschatten.
- Opdracht sleutelcompetenties VDAB: leerlingen geven een score op indicatoren van de 9+3 sleutelcompetenties van VDAB, ze kunnen ook aangeven waaraan ze nog willen werken. Het betreft 9 sleutelcompetenties: efficiënt werken, kunnen doorzetten, kunnen omgaan met regels, kunnen omgaan met stress, kunnen plannen en organiseren, resultaat nastreven, veilig werken en respect voor materiaal hebben, persoonlijke presentatie verzorgen, zorgvuldig en nauwkeurig werken + 3 sleutelcompetenties: basisvaardigheden ICT hebben, taalvaardig zijn in het Nederlands, zichzelf kunnen sturen. Elke competentie kan beargumenteerd worden aan de hand van de STARR-methode. Deze sleutelcompetenties zijn ook opgenomen in het project WATHOE Leren leren/Leren kiezen van het GO! voor de 1^{ste} graad.
- Opdracht Kwaliteitenreflectie: kapper
- Opdracht Succeservaringen
- Talentenarchipel, My digital me Junior
- www.vdab.be/beroepsoriëntatie en www.vdab.be/orient
Leerlingen moeten eerst inloggen op de website van VDAB (Mijn Loopbaan). Ze kunnen er een vragenlijst invullen die peilt naar wat ze leuk en belangrijk vinden in werk (interesses). Op basis van de antwoorden krijgen ze een lijst van beroepen die aansluiten bij hun interesses. Je ziet ook welke sleutelcompetenties (niet-technische competenties) en professionele vaardigheden (technische competenties) nodig zijn voor het uitoefenen van een beroep, evenals werkomstandigheden en opleidingen die leiden naar het beroep. Heel handig is dat er bij ieder beroep ook een link naar actuele vacatures is aangebracht.
- www.vdab.be/toolbox Wat kan ik?
- SODA-attest: 'SODA' staat voor 'Stiptheid', 'Orde', 'Discipline' en professionele 'Attitude': www.sodajobs.be
- Materialenbox op Onderwijskiezer (filteren op keuzetaak zelfconceptverheldering, exploratie IK/exploratie ZELF)

2.1.5. Voorbeeldopdracht kwaliteitenreflectie

Er zijn verschillende tools, opdrachten en methodieken beschikbaar om rond deze loopbaancompetentie aan de slag te gaan. Hier geven we een van deze opdrachten mee.

We laten ook een gelijkaardige opdracht zien, aangevuld met technische competenties (kennis, vaardigheden en attitudes) nodig voor de uitoefening van een bepaald beroep/studierichting binnen duaal leren. Leerlingen leren op deze manier reflecteren over het eigen handelen.

Opdracht vaardigheden met mensen, dingen en informatie

Instructie voor de leerkracht

Doel

Het is de bedoeling dat leerlingen leren:

- hun eigen vaardigheden te vinden;
- vanuit de gevonden vaardigheden koppelingen te maken met activiteiten die ze graag doen;
- aan mensen die de leerling goed kennen te vragen of zij de door hem gevonden vaardigheden ook bij hem vinden horen en argumenten daarbij te vragen;
- de gevonden vaardigheden een betere basis in het leven te geven; de gevonden vaardigheden die niet bij hen passen los te laten.

Aanpak

Bekijk de opdracht

- Doe eerst klassikaal een check door items in de lijst te noemen en leerlingen daar een beroep bij te laten zoeken.
-

Voorbeelden:

Eigen werk organiseren: alle mensen met een zelfstandig beroep

Werk van anderen organiseren: werfleiders, ploegbaas, directeur, manager,...

Zich goed kunnen inleven in een ander: verzorgende, verpleegkundige, sociaal werker, ...

Groene vingers hebben: tuinier, fruitteiler, hovenier,..

Handig zijn: alle ambachtelijke beroepen zoals schrijnwerker, meubel-/ horlogemaker, elektricien, kapper,...

Goed kunnen wassen, reinigen, opbergen of klaarmaken: beroepen in de horeca, kelner, logistiek, materiaalmeester,...

- Laat de leerling vervolgens een keuze maken uit een van de drie gebieden van vaardigheden (werken met mensen, dingen of informatie) die het beste aansluiten bij zijn persoon(lijkheid) en ook welk gebied het minste bij hem past. Laat de leerling argumenten geven voor zijn keuze.

1^{ste} mogelijkheid

- Vraag de leerling om in onderstaande lijst van vaardigheden vijf vaardigheden waarvan hij denkt dat hij daar goed in is, te onderstrepen met blauw. Vraag hem om drie vaardigheden aan te strepen met rood, omdat hij die activiteiten echt niet ziet zitten.
- Spreek (als het nodig is) persoonlijk met de leerling door wat er aan argumenten achter deze stellingnames zit en welke conclusie eruit te trekken valt. Soms zitten er ongerijmdheden in de uitslag. Bijvoorbeeld de leerling wil graag met mensen werken en zegt dat hij heel handig is. Deze combinatie is niet onmogelijk, maar ligt niet meteen voor de hand.

- De opdracht gaat mee naar huis: bespreek met de leerling bij welke persoon die hij goed kent, hij feedback gaat vragen op zijn ideeën over zichzelf, hoeveel tijd hij daarvoor krijgt, en wanneer de klassikale eindbespreking zal plaatsvinden.
- In de eindevaluatie (de volgende les) bespreek je klassikaal wat de leerlingen nu met hun bevindingen moeten doen.
- Iedere leerling schrijft dan vervolgens op de achterzijde van het blad welke gevonden vaardigheden hij verder wil onderzoeken en ook hoe hij dat gaat aanpakken.

2^{de} mogelijkheid

- Je kunt de leerling vragen aan te duiden (onderstrepen of markeren) welke vaardigheden hij gebruikt. De leerling kan dan de lijst van gebruikte vaardigheden nog eens doorlezen en de vaardigheden die hij niet graag doet ('kan-ik-doen'-vaardigheden) doorstrepen.
- Vraag de leerling tien vaardigheden te kiezen die hij graag gebruikt ('wil-ik-doen'-vaardigheden). Vraag dan de vaardigheden in volgorde te plaatsen van meest favoriete tot minst favoriete (bv. op post-its). De belangrijkste vijf zijn de 'beste' vaardigheden. Vraag de leerling om deze vaardigheden in zijn portfolio of loopbaanprofiel toe te voegen.

3^e mogelijkheid

Je kunt de leerlingen vijf succeservaringen laten schrijven. Met vijf verhalen kun je de verschillende soorten vaardigheden vinden die in verschillende situaties worden gebruikt.

4^e mogelijkheid¹⁰

Verknip de vaardigheden tot kaartjes:

- De leerling kiest 5 kaartjes die goed bij hem passen.
- De leerling kiest 5 kaartjes die niet bij hem passen.
- De leerling kiest 5 kaartjes voor een medeleerling die goed passen.
- De leerling kiest 5 kaartjes voor een medeleerling die niet goed passen.
- Eventueel vergelijken de leerlingen hun competenties met de competenties die noodzakelijk zijn in een bepaald beroep a.d.h.v. de beroepenfiches (VDAB) of de beroepskwalificatiedossiers.

Opmerkingen

- Onder werken met gegevens wordt o.a. verstaan: graag willen omgaan met cijfers, meten en wegen, schema's maken en statistiek.
- Sommige vaardigheden komen meermaals voor en zijn dus bij veel soorten van werk belangrijk.
- Het is belangrijk om je goed op deze les voor te bereiden en zo nodig zelf zaken uit te zoeken. Het is niet zo dat de vaardigheden, zoals ze in de lijst staan, alleen gekoppeld zijn aan één bepaald gebied. Er kunnen meer beroepen verbonden worden met één bepaalde vaardigheid.
- De leerkracht die deze competentielijst klassikaal aanbiedt, kan de leerlingen in tweetallen laten werken. Neem zelf het initiatief door de ingevulde lijst van één of twee leerlingen klassikaal te behandelen. De leerlingen kunnen argumenten aandragen.
- Persoonlijke nabespreking is in de meeste gevallen nodig.
- Er bestaan ook kaartspellen om klassikaal te werken met vaardigheden of kwaliteiten (bv. het kwaliteitspel). Je kunt ze opvragen via het CLB of de Pedagogische begeleidingsdienst.
- De STARR-methode kan gebruikt worden om de vaardigheden te concretiseren.

¹⁰ GO! school voor buitengewoon secundair onderwijs Zonnebos 's Gravenwezel

Oprichting vaardigheden met mensen, dingen en informatie

NAAM	KLAS
-------------	-------------

Doel

Proberen vaardigheden te koppelen aan mensen, dingen en informatie om zo beroepen te vinden die horen bij jouw interesse en mogelijkheden. Mensen die jou goed kennen geven ook commentaar op de door jou ingevulde lijst om je dieper te laten nadenken over de beroepen die bij jou passen.

Vaardigheden met mensen

Werken met individuele mensen	Werken met groepen, organisaties
Ik kan met respect omgaan met anderen	Ik kan goed communiceren met een groep
Ik kan goed contact leggen met mensen	Ik kan iets uitleggen voor een groep
Ik kan goed opdrachten uitvoeren, bedienen of helpen	Ik kan goed presentaties geven
Ik kan me goed inleven in een ander	Ik kan goed acteren of entertainen
Ik kan anderen overtuigen	Ik kan goed zingen of een instrument bespelen
Ik kan mijn eigen werk goed organiseren	Ik kan goed leiding geven aan een groep
Ik kan het werk van anderen goed organiseren	Ik kan met respect omgaan met iedereen rond mij
Ik kan goed mondeling met anderen communiceren zoals praten, doorvragen, discussiëren, luisteren, samenvatten, onderhandelen (direct of telefonisch)	Ik kan een groeps gesprek leiden
Ik kan goed schriftelijk communiceren met anderen zoals een sollicitatiebrief of andere brief, een verslag, uitnodiging of agenda schrijven	Ik kan een groep motiveren
Ik kan goed mensen verzorgen en helpen	Ik kan raad geven aan een groep

Werken met individuele mensen	Werken met groepen, organisaties
Ik geef iemand voldoende aandacht	Ik kan goed toezicht houden of besturen
Ik kan leidinggeven aan iemand	Ik kan iets opstarten of initiatief nemen
Ik kan mensen doorverwijzen of twee mensen helpen contact te maken	Ik kan goed conflicten oplossen
Ik kan goed iets verkopen	Ik kan goed onderhandelen tussen twee partijen
Ik kan goed anderen vertegenwoordigen	Ik kan iets bereiken

Vaardigheden met dingen

Lichamelijk	materialen (hout, metaal, textiel, steen, klei,...)	voorwerpen (voedsel, gereedschappen, instrumenten,...)	apparatuur, machines of voertuigen	gebouwen of kamers	planten of dieren
Ik kan mijn handen en vingers goed gebruiken	Ik ben handig (ik kan goed naaien, timmeren,...)	Ik kan goed wassen, reinigen, opbergen of klaarmaken	Ik kan goed monteren of assembleren	Ik kan goed bouwen of verbouwen	Ik heb groene vingers
Ik kan mijn vingers goed gebruiken (bv. met toetsenbord)	Ik kan goed beitelen, hakken, graveren,...	Ik kan goed opheffen, manipuleren of opslaan	Ik kan goed rijden, bedienen of besturen	Ik kan goed inrichten of herinrichten	Ik kan goed met dieren om (fokken, trainen, behandelen,...)
Ik kan mijn ogen en handen goed samen gebruiken	Ik kan goed beeldhouwen, boetsen, modelleren of vormen	Ik kan goed maken, koken, produceren, fabriceren	Ik kan goed onderhouden, reinigen of repareren		Ik kan goed verzorgen, nalopen, voeden,...
Ik ben handig, snel, kan iets lang uithouden of heb veel kracht	Ik kan goed herstellen, afwerken, opblinken of schilderen	Ik kan goed onderhouden, conserveren of repareren	Ik kan goed demonteren, uitsplitsen of recycleren	Welk gereedschap, uitrusting of machines kun je gebruiken (bv. scanner, tablet, ...)	
Ik kan goed en vlot bewegen	Ik ben precies met mijn handen	Ik ben precies met gereedschappen of instrumenten		

Vaardigheden met informatie

Informatie verzamelen of creëren	Informatie beheren	Informatie opslaan en terughalen
Ik kan samenvatten, doorzoeken of onderzoeken	Ik kan kopiëren en/of overeenkomsten en verschillen vergelijken	Ik kan gegevens vastleggen (inclusief opnemen, filmen of invoeren in een computer)
Ik kan informatie verzamelen door mensen te ondervragen of observeren	Ik kan werken met getallen, rekenen, boekhouden	Ik kan informatie opslaan of archiveren (op fiches, video, audio of computer)
Ik kan informatie verzamelen door dingen te bestuderen of observeren	Ik kan informatie in onderdelen opsplitsen, analyseren	Ik kan goed informatie, ideeën en gegevens ophalen
Ik heb scherpe oren, ogen, neus of smaakzin	Ik kan informatie rangschikken, classificeren	Ik kan andere mensen in staat stellen informatie te vinden
Ik kan nieuwe ideeën ontwikkelen, uitvinden, creëren, verbeelden	Ik kan plannen, een procedure opzetten om stapsgewijs een doel te bereiken	Ik heb een goed geheugen, ik kan details bijhouden

Deze ingevulde lijst gaat mee naar huis om een volwassene (die je goed kent) mee te laten denken over de beroepen die bij jouw toekomst zouden kunnen horen.

Schrijf de belangrijkste conclusies uit dit gesprek op een apart blad papier en hecht dat blad aan dit blad.

De leerkracht komt de volgende les terug op de resultaten.

Voorbeeld activiteiten elektrotechnisch installateur

Wat doet een elektrotechnisch installateur? De elektrotechnisch installateur monteert en plaatst leidingen en dozen. Hij trekt draden en kabels. Hij plaatst en sluit elektrische componenten aan in de verschillende borden om de elektrische installatie te doen werken¹¹.

Hieronder geven we een paar voorbeelden van wat je als elektrotechnisch installateur moet kennen, kunnen en hoe je je het best gedraagt. 'Iets goed kunnen' kun je leren. Op school en op de werkplek leer je veel meer dan wat hier staat; je leert dingen die heel specifiek zijn voor dit beroep. Je kunt de tabel zelf verder aanvullen.

1. Lees de lijst eens door. Streep de activiteiten die je niet graag doet door.
2. Kies tien activiteiten die je graag doet.
3. Zet de activiteiten op volgorde – van meest favoriete tot minst favoriete.
4. Kijk naar je lijst van tienactiviteiten. De eerste vijf zijn de activiteiten die je het liefst doet.

Werken met mensen	Werken met dingen	Werken met informatie	Werken in situaties
Algemeen			
Ik kan in een team werken	Ik kan zuinig omgaan met materialen, gereedschap en tijd en ik kan verspilling vermijden	Ik kan informatie opzoeken	Ik kan me aanpassen aan verschillende collega's en klanten
Ik ga met respect om met anderen	Ik weet welke materialen ik moet gebruiken	Ik kan werkfiches, schema's, voorschriften lezen en begrijpen	Ik kan me aanpassen aan verschillende omstandigheden (bv. als er iets misloopt, dan weet ik dat ik dit moet melden aan de leidinggevende)
Ik kan positief omgaan met gezag	Ik kan rekening houden met veiligheid, gezondheid en milieu	Ik kan de planning en werkdocumenten bijhouden	Ik kan nauwkeurig werken
Ik kan mondeling en schriftelijk verslag uitbrengen aan de leidinggevende of aan klanten	Ik kan mezelf en mijn omgeving beschermen	Ik ken de regels en kan ze naleven	Ik kan goed om met stress

¹¹ Vlaamse Kwalificatiestructuur - beroepskwalificatie elektrotechnisch installateur en GO! leerplan Elektriciteit 2^{de} graad.

Werken met mensen	Werken met dingen	Werken met informatie	Werken in situaties
Ik kan communiceren met de leidinggevende	Ik ken de gevaren van elektriciteit	Ik kan mijn tijdsbesteding registreren	Ik kan tegen lawaaihinder en stof
Ik kan communiceren met medeleerlingen	Ik ken de risico's van verschillende stoffen en kan ze voorkomen	Ik kan materialen registreren	Ik kan werken in moeilijke houdingen (lang rechtstaan, zitten, knielen, ...)
Ik kan communiceren met de klant	Ik kan afval sorteren	Ik kan bestellingen plaatsen	Ik kan mijn plannen of uren wijzigen naargelang de noden van de klant
Ik kan om uitleg vragen als ik twijfel	Ik kan de benodigde gereedschappen, machines en materialen verzamelen	Ik kan mijn eigen werk plannen	Ik kan mijn verantwoordelijkheid opnemen
Ik kan een opdracht uitvoeren	Ik kan omgaan met gevaarlijke situaties en veiligheidssignalisatie op de werkplek/werf	Ik weet wat ik mag doen en wat ik niet mag doen	Ik kan goed zelfstandig werken
Ik kan rekening houden met wat de klant wil	Ik wil zorg dragen voor het materiaal		Ik vind het niet erg om soms overuren te doen
Ik kan opdrachten geven	Ik kan ordelijk en veilig werken		Ik leer graag bij
	Ik kan werken op hoogte (steigers, ladders, liften, hefplatformen,...)		Ik vind het leuk om een taak uit te voeren
	Ik kan de werkplek afbakenen		Ik vind het leuk om resultaat te bereiken
	Ik kan leveringen in ontvangst nemen		Ik zet door en maak een taak af
	Ik kan materiaal stockeren		Ik ben altijd op tijd
	Ik kan een ladder plaatsen en gebruiken		Ik kan omgaan met gevaarlijke situaties en veiligheidssignalisatie op de werkplek/werf

Werken met mensen	Werken met dingen	Werken met informatie	Werken in situaties
Specifiek			
Ik kan goed onderhandelen	Ik kan een aarding plaatsen en aansluiten	Ik kan een grondplan toelichten	Ik kan nieuwe ideeën uitvinden
	Ik kan buizen leggen	Ik kan een elektrisch schema lezen	Ik wil ook thuis opdrachten uitvoeren
	Ik kan leidingen, buizen en dozen monteren of plaatsen	Ik kan gericht zoeken in catalogi en via internet naar specifieke informatie	
	Ik kan draden en kabels leggen om verschillende toestellen aan te sluiten	Ik kan schema's tekenen	
	Ik ken ook nieuwe technieken (bv. intelligente meters)		
	Ik kan schakelaars en stopcontacten plaatsen		
	Ik kan verlichting plaatsen en aansluiten		
	Ik kan telefoons, tv en andere toestellen (modem, parlofoon,...) plaatsen en aansluiten		
	Ik kan verdeelborden plaatsen, monteren en bedraden		
	Ik ken de verschillende soorten lampen		
	Ik kan verlichtingsinstallaties installeren en aansluiten		

2.2.Motievenreflectie

WAAROM is dat belangrijk?

2.2.1.Inleiding

Dit onderdeel betreft het achterhalen van de motieven van de leerling. Oppervlakkig moet je denken aan de vragen 'Wat vind je leuk/interessant?' en 'Waar heb je een hekel aan?', terwijl meer diepgaand zou zijn 'Waar wil je moeite voor doen?' en 'Wat is voor jou echt belangrijk?'. Probeer de leerling aan het denken te zetten. Belangrijk om ze in de loop van de tijd te leren ook andere ervaringen meer zelfstandig te gebruiken voor reflectie. Reflectie gaat steeds van een concrete situatie naar abstractie en weer naar een volgende ervaring/actie/...Het gaat over denken, willen en voelen. Het is belangrijk om te waarderen en te confronteren.

2.2.2.Observatiecriteria¹²

Hoe kun je zien dat de leerling goed bezig is met het ontwikkelen van een helder beeld van wat zijn motivatie is?

1. Op welk gebied liggen de aspiraties van de leerling? Is de leerling ambitieus? Als je leerlingen zo ver kunt krijgen dat ze durven te dromen over wat ze zouden willen, dan kom je op het spoor van de motivatie.
2. Heeft de leerling voldoende zelfdiscipline? Voert de leerling taken met inzet en dus motivatie uit? Kan hij een goede planning van zijn werk maken waarbij ook minder leuke zaken aandacht krijgen?
3. Is de leerling veerkrachtig en flexibel genoeg om bij tegenslagen niet bij de pakken te blijven zitten? Is alles even frustrerend of ervaart de leerling ook uitdaging en dus motivatie als de plannen moeten veranderen?
4. Hoe is het gesteld met zijn reflectief vermogen? Is de leerling in staat om na te denken over zijn motieven als het tegenzit of als het juist heel goed gaat?

2.2.3.Voorbeelden gespreksingangen (individueel of in groep) motievenreflectie

Voorbeeldvragen¹³

- Wat houdt je bezig?
- Wat is je droom?
- Waar wil je moeite voor doen?
- Wat vond je leuk?
- Is dat iets wat je anders ook belangrijk/interessant vindt?
- Wat stoorde jou? Waarover heb je je opgewonden?
- Is dat iets wat je anders ook moeilijk vindt?
- Is dit altijd zo?
- Zou jij deze stageplaats aan een ander aanraden en waarom? Wat vind je er zo leuk aan?
- Wat deed je vroeger al graag en doe je dat nog steeds graag? Waarom denk je dat dit zo dicht bij jou staat? Wat is er zo bijzonder aan?
- Met wie zou je kunnen overleggen of wat zou je kunnen uitproberen om erachter te komen of dit een drijfveer/motief van je is?
- In welke richting zou je je nog willen specialiseren?

¹² Spijkerman en Bienemann, 2014.

¹³ Het loopbaangesprek, specifieke loopbaancompetenties, ESF Loopbaanleren in Vlaanderen en Europa, 2011.

Vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps- of individuele gesprekken¹⁴

- Weet je dat persoonlijke interesses belangrijk zijn bij het kiezen van een stageplaats?
 - Aan welk soort stageplaats denk je dan?
 - Met wie zou je dat kunnen bespreken?
- Zet je actief in op je interesses bij het zoeken naar een stageplaats?
 - Met welke persoonlijke interesses zou je rekening houden?
 - Welk beeld heb je van iemand die jouw beroep uitoefent?
 - Ga je vooral graag werken omdat je iemand bent die liever 'al doende' leert dan naar school te gaan?
 - Welke zaken die jij belangrijk vindt moeten zeker aan bod komen op je stageplaats?
 - Waar wil je zeker geen stage lopen?
- Zou je eens kunnen beschrijven wat jij belangrijk vindt?
 - Waar gaat jouw aandacht vooral naartoe?
 - Heb je een doel in je leven waaraan je nu al graag wilt werken?
 - Zijn er mensen naar wie je opkijkt? Waarom zijn deze rolmodellen zo belangrijk voor jou?
 - Zijn er groepen waar je bij hoort of waar je lid van bent? Zou je eens kunnen beschrijven wat voor groepen dit zijn?
 - Heb jij overtuigingen die voor jou vóór alles gaan?

2.2.4. Tools en opdrachten motievenreflectie

- Opdracht Werkwaarden
- Opdracht Beroepen
- www.vdab.be/beroepsoriëntatie en www.vdab.be/orient
Leerlingen moeten eerst inloggen op de website van VDAB (Mijn Loopbaan). Ze kunnen er een vragenlijst invullen die peilt naar wat ze leuk en belangrijk vinden in werk (interesses). Op basis van de antwoorden krijgen ze een lijst van beroepen die aansluiten bij hun interesses. Je ziet ook welke sleutelcompetenties (niet-technische competenties) en professionele vaardigheden (technische competenties) nodig zijn voor het uitoefenen van een beroep, evenals werkomstandigheden en opleidingen die leiden naar het beroep. Heel handig is dat er bij ieder beroep ook een link naar actuele vacatures is aangebracht.
- I-Like Junior (fotoversie) op Onderwijskiezer. Er zijn twee versies van deze proef, een tekstversie en een fotoversie. Voor de start zul je een keuze moeten maken. Goed om te weten:
 - Voor je de test kunt invullen, worden enkele persoonlijke gegevens gevraagd. Deze gegevens worden niet aan derden doorgegeven. Enkel als je hiermee akkoord gaat kun je de vragenlijst invullen.
 - Je kunt de test niet onderbreken en bewaren om later verder te werken.
 - Je kunt de resultaten printen.
 - Je kunt de resultaten te via e-mail ontvangen. Je kunt twee e-mailadressen invullen.
 - Je kunt de resultaten als een pdf-document opslaan.

¹⁴ Van Montfort, M., Architect van mijn eigen succesvolle loopbaan. Vertaling van de criteria in vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps gesprekken of individuele gesprekken over leerloopbanen, 2015.

- Als je de resultaten op de test wilt bespreken, kun je terecht bij je CLB-medewerker of leerkracht.
- I-Study Junior op Onderwijskiezer. Op Onderwijskiezer kunnen leerlingen ook een vragenlijst invullen die peilt naar motivatie en studiehouding. Ook hier geldt de boodschap dat de resultaten het best besproken worden met een CLB-medewerker of leerkracht.
- www.vdab.be/toolbox: Wat wil ik?
- Materialenbox op Onderwijskiezer (filteren op keuzetaak zelfconceptverheldering, exploratie IK/exploratie ZELF)

2.2.5. Voorbeeldopdracht motievenreflectie

Er zijn verschillende tools, opdrachten en methodieken beschikbaar om rond deze loopbaancompetentie aan de slag te gaan. Hier geven we één opdracht mee.

Opdracht waarden en behoeften

NAAM	KLAS
-------------	-------------

Welke waarden, behoeften zou jij in de toekomst willen realiseren? Wat drijft jou?
Geef jezelf een score van 1 tot 5. 1 wil zeggen 'helemaal niet' en 5 'helemaal wel'.

Ik vind ... belangrijk	Score	Ik vind ... belangrijk	Score
Ik heb behoefte aan...		Ik heb behoefte aan...	
Activiteit, beweging		Nonchalante, zorgeloosheid	
Alleen werken		Nuanceren	
Ambitie		Onafhankelijk zijn, eigen baas zijn	
Anderen advies geven		Ontspanning en rust	
Anderen controleren		Orde en gezag handhaven	
Anderen iets aanleren		Persoonlijke ontwikkeling	
Anderen helpen en stimuleren		Presteren	
Dat anderen op mij kunnen rekenen		Respect krijgen	
Dat anderen op mij kunnen steunen		Reizen	
Apart zijn, niet doorsnee zijn		Rijkdom	
Beroemd zijn		Samenwerken	
Bewonderd worden		Schoonheid	
Creatief zijn		Spanning en avontuur	
Competitie		Spontaniteit	
Controle hebben		Status	
Efficiëntie, resultaten behalen		Structuur	
Erbij horen		Uitdagingen fysiek	
Gehoorzaamheid		Uitdagingen intellectueel	
Gelijke rechten voor alle mensen		Veel weten, veel kunnen	

Genieten, iets voor de lol doen		Verandering en afwisseling	
Idealen realiseren		Verantwoordelijkheid opnemen	
Familie		Vriendschap	
Leiding geven		Vrijheid	
Luxe		Waardering krijgen	
Maatschappelijke betrokkenheid		Zekerheid, stabiliteit	
Macht hebben		Zingeving en spiritualiteit	
Nauwkeurigheid, precisie			
Nieuwe dingen leren kennen			
Nieuwe mensen leren kennen			



Vervolgens kun je jouw vijf belangrijkste drijfveren met fluo markeren.

2.3. Werkexploratie

WAAR wil je naartoe?

2.3.1. Inleiding

Werkexploratie gaat over het achterhalen van hoe werk er in de concrete praktijk uit ziet. Oppervlakkig moet je denken aan de vragen 'Welke activiteiten komen voor in werk?' en 'Hoe ziet werk eruit?', terwijl meer diepgaand zou zijn 'Wat zijn uitdagende ontwikkelingen en waarden in werk?' en 'Wat kom je te weten over mensen in dit werk, wat vinden zij belangrijk?'. Hetzelfde geldt voor het exploreren van opleidingen.

Werkexploratie is ook het vermogen om zelfstandig de nodige kennis te verwerven over werk en opleiding. Het gaat dus niet om de enorme massa van feiten en gegevens van opleidingen en beroepen en arbeidsmarkt op zich, maar om de manier om naar die gegevens en feiten te zoeken. Het is van belang dat de leerling de aangereikte informatie kritisch kan benaderen. Belangrijk is ook dat de leerkracht niet alles zelf hoeft te weten maar wel de leerling moet kunnen helpen met het gericht leren zoeken naar informatie.

Leerlingen moeten echt leren hoe ze aspecten van werk en opleidingen kunnen onderzoeken.

2.3.2. Observatiecriteria¹⁵

1. Aspiratieniveau: is de leerling geconcentreerd en fanatiek bezig of gelooft hij er wel in?
2. Zelfdiscipline: de leerling moet bij deze opdrachten zorgvuldig te werk gaan en informatie echt opnemen. Je kunt snel ontdekken of de leerling slordig is bij lezen of registreren.
3. Flexibiliteit: openstaan voor informatie die niet in het straatje van de leerling past, dat valt niet mee. Let op voor vooringenomenheid.
4. Reflectief vermogen: legt de leerling zelf actief een verband tussen de informatie die hij verwerft en zijn eigen loopbaanplannen? Let daar vooral goed op.

2.3.3. Voorbeelden gespreksingangen (individueel of in groep) werkexploratie

Voorbeeldvragen¹⁶

- Hoe voeren mensen hun werk uit?
- Welke sfeer hangt er op het werk? Vind je het leuk om op zo'n werk en in zo'n bedrijf te werken?
- Welke problemen kun je tegenkomen op dat soort werk?
- Hoe worden deze problemen dan opgelost? Zou jij dit ook zo oplossen?
- Hoe gaan de mensen met elkaar om op dit werk? Wil jij ook op die manier met mensen omgaan?
- Welke afdelingen zijn er? Naar welke afdeling gaat jouw voorkeur uit en waar ben je het meest nieuwsgierig naar?
- Welke kwaliteiten van jezelf passen bij de eisen van dit werk?
- Als je morgen iets nieuws zou mogen doen, wat zou dat dan zijn?
- Welke opleiding zou je dan volgen?
- Weet je verder nog iets te vertellen i.v.m. vernieuwingen/veranderingen in die sector?

¹⁵ Spijkerman en Bienemann, 2014.

¹⁶ Het loopbaangesprek, specifieke loopbaancompetenties, ESF LoVE

Vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps- of individuele gesprekken¹⁷

- Zou het belangrijk kunnen zijn om rekening te houden met de ligging van een stageplaats?
 - Moet het werk in de eerste plaats bereikbaar zijn of vind je de inhoud van het werk belangrijker? Of andere zaken?
- Zie jij een verband tussen wat er gebeurt in de wereld en op de arbeidsmarkt?
 - Aan welke zaken denk je dan? Op welke manier zou dat volgens jou een effect kunnen hebben op de arbeidsmarkt?
 - Denk je dat er nieuwe beroepen zullen ontstaan? Zullen andere beroepen overbodig worden? Waarom?
 - Zouden deze gebeurtenissen volgens jou gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheid in bepaalde sectoren? Aan welke sectoren denk je dan zoal? Waarom denk je net aan dit soort beroepen?
 - Praat je hierover met anderen in je omgeving, op school,...?

2.3.4. Tools en opdrachten werk- en opleidingenexploratie

- WATHOE Kiezen na 4 BSO, infobrochure
- WATHOE Kiezen na 4ASOKSOTSO, Infobrochure
- WATHOE Kiezen na de tweede graad, presentatie
- Opdracht Beroepen verkennen
- Quiz s(t)imulerend Kiezen van Het Beroepenhuis Gent:
<http://www.beroepenhuis.be/onze-lesmaterialen#Stimulerend-kiezen>
- Opdracht Mijn ideale werkomgeving
- Opdracht Voorbereiding exploratieperiode
- Het CLB komt langs op school om informatie te geven over onderwijs-arbeidsmarkt
- Stadswandeling waarbij CLB en school een route uitstippelen langs vakbonden enz.¹⁸
- (Virtueel) bedrijfsbezoek, bezoek aan interimkantoor, werkwinkel, 'Ad valvas' met vacatures en informatie over beroepen¹⁹, bezoek centrum duurzaam bouwen enz.
- Bezoek aan Technopolis
- Ouders/beroepsbeoefenaars uitnodigen om over hun beroep te praten, bijvoorbeeld:
<http://www.toekomstatierdelavenir.com/>
- Opdrachten doen voor bedrijven²⁰, schoolgebouwen opknappen enz.
- Speeddating rond beroepen
- Snuffeldagen Syntra:
<https://www.leertijd.be/werkend-leren/snuffeldagen-syntra-leertijd>

¹⁷ Van Montfort, M., Architect van mijn eigen succesvolle loopbaan. Vertaling van de criteria in vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps gesprekken of individuele gesprekken over leerloopbanen, 2015.

¹⁸ CLB GO! Oudenaarde

¹⁹ Van Montfort, M., 2015.

²⁰ GO! atheneum Etterbeek

- Beroepstesten van VDAB
www.vdab.be/tests/beroepstesten.shtml
- Beroepenfilms, -fiches, -informatie
<https://www.vdab.be/beroepeninfo>
- www.vdab.be/jongeren
- www.vdab.be/onderwijs
- www.vdab.be/toolbox: Waar kan ik werken?
- Materialenbox op Onderwijskiezer (filteren op keuzetaak horizonverruiming/exploratie in de breedte-diepte)
- VDAB-studie schoolverlaters. Op het tabblad 'Links' werd op Onderwijskiezer bij elke opleiding secundair onderwijs (laatste jaar) een link geplaatst naar de VDAB-studie schoolverlaters voor de betrokken studierichting. Er zit ook een leeswijzer bij met meer uitleg over de in de studie gebruikte terminologie.

2.3.5. Voorbeeldopdracht werkexploratie

Er zijn verschillende tools, opdrachten en methodieken beschikbaar om rond deze loopbaancompetentie aan de slag te gaan. Hier geven we een van deze opdrachten mee.

Opdracht werkexploratie Bouw

Instructie voor de leerkracht

- Deze oefening heeft betrekking op het beroepenveld Bouw.
- Bespreek de oefening met de leerlingen en laat de opdrachten vervolgens thuis verder uitwerken. Geef de leerlingen tijdens de voorbereidende les de kans om vragen te stellen.
- Spreek met de leerlingen af wanneer zij met deze opdrachten klaar moeten zijn.
- Bespreek met de leerlingen na welke moeilijkheden zij hebben ervaren bij het maken van deze opdrachten.
- De leerlingen kunnen ook opdrachten voor de andere beroepenvelden (of sectoren) maken. Laat hen vooraf met de beroepenvelden kennismaken. Je kunt hiervoor de beroepsindeling van de beroepenzoeker gebruiken op Onderwijskiezer: tabblad 'Beroepen' en zoeken via de beroepenzoeker.
- Een overzicht van de richtingen per belangstellingsgebied vind je op Onderwijskiezer, via 'zoeken via belangstelling'.

NAAM	KLAS
------	------

Doel

Je onderzoekt de aanleg voor en de mogelijkheden van de sector Bouw.

Aanpak

- Je neemt een groot blad papier.
- Je schrijft de vetgedrukte stukjes tekst over op je vel papier.
- Je schrijft de antwoorden erachter.
- Je neemt het ingevulde blad mee naar de volgende les.

1. Denkopdracht: wat houdt de sector Bouw in?

Waar denk je aan bij 'Bouw'?

Zet het woord *Bouw* met grote letters in het midden van een blad papier. Telkens als je iets bedacht hebt, zet je van hieruit een pijltje en schrijf je jouw gedachten op. Denk niet te lang na en gebruik het hele vel.

Welke richting spreekt je aan?

Bouw heeft verschillende richtingen zoals: bouwplaatsmachinist, ruwbouw, schilderwerk en decoratie, renovatie bouw, dakwerken, bekister, metselaar,... . Welke richting spreekt je op het eerste gezicht het meest aan? Leg ook uit waarom.

2. Zoekopdracht: beroepen in de bouw

Ga naar www.onderwijskiezer.be en kijk bij het tabblad 'Beroepen', onder de knop 'Beroepenzoeker' welke beroepen er allemaal in het beroepenveld 'Bouw' bestaan.

Stel een top vijf samen van beroepen die je het meest aanspreken.
1.
2.
3.
4.
5.

3. Praatopdracht: interview met iemand die een beroep in de bouw heeft

Je gaat iemand interviewen met een beroep in de bouwsector. Dat kan bijvoorbeeld een stukadoor, metselaar, landmeter, architect, schilder, loodgieter of tegelzetter zijn.

- Bedenk eerst over welk beroep je meer wilt weten.
- Schrijf de vragen die je hebt alvast op.

- Kijk dan rond in je eigen omgeving of vraag aan je ouders, vrienden, buren of ze iemand kennen met het beroep waarover jij meer wilt weten.
- Als je iemand gevonden hebt, maak dan een afspraak.
- Na afloop maak je een kort verslag

Je kunt de volgende vragen stellen:

- Naam beroep of functie van de geïnterviewde.
- Wat moet je precies doen? Som een aantal taken op.
- Wat moet je kunnen, kennen en hoe moet je zijn om dit werk goed te doen?
- Wat is de vereiste opleiding en ervaring?
- Wat is de kans op werk voor dit beroep?
- Wat kun je zeggen over de fysieke belasting? Is het een lichamelijk zwaar beroep?
- Wat kun je zeggen over de mentale belasting? Is het een psychisch zwaar beroep?
- Welke vakken op school sluiten goed aan op dit beroep?
- Hoeveel verdien je?
- In welke omstandigheden moet je werken?
 - Waar werk je meestal?
 - Moet je rekening houden met bepaalde lichaamshoudingen? Lang rechtstaan, lang zitten, knielen, boven het hoofd werken, e.d.
 - Wat weet je over de werkuren? Werk in ploegen, nachtwerk, wisselende werkuren, veel overuren, veel reizen voor het werk...
 - Specifieke werkkledij? Uniformen, veiligheidskledij...
 - Kun je gevaar lopen op je werk? Gevaarlijke producten, geweld ...
 - Werk je samen met anderen of werk je vaak alleen?
 - Is het een job met veel of weinig afwisseling?
 - Met welke gezondheidsfactoren moet je rekening houden? Allergieën, minder goed zicht , geen kleurenzicht, gehoor, hoogtevrees...

Besluit. Spreekt dit beroep je aan of niet? Waarom?

Wat past bij jou?

Wat vind je leuk, en past wel bij jou? Leg ook telkens uit waarom. Vul aan als je nog ideeën hebt.

Wanden betegelen	
Een boiler plaatsen	
Muren pleisteren	
Schilderen en decoreren	
Parket leggen	
Een kraan herstellen	

Muren metselen	
Werken op hoogtes (ladders, liften, ...)	
Keukens en/of badkamers monteren	
Herstelwerken uitvoeren	
Leidingen monteren en plaatsen	
Dakwerken	

2.4. Netwerken

WIE kan je daarbij helpen?

2.4.1. Inleiding

Bij deze loopbaancompetentie gaat het om het contact leggen en onderhouden met mensen die je in je loopbaan kunnen helpen of ondersteunen. Oppervlakkig moet je denken aan de vraag 'Wie kan mij helpen mijn doel te bereiken?', terwijl meer diepgaand zou zijn 'Hoe contacten opbouwen en onderhouden met beroepsbeoefenaars?'

Probeer leerlingen te leren hoe ze contacten kunnen opbouwen en onderhouden en hoe ze die kunnen inzetten om keuzes te maken en nieuwe ervaringen op te doen.

Steeds vaker verloopt netwerken via tablet, computer of gsm. Sociale media (Facebook, LinkedIn, Twitter, Google+) spelen hierbij een belangrijke rol. Dit is bijvoorbeeld aan de orde als het gaat om het zoeken naar een stageplaats of een vakantiejob. De leerlingen zijn vaak meer vertrouwd met deze media dan jij. Tegelijkertijd weten leerlingen soms niet voldoende afstand te bewaren bij het leggen van contacten met mensen die ze echt nodig hebben, van wie ze iets verwachten.

2.4.2. Observatiecriteria²¹

Hoe kun je observeren of de leerling doet wat hij zou moeten doen. Steeds opnieuw zijn het dezelfde vier observatiecriteria die je hierbij kunt gebruiken.

1. Aspiratieniveau: werkt deze netwerkende leerling op zijn eigen niveau, m.a.w. doet hij wat hij kan om met de juiste mensen in contact te komen? Trekt hij de goede conclusies, ook als hij teleurgesteld wordt in het resultaat van het netwerkcontact?
2. Zelfdiscipline: alleen met wilskracht en doorzettingsvermogen kan hij tegenvallers aan. Blijft hij zich inspannen of haakt hij af als het contact niet direct tot stand komt of minder goed loopt?
3. Flexibiliteit: hoe soepel laveert hij tussen de klippen door en weet hij zijn netwerkcontact handig in stand te houden? Is de leerling talig en mondig genoeg? Denkt hij niet bij het geringste of minste dat het contact niet werkt?
4. Reflectief vermogen: is hij in staat terug te kijken op het proces en zijn ervaringen? Kan hij eerlijk antwoorden op de vraag: heb ik het nu slecht, matig of goed gedaan in het netwerkcontact?

Op grond van je observaties kun je de leerling aanspreken en vragen of je het bij het goede eind hebt.

2.4.3. Voorbeelden gespreksingangen (individueel of in groep) netwerken

Voorbeeldvragen²²

- Wie (wat voor iemand) heb je nodig om je wensen te realiseren?
- Wie ken je al?
- Wie ken je niet maar heb je wel nodig?
- Hoe kun je die leren kennen?

²¹ Spijkerman en Bienemann, 2014.

²² Het loopbaangesprek, specifieke loopbaancompetenties, ESF Loopbaanleren in Vlaanderen en Europa, 2011.

- Hoe pak je dat aan?
- Hoe ga je om met mensen die je verder in je loopbaan nog kunnen helpen?
- In welke netwerken zit je nu?
- Aan wie vraag je raad of advies?
- Hoe zorg je dat je meer mensen leert kennen?

Vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps- of individuele gesprekken²³

- Hoe ga je om met feedback van je leerkrachten en klasgenoten?
- Zul je op voorhand nagaan 'Waar', 'Wanneer' en bij 'Wie' je met vragen of problemen terecht kunt op je stageplaats?
 - Vind je dat je bij de eerste kennismaking zelf mag informeren bij wie je terecht kunt als je met vragen zit? Waarom? Vind je het belangrijk om dat op voorhand te weten? Ben je dan meer op je gemak?
 - Ben je ervan overtuigd dat andere mensen naar jou zullen komen als je met vragen of problemen zit?
 - Maak je er een gewoonte van om te weten bij wie je terecht kunt voor hulp of met vragen als je aan iets nieuws begint?
 - Zou het helpen als je op voorhand een rondleiding op je stageplaats kreeg, zodat je de mensen bij wie je terecht kunt al eens op voorhand kunt zien?

2.4.4. Tools en opdrachten netwerken

- Opdracht Persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) aanmaken
- Profiel aanmaken en afwerken op 'Mijn Loopbaan' van VDAB: www.vdab.be/mijnloopbaan
- www.vdab.be/toolbox: Wie kan me helpen?
- VDAB-lessenpakket 'Start van een Loopbaan', www.vdab.be/onderwijs
- Kanskrijgers (weerstand van werkgevers weerleggen): reikt handvatten aan om vooroordelen te herkennen en te leren weerleggen, waardoor sollicitanten beter voorbereid zijn op een sollicitatiegesprek (te bestellen via www.jobcentrum.be/vorming/producten)
- dvd Do's-and-don'ts tijdens een sollicitatiegesprek + dvd Licht op groen (te bestellen via www.jobcentrum.be/vorming/producten)
- www.schoolverlatersagenda.be
- Materialenbox op Onderwijskiezer (filteren op keuzetaak horizonverruiming/exploratie in de breedte-diepte)

2.4.5. Voorbeeldopdracht netwerken

Er zijn verschillende tools, opdrachten en methodieken beschikbaar om rond deze loopbaancompetentie aan de slag te gaan. Hier geven we een van deze opdrachten mee.

²³ Van Montfort, M., Architect van mijn eigen succesvolle loopbaan. Vertaling van de criteria in vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps gesprekken of individuele gesprekken over leerloopbanen, 2015.

De elevatorpitch²⁴

Instructie voor de leerkracht

Doel

De leerling is in staat om heel beknopt en wervend over zichzelf te spreken met netwerkcontacten.

Aanpak

- Klassikale aanpak
- De klas is een ideale leeromgeving om met netwerkgesprekken te oefenen.
- De oefenstof bied je het best aan in de vorm van een elevatorpitch. Het woord 'pitch' komt uit de commerciële wereld, waar je aan een klant in heel korte tijd laat zien wat je hem te bieden hebt.
- De elevatorpitch gaat uit van de denkbeeldige situatie van twee mensen die elkaar niet kennen en korte tijd samen in de lift staan.

De lift is zo beneden en de hele rit duurt maar twee minuten. In die twee minuten moet de basis worden gelegd om echte interesse van de andere partij te wekken voor het lot van degene die aan het pitchen is. Dat vraagt om twee zaken:

1. Weten wat je boodschap is.
2. Een manier van spreken vinden die de andere partij overtuigt en inspireert.
3. Vooraf stelt de leerling een soort promotiefolder op waarin hij zichzelf aanprijst voor de arbeidsmarkt. Een tekst op een A-4'tje waarin hij aangeeft wat hij kan en waar hij goed in is en waar hij voor staat en wat hij zoekt.

Opmerkingen

- Ter voorbereiding is het fijn om in de les tijd te nemen om de tekst van de leerling over zichzelf door te spreken.
- Bereid voor: 'Hoe zeg je wat je wilt zeggen? Hoe spreek je de andere persoon aan?'
- Laat een paar leerlingen aan het woord, laat de klas (positief) reageren.
- Oefenen met wervend spreken over jezelf voor een groep klasgenoten is spannend voor de leerlingen maar ook heel leerzaam.

²⁴ Als je deze werkvorm wilt toepassen in de les, lees dan ook hierover op www.carrieretijger.nl. Voer de zoekterm 'elevatorpitch' in.

Opdracht Elevatorpitch

NAAM	KLAS
-------------	-------------

Doel

Je schrijft een korte wervende tekst om jezelf aan te prijzen bij een persoon aan wie je iets kunt hebben voor je toekomst.

Wervende tekst: je staat in de lift en je hebt twee minuten om iemand iets belangrijks te vertellen en te vragen in verband met je toekomst.

Onderwerpen om de pitch voor te bereiden kunnen zijn:

1. Wat typeert je als persoon?
2. Waar ben je tevreden over dat je dat kan?
3. Waar loop jij warm voor?
4. Wat zou jij nooit doen?
5. Wat mag men van jou verwachten als je ergens komt werken of stage lopen?
6. Waar heb jij verstand van?
7. Wat breng je mee aan ervaring?

1. Hoe spreek je iemand aan om zijn aandacht te trekken?
2. Hoe leg je uit wie je bent en waar je goed in bent?
3. Welke belangrijke vraag in verband met je toekomst wil je hem stellen?

2.5.Zelfsturing

HOE pak je het aan?

2.5.1.Inleiding

Zelfsturing houdt in dat je bewust reageert op keuzesituaties en veranderingen die zich voordoen in je leven en in je studieloopbaan. Dit is de centrale loopbaancompetentie, het is de paraplu voor de andere loopbaancompetenties. Deze competentie komt niet vanzelf tot ontwikkeling maar vraagt om extra aandacht van ouders en de school en alle andere opvoeders om de leerling hierbij te helpen. *De rol van de omgeving en de motivatie van de leerling zijn hierbij van cruciaal belang*²⁵.

Het gaat om het aanzetten om datgene te doen wat nodig is om doelstellingen te bereiken, om het beste uit jezelf te halen. Oppervlakkig moet je denken aan de vraag 'Wat kan ik doen om een doel (op korte termijn) te bereiken?', terwijl meer diepgaand zou zijn: 'Wat moet ik doen om dichterbij mijn toekomstdroom of ambitie te komen?'

Leerlingen moeten hier geholpen worden om die vaardigheden te ontwikkelen, om zelf actief te worden in het sturen van hun loopbaan en die dingen te doen die hen dichterbij hun toekomstdroom of ambitie brengen.

2.5.2.Observatiecriteria²⁶

1. Aspiratieniveau: is de leerling meer of minder actief bij het ontwikkelen van ideeën of plannen? Je zou de leerling kunnen prikkelen en uitdagen, zodat hij zich meer verantwoordelijk voelt voor eigen keuzes op school en daarna.
2. Zelfdiscipline: loopbaanplannen maken is een taak waaraan de leerling geregeld moet werken en dat vraagt zelfdiscipline. Hoe zit het daarmee? Je merkt of de leerling snel afhaakt of juist doorzet bij tegenslag of misinformatie. Doorzetten is van belang. Observeer hem en maak hierover afspraken.
3. Flexibiliteit: kan de leerling plannen loslaten als dat nodig is en zich opnieuw openstellen voor andere ideeën?
4. Reflectief vermogen: durft de leerling stil te staan bij wat hij meemaakt en wat dat voor hem betekent?

2.5.3.Voorbeelden gespreksingangen (individueel of in groep) zelfsturing

Voorbeeldvragen²⁷

- Wat ga je ontdekken?
- Wat ga je oefenen of bewijzen?
- Welke bewijzen ga je verzamelen om te tonen dat je de capaciteiten of kwaliteiten hebt of dat je gemotiveerd bent?
- Wat heb je nodig of wat zou je moeten doen om dit later te kunnen bereiken? Hoe, waar en wanneer zou je dat willen doen?

²⁵ Nelis en van Sark, 2014

²⁶ Spijkerman en Bienemann, 2014.

²⁷ Het loopbaangesprek, specifieke loopbaancompetenties, ESF Loopbaanleren in Vlaanderen en Europa, 2011.

- Uit wat blijkt dat je gemotiveerd bent?
- Wat heb je nodig om een goede keuze te kunnen maken?
- Hoe ga je de begeleiding regelen die je daarvoor nodig hebt?
- Wanneer heb je voor een moeilijke keuze gestaan en hoe kwam je daaruit?
- Welke van je kwaliteiten (zie kwaliteitenreflectie) ga je ontwikkelen en wat ga je doen om dit te realiseren?²⁸

Vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps gesprekken of individuele gesprekken²⁹

- Zet je actief in op je vaardigheden bij het zoeken naar een geschikte stageplaats?
 - Zou je een aantal zaken nog beter in de vingers willen krijgen door er langere tijd mee bezig te zijn in een échte professionele omgeving?
 - Zou je kunnen beschrijven welke vaardigheden je nog wilt ontwikkelen of in welke zaken je meer inzicht wilt krijgen?
- Sta je open voor nieuwe toepassingen van wat je hebt geleerd?
 - Op welke manier zou je ervoor kunnen zorgen dat je geen kansen mist om je extra te bekwamen in de onderdelen van de opleiding die je goed liggen of om zaken beter in de vingers te krijgen?
 - Zoek je soms extra informatie op over dingen die je nog wilt bijleren?
 - Op welke momenten mag je overleggen met andere leerlingen?
 - Gebeurt het weleens dat iemand je een hint geeft om iets extra uit te proberen als je aan het werk bent? Zou je daar een paar voorbeelden van kunnen geven? Ga je daarop in als iemand jou een extra duwtje in de rug geeft?

2.5.4. Tools en opdrachten zelfsturing

- Opdracht Zelfsturing wat speelt er?
- Opdracht Moeilijke situaties
- www.vdab.be/toolbox: Hoe pak ik het aan?
- Materialenbox op Onderwijskiezer (filteren op keuzetaak kristalliseren, beslissen-keuzenabijheid, binding-afstemming)

2.5.5. Voorbeeldopdracht zelfsturing

Er zijn verschillende tools, opdrachten en methodieken beschikbaar om rond deze loopbaancompetentie aan de slag te gaan. Hier geven we een van deze opdrachten mee.

²⁸ Het loopbaangesprek, specifieke loopbaancompetenties, ESF Loopbaanleren in Vlaanderen en Europa, 2011.

²⁹ Van Montfort, M., Architect van mijn eigen succesvolle loopbaan. Vertaling van de criteria in vragen die als leidraad kunnen dienen voor groeps gesprekken of individuele gesprekken over leerloopbanen, 2015.

Opdracht besluitvormingsstijl

Instructie voor de leerkracht

Doel

De leerling ontdekt hoe hij meestal te werk gaat om vragen over zichzelf op te lossen.

Aanpak

- Deze opdracht kan ook klassikaal gedaan worden.
- Leerlingen kunnen elkaar commentaar geven.
- Jij, als leerkracht, begeleidt het proces en probeert zicht te krijgen op de sturingsmechanismen van de individuele leerling.
- Noteer voor jezelf wat je opvalt en nodig een leerling op basis hiervan uit voor een gesprek daarover.

Opmerking

Aan elke beslissing in de loopbaan gaat een oriëntering of sensibilisering vooraf, die meer of minder intensief is en meer of minder tijd vraagt. Hoe verloopt die oriëntering of sensibilisering bij deze leerling? Waarop ligt het accent? Hoe neemt de leerling een besluit?

Opdracht Wat is mijn manier van besluiten nemen?

Naam:	Klas:
--------------	--------------

Doel van deze opdracht

Je leert ontdekken hoe je normaal gesproken besluiten neemt. De manier waarop je besluiten neemt is van belang om je eigen leven te kunnen sturen.

Op welke manier ben jij geneigd oplossingen te zoeken voor tegenslag of problemen?

Manier van besluiten nemen	In hoeverre past dit bij mij?
Anderen om raad vragen. Je houdt veel rekening met anderen.	
Piekeren als je alleen bent en dichtslaan. Je twijfelt.	
Actief handelen en praktijkervaring opdoen. Je doet het op jouw manier.	
Bij alles nagaan hoe het voelt. Je laat je leiden door je gevoel. Je houdt vooral rekening met wat op dit moment goed voelt en wat niet.	
Uitzoeken hoe het in elkaar zit. Je zet alles op een rijtje en je weegt voor- en nadelen af.	
Je vindt snel een oplossing. Je kiest het eerste wat in je opkomt.	
In plaats van op te lossen, gaan fantaseren en dromen.	

Zet achter iedere activiteit in hoeverre dit jouw manier van doen is of juist niet. Geef aan wat jouw besluitvormingsstijl is. Zet een plusje (+) achter de activiteiten die bij jou passen, een minnetje (-) achter de activiteiten die niet bij jou passen en een plus/min (+/-) achter activiteiten die voor jou neutraal zijn.

Beschrijf een ervaring waarin je eigen manier van besluiten nemen naar voren komt

Welke aanpak (zie boven) zou je meer willen toepassen bij het nemen van belangrijke besluiten over je toekomst?

Hoe ga je in de toekomst ervoor zorgen dat je verstandige besluiten neemt?
