



## 'Elk lob-gesprek is er 1'.

Wat nemen alumni mee uit de Leergang Loopbaancoaching naar hun dagelijkse onderwijspraktijk?

Mieke van Diepen, oktober 2020

Verwijzen:

Diepen, van, M. (2020). *Elk lob-gesprek is er 1. Wat nemen alumni mee uit de Leergang Loopbaancoaching naar hun dagelijkse onderwijspraktijk?*. Amsterdam: Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in Een Diverse Stad, Hogeschool van Amsterdam.



## 'Elk lob-gesprek is er 1'

Wat nemen alumni mee uit de Leergang Loopbaancoaching naar hun dagelijkse onderwijspraktijk?

### Inhoud

Inleiding .....	3
Methode .....	4
Resultaten.....	5
Meerwaarde dagelijkse praktijk.....	6
Verspreiden van het geleerde in de organisatie.....	8
Bepalende factoren bij toepassing van het geleerde.....	11
Voorwaarden teamprofessionalisering.....	13
Inhoud teamprofessionalisering.....	14
Conclusies .....	16
Literatuur .....	19
Bijlage: Interviewleidraad .....	21
Bijlage: Projectinformatie 'Loopbaanbegeleiding is van iedereen. ....	25



'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

## Inleiding

In het project 'Loopbaanbegeleiding is van iedereen' onderzoekt de HvA wat docententeams nodig hebben om leerlingen/studenten te helpen passende keuzes te maken in hun loopbaan. Hoe kunnen zij begeleid worden naar een volgende stap die past bij hun aanleg en motivatie, met oog voor -vaak onzichtbare- obstakels<sup>1</sup>? Een goede loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) op school, kan uitval in het vervolgonderwijs deels voorkomen<sup>2</sup> en de kansengelijkheid in het onderwijs vergroten<sup>3</sup>. Scholieren hebben behoefte aan voldoende tijd voor LOB en een persoonsgerichte benadering<sup>4</sup>. Een veelgehoord kritiekpunt is dat LOB vaak bestaat uit invuloefeningen (instrumenten, vragenlijsten, werkboeken, portfolio's)<sup>5</sup>, zonder te reflecteren op arbeidsidentiteit en loopbaancompetenties (kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, netwerken, zelfsturing)<sup>6</sup>. LOB zou een doorlopend proces<sup>7</sup> moeten zijn, waarbij praktijkgerichte dialoog<sup>8</sup> in een loopbaangerichte leeromgeving van alle docenten (niet alleen de decanen/ mentoren)<sup>9</sup> een belangrijke rol spelen. Wij onderzoeken welke kennis, vaardigheden en inzichten docenten nodig hebben. Hiertoe ontwikkelen en onderzoeken we samen met alumni van de HvA-Leergang Loopbaancoaching (voorheen 'Psychologie van de Studiekeizer') professionaliseringstrajecten op maat.

---

<sup>1</sup> Elffers, 2018

<sup>2</sup> ResearchNed, 2013

<sup>3</sup> Petit, van Esch, van der Meer, & Smulder, 2013; Sociaal-Economische Raad, 2015; Expertisepunt LOB, z.d.; en Landelijk Actie Komitee Scholieren, 2018

<sup>4</sup> Schut, Kuijpers, en Lamé, 2013

<sup>5</sup> Kers & Kers, 2010

<sup>6</sup> Kuijpers, 2003; Kuijpers & Scheerens, 2006

<sup>7</sup> Harrington & Harrigan, 2006; Riverin-Simard, 2000

<sup>8</sup> Kuipers & Meijers, 2009

<sup>9</sup> Kuipers & Meijers, 2009



## Methode

Om deze professionaliseringstrajecten optimaal vorm te geven zijn voorafgaand aan de ontwikkeling tien alumni van de Leergang geïnterviewd over hun ervaringen in de Leergang en bij het (door)ontwikkelen van LOB in de school.

De interviews zijn uitgevoerd door een onafhankelijk onderzoeker op basis van een interviewleidraad (zie bijlage).

De interviews zijn uitgeschreven en gecodeerd in MAXQDA op basis van onderwerpen die door de alumni zijn ingebracht ('*grounded theory*').<sup>10 11</sup> Tussentijds is het codeerschema<sup>12</sup> aangevuld, in overleg met uitvoerders van de Leergang, met oog op onafhankelijkheid en volledigheid van de gevraagde informatie.

Op basis van bevindingen in deze interviews worden in 2020-2021 drie verschillende professionaliseringstrajecten ontworpen en tegelijkertijd uitgevoerd in co-creatie met de praktijk, met als doel praktijkverbetering en theorieontwikkeling (ontwerpgericht onderzoek)<sup>13</sup>. In ons onderzoek streven we naar 'ingrediënten voor passende loopbaanbegeleiding' en niet naar een generiek recept dat geschikt is voor elke onderwijsorganisatie.

---

<sup>11</sup> Corbin en Strauss, 2008

<sup>12</sup> Bakkenes, Vermunt en Wubbels (2010).

<sup>13</sup> Bakker, 2018



## Resultaten

Codering van de interviews heeft geleid tot de volgende codes. Ten behoeve van dit onderzoeksverslag worden de codes 4 t/m 8 in de volgende paragrafen uitgebreid toegelicht.

1. Kenmerken Leergang: de alumni vonden de leergang:
  - a. leerzaam en toepasbaar
  - b. inspirerend
  - c. plezierig
  - d. intens
  - e. belastend in tijd
  
2. Waardevolle elementen Leergang: de alumni benoemden de volgende elementen als waardevolle onderdelen:
  - a. zelfonderzoek algemeen
  - b. kennisoverdracht, intellectuele uitdaging
  - c. intervisie
  - d. ervaren en oefenen
  - e. specifieke onderdelen:
    - kwaliteiten/ kernkwadrant
    - gesprekstechnieken
    - familie-opstelling/ -invloed
    - levenskompas
    - transactionele analyse
    - ACT (Acceptance and Commitment Therapy)
    - puberbrein
    - patronen herkennen
    - vloerankers
    - instrumenten begeleiding studiekeuze
    - FIT60/ hexagram
  
3. Gemiste elementen/ voor verbetering vatbaar: de alumni vonden de volgende elementen voor verbetering vatbaar
  - a. meer begeleiding bij intervisie
  - b. meer spreiding in tijd
  - c. specifieke onderdelen onderwerpen die werden gemist (bv. autisme/ functiebeperking)
  - d. voorwaarden voor deelname (aan werkplek/ taak)



Onderstaande onderdelen (4 tot en met 8) worden in de volgende hoofdstukken uitgebreid behandeld.

4. Meerwaarde dagelijkse praktijk
5. Verspreiden van het geleerde in de organisatie
6. Bepalende factoren bij toepassing van het geleerde
7. Voorwaarden teamprofessionalisering
8. Inhoud teamprofessionalisering

### Meerwaarde dagelijkse praktijk

De alumni ervaren allemaal veel meerwaarde van de gevolgde leergang in hun dagelijkse praktijk. Ze benoemen de volgende vijf voordelen: (1) ze maken gebruik van het netwerk buiten de eigen instelling dat ze tijdens de leergang hebben opgebouwd; (2) ze hebben handvatten gekregen om beter samen te werken met collega's binnen de eigen instelling; (3a) ze passen regelmatig gesprekstechnieken toe die ze tijdens de leergang hebben geleerd; en daarmee samenhangend (3b) ze ervaren betere aansluiting met de leerlingen; en tot slot (4) ze doen hun werk met meer zelfinzicht en zelfvertrouwen. Enkele quotes:

---

#### 1. Netwerk buiten de instelling

- *Ik ben zelf gebeld door een decaan die mij in de groep zat, in de coronatijd: <naam> hoe zou jij dat doen?*
- *Met een heel aantal ben ik op LinkedIn nu bevriend zeg maar, of hoe noem je dat, gelinkt. (...) En we hebben ook met het intervisiegroepje afgesproken om gewoon door te blijven gaan.*

---

#### 2. Samenwerking collega's binnen de instelling

- *Wat best wel goed gaat is dat mentoren het gewoon beginnen te vinden dat zij een rol spelen in die loopbaan-oriëntatie en -begeleiding. Dat vinden ze echt wel heel leuk ook en ook gesprekken daarover voeren met leerlingen vinden ze leuk.*
- *Dus het lukt me steeds meer professioneel om ook in de samenwerking met het team, af en toe uit te zoomen en te voelen en te kijken van 'hé hoe voel ik me eigenlijk nu', dus dat merk ik heel goed.*
- *Vroeger kwamen we er ook altijd wel uit, maar dan was zij geïrriteerd en ik was geïrriteerd, en dan maakten we het weer goed, maar nu hoefde dat helemaal niet.*

---

#### 3. Gesprekstechnieken en aansluiting met leerlingen/ studenten

- *Een leerling had een dilemma of ze nou wel of niet een tussenjaar moest nemen of gaan studeren in deze Coronatijd. (...) Aan het einde van het gesprek gaf ze aan dat haar dilemma lichter voelde en dat ze allerlei mogelijkheden zag en het ook niet meer eng vond om zelf die knoop door te hakken. Nou... ik weet zeker dat ik een jaar geleden dat gesprek zo niet had kunnen voeren. (...) Door vragen te stellen waardoor zij zichzelf kon helpen zeg maar. Door te structureren, haar gedachten te structureren, te spiegelen, vertragen, de ander aan het woord laten en alleen maar luisteren, en niet al invullen of al met suggesties komen.*
-



'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

- 
- *Doordat ik bekend was met die transactionele analyse, heb ik heel erg vanuit de rol van de volwassene gereageerd, waardoor ik op een goede manier, zonder oordeel of onprofessionele handelingen, dit af heb kunnen sluiten.*
- 
- *... en dat ik tegen mezelf zei: 'Ok je geeft het nu aan de student en zegt dat die het gaat invullen en jij zit er alleen naast. Terwijl ik dat misschien een paar maanden geleden zelf had ingevuld voor de student. Ik zat erbij en ik stelde open vragen als 'wat denk jij dat goed is?' 'wat denk jij dat haalbaar is?' in plaats van dat ik ga zeggen van 'ik denk dat dit haalbaar is voor jou'.*
- 
- *Dat je er niet bent met 1 gesprekje, maar dat je in de veel diepere laag moet gaan zitten. Dus niet van 'wat ga jij kiezen' maar veel meer in 'wie ben jij' 'wat wil jij' 'waar sta je voor' 'wat drijft jou'? En dat is een veel grotere vraag dan van 'welke opleiding ga jij volgend jaar doen?'.*
- 
- *De juiste vragen stellen, niet aanvallen.*
  - *Het kijken naar je eigen gesprekstechniek: dus dat je in gesprek bent en denkt: he ik herken een patroon, ik hoor dit weer voorbijkomen, en dat ik dan kan uitzoomen, van een afstandje kan kijken en kan zien dat dat een patroon is dat ontstaat en dat ook benoemen.*
- 
- *Misschien ben ik wel de onpartijdige derde ofzo; iemand die zegt: jij hebt je droom en dat is prima en dat is een mooie droom en ik wil je wel helpen bij hoe je daar komt, maar jij moet stappen zetten. Ik kan wel met je meedenken welke stappen dat zijn.*
- 
- *Dat ik nu veel eerder doorheb van we gaan nu via een andere route. We gaan even wat doen, we gaan even een stukje lopen; want leerlingen hoeven je dan niet aan te kijken, lopend vertellen ze heel veel. Dat soort dingetjes heb ik wel geleerd. Dat je soms even een andere insteek moet hebben.*
- 
- *Die liftvragen; dat was zo'n eyeopener voor mij: gewoon van je hoofd naar je buik vragen.*
- 
- *Ik heb toen tijdens het gesprek geprobeerd om haar wel telkens vanuit de volwassen rol vragen te stellen. En eigenlijk werkte dat best wel goed. Ze moest daardoor wel het verongelijkte een beetje loslaten en daarover in ieder geval in gesprek gaan.*
- 
- *Over wat ik vond van de zwarte-pietendiscussie, en dat ik dan kon zeggen wat ik daarvan vond en ook wel wat ik er dan weer van vond als zij mensen uitschelden van 'die zijn verkaasd' weet je wel. Dat ik wel gesprekken over identiteit voer en over wanneer ben je een Nederlander, dat soort dingen, die gesprekken heb ik dit schooljaar vaker gevoerd dan voorheen omdat ik denk ik meer handvatten had om dat gesprek te kunnen voeren.*
- 
- *Dat ik gewoon als gelijke met hem sprak, en dat ik de student wel de ruimte gaf om zijn woord te doen maar wel dat er bepaalde grenzen zijn en dat het niet de bedoeling is dat je docenten uitscheldt of schreeuwt als je iets wilt, (...), dat ik ruimte gaf voor zijn gevoel, dus dat dat er wel mocht zijn. En dat hij wel het gevoel had dat iemand naar hem luisterde. Want dat was uiteindelijk de essentie van het verhaal.*
- 
- *Het is niet dat ik niet meer geïrriteerd raak, dat niet, maar ik benoem denk ik dat het me irriteert, misschien is dat wel - ik voel dat ik nu heel erg boos op je ga worden, of ik voel dat ik nu echt heel erg teleurgesteld in je ben."*

---

#### **4. Zelfinzicht en zelfvertrouwen**

- 
- *het hoeft niet helemaal afgerond te zijn, soms is het een aanleiding tot iets wat die persoon verder gaat doen en dan gebeurt er iets. En dat is ok.*
  - *Soms heb je gewoon even de klik niet. En dan ga je iemand ook niet verder helpen.*
-



## Verspreiden van het geleerde in de organisatie

De meeste alumni zouden graag het geleerde willen verspreiden in hun eigen organisatie. Ze geven aan dat ze dit bijvoorbeeld zouden willen doen door (1) kennisdeling in het team en (2) scholing van het team, en door implementatie in (3) het beleid en (4) in de toetsing van leerlingen (bv. lob-dossier of portfolio), en tot slot (5) door kennisdeling met ouders.

---

### 1. Kennisdeling in het team

---

*Collega's bijvoorbeeld die dan bij deze leerlingen altijd heel erg op het negatieve gedrag zitten, dat ik daar dan toch iets tegenover kan zetten, (...) Zo begin je zelf meer oog en oor te krijgen voor waar dat allemaal een rol speelt. Dat neem je dan toch automatisch mee je team in: dat je een ander perspectief op negatief gedrag laat zien of bespreekt.*

---

*Wat ik belangrijk vind is dat collega's technisch weten hoe het zit. Dus je hebt een diploma, je wilt door naar mbo of havo. Er zijn doorstroomregels. Hoe zit het met de aanmelding. Welke vakken moet je wel en niet hebben. Dat soort technische achtergrond moet je als mentor ook wel hebben. Dat geef ik een keer per jaar, omdat dat ook jaarlijks wel verandert.*

---

*En wat ik ook doe is 'elk lob-gesprek is er 1'. Dus ook tussen een scheikundedocent en een leerling die vertelt hoe fantastisch hij een proefje vond, daar kun je op doorvragen, en dat is ook al een lob-gesprek. Dus heel vaak wordt er namelijk gedacht van dan ga je zitten en dan ga je het hebben over de vervolgopleiding maar dat is niet waar. Dat is iets wat ik heel erg promoot en naar voren breng. Ehm, daar zet ik ook de activiteiten op in, we hebben natuurlijk diverse lob-activiteiten die ik uitstippel, maar daar doen ook alle docenten aan mee, ik wil niet dat dat een ding van de mentor wordt, daar doen alle docenten aan mee, omdat je samen opleidt tot een mens die keuzes moet maken.*

---

*We hebben een map geïntroduceerd waarvan we ook zeggen van per leerjaar gaan we daar opdrachten en allerlei zaken inzetten voor alle medewerkers waaruit geput kan worden. Dus wij gaan daar dingen inzetten maar ook vakdocenten, die hebben we nu ook uitgenodigd om dat te bewerken, zo van goh wat kom je in jouw les al tegen wat hiermee te maken heeft, en als dat een mooie opdracht is mag je die daar dan inzetten. Zodat die ook door iedereen gebruikt kan worden. Dus op die manier proberen we het voor iedereen makkelijker te maken. Want ja, je hoeft niet voortdurend opnieuw het wiel uit te vinden*

---

*En in die folder die we hebben ontwikkeld voor docenten, om het gesprek te voeren, is dat we dat ook weer benoemd hebben en dat we handvatten hebben gegeven van goh, wat zijn ook alweer die echte open vragen. Want men denkt wel dat ze een open vraag stelt maar dat is het vaak niet. Dus daar hebben we ze wel handvatten in gegeven. En ik hoop dat dat in gesprekken wat vaker weer ter hand genomen wordt. Of dat er weer zo'n reminder in zo'n hoofd komt van oh ja wacht eens even, wat stonden er ook alweer voor voorbeelden, oh ja dat was een open vraag, dat.*

---





'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

---

*En we zijn ook uitgegaan van de loopbaancompetenties: in bijna elke opdracht zitten wel 1 of 2 competenties verwerkt. En wat ik ook probeer is lob vanaf de eerste klas meerdere keren per jaar terug te laten komen.*

---

*Ik heb ook geprobeerd heel veel opdrachten erin te zetten waar ze ouders bij moeten betrekken.*

---

*De bedoeling is dat collega's ook een profiel aanmaken in ons systeem en daar bijvoorbeeld hun opleidingen in zetten. Wat de leerlingen ook kunnen zien. Zodat docenten ook mensen worden in plaats van die rare wezens die voor een klas staan. (...) En ouders mogen zich ook registreren en een profiel aanmaken en aangeven of leerlingen ze wel of niet mogen benaderen. En zo heb je ineens een hele grote groep experts op vakgebieden waar leerlingen vragen aan kunnen stellen. Dus ik probeer wel veel meer de buitenwereld binnen te halen.*

---

## **2. Scholing van het team**

---

*Ik wil heel graag een Mentorentraining opzetten (...) dat ik op die manier steeds meer docenten mee kan nemen en enthousiast kan maken en dat ik op een gegeven moment zelf natuurlijk weer verder op afstand kom te staan.*

---

*Nee meestal laat ik het invliegen (...) We proberen dat ook wel vaker op de jaarplanning te zetten maar dat is gewoon heel lastig. Daar moet je als decaan ook wel een beetje voor strijden.*

---

*Waar we het weleens over gehad hebben is bijvoorbeeld een training voor nieuwe slb'ers, en dan zou één van de onderdelen kunnen zijn wat doe je met studenten die twijfelen over hun studiekeuze. (...) als klein onderdeel binnen dat traject van studieloopbaanbegeleiding dat veel meer omvat dan alleen studiekeuze.*

---

## **3. Implementatie in het beleid**

---

*... er zitten al wel stukjes in die notitie die ik aan het schrijven ben voor de schoolleiding.*

---

*Eigenlijk zouden ze veel meer continuering moeten hebben in de scholing (...) Maar dat is wel een beleid wat je op school moet proberen uit te zetten en dat is niet altijd simpel, dan kom je ook aan geld.*

---

*er is ook ruimte voor studenten om tips te geven aan de opleiding*

---

*Dus ik loop al een paar jaar te zeggen: ik wil dat het schoolbreed neergezet wordt en dat we al in de brugklas daarmee beginnen; (...) Maar blijkbaar is er dus wel iets binnen de school gebeurd of ook binnen de schoolleiding, dat we met onze nieuwe directeur gesproken hebben, en dat hij zegt van: maar dan gaan jullie dat toch gewoon doen en dan gaan we dat toch gewoon opnemen in het schoolplan. En dat is allemaal gebeurd.*

---



---

#### 4. Implementatie in toetsing (lob dossier/ portfolio)

---

*Voor 4 mavo moeten leerlingen een lob-dossier maken en dat moeten ze gewoon wettelijk. En ik heb wel binnen mijn team gepresenteerd van hoe ik dacht dat het een goed idee was om te doen: en ik heb een stuk geschreven over wat dan de uitgangspunten zijn. En in die uitgangspunten zie je wel weer dingen terug uit de leergang: dus dat het ervaren heel belangrijk is en dat de leerling de eigenaar is van dat systeem en zijn eigen ding maakt, en het reflecteren en de eisen die ik stel aan hoe ze het opschrijven, die zijn denk ik wel voor een deel ook terug te voeren op de leergang. In mijn team moest ik het presenteren op een manier dat zij het ook zouden gaan omarmen.*

---

*We willen uiteindelijk uitkomen op een hele schoolloopbaan: een soort portfolio waarin allemaal opdrachten en uitwerkingen komen waarmee leerlingen zelf bezig zijn geweest. Om vervolgens te gaan kijken van wat betekent dat dan voor die buitenwereld en wat betekent dat dan voor keuzes die ik maak en voor richtingen die wel of niet open staan voor mij, en dat je niet alleen maar kiest op basis van je cognitie, maar dat je ook kiest op basis van je eigen persoonlijkheid.*

---

*(hbo) We hebben een 'Honderddagencheck' ontwikkeld o.b.v. de 'startthermometer' van Fontys. Het is een middel dat kan worden gebruikt om sneller te signaleren van 'he deze student twijfelt over zijn studiekeuze, maar dat kan ook zijn dat de student bepaalde studievaardigheden mist. De resultaten worden dan weer besproken met de slb'er. Dus het is een praatstuk.*

---

#### 5. Kennisdeling ouders

---

*We hebben ouderavonden georganiseerd voor aankomende ouders.*

---

*En voor een open dag heb ik een tool ontwikkeld, waarmee je heel snel binnen een gesprek duidelijk krijgt welke richting hij of zij op gaat. Echt bijzonder leuk.*

---

*We hebben toen een bedrijf in de hand genomen om een poster te ontwikkelen en die hebben we schoolbreed geïntroduceerd, we hebben een folder gemaakt voor zowel docenten als voor ouders, waarbij we eigenlijk aangeven van jongens, lob is een zaak van ons allen, en maak leerlingen zich ervan bewust dat je er altijd al mee bezig bent; leer ze te kijken naar zichzelf door het te benoemen, door het bespreekbaar te maken.*

---



## Bepalende factoren bij toepassing van het geleerde

De alumni hebben tijdens de interviews helpende en belemmerende factoren benoemd die ervoor zorgden dat het in een situatie wel of niet lukte het geleerde succesvol toe te passen.

### Helpende factoren:

#### 1. In de LOB-leeromgeving van de leerlingen:

---

- *de leerling aan het stuur*
  - *mogelijkheden krijgen om buiten de school te ervaren of iets bij je past (interview / stage)*
  - *wat leerlingen vaak missen op school is dat het over hen gaat. Het gaat bijna altijd over wat ze niet goed doen, over hun cijfers, maar nooit over wat ze willen / willen gaan doen de rest van hun leven.*
  - *dat leerlingen hun eigen mentor kiezen, zeker in de examenjaren; dan weet je wel wat je aan begeleiding nodig hebt en wie je dat kan bieden.*
- 

#### 2. In de samenwerking met collega's:

---

- *als mentoren samen een team vormen: met je collega's in gesprek*
  - *interesse van collega's in het geleerde*
  - *schoolleiding die het ook betaald heeft: daardoor voelde ik ook wel de druk om het op tijd af te ronden en ook wel om er over te vertellen.*
  - *dat ik dan gewoon daarover begin te vertellen en dat ik ook een rol heb in de school dat er ook vaak geluisterd wordt naar wat ik zeg.*
  - *een kleine groep mensen (team) die verantwoordelijkheid draagt en neemt voor een bepaalde groep leerlingen.*
  - *bereikbaarheid (elkaar kunnen vinden)*
  - *bereidheid tot samenwerken, elkaar kunnen vinden, praten over wat je wil met leerlingen en de begeleiding van leerlingen. Dat zijn volgens mij wel succesfactoren.*
  - *Een ingang hebben bij een vervolgopleiding*
- 

#### 3. In een individueel gesprek tussen leerling/ student en coach:

- *voorbereiding:*

---

  - *van tevoren bedenken hoe je het gaat doen;*
  - *ruimte maken voor een gesprek*
  - *zorgen dat je niet gestoord wordt*
  - *van tevoren oefenen met een gesprek (rollenspel in intervisie)*
  - *het bespreken met mijn opleidingsmanager*

---
- *casussen voordragen in intervisiegroepje:*

---

  - *open naar elkaar*
  - *elkaars patronen/ copings-mechanismes benoemen*
  - *spiegel voorhouden*

---



- kenmerken van leerling/ student:

---

- *positiviteit*
  - *bereidheid om naar zichzelf te kijken*
  - *humor/ klik met de coach*
  - *vertrouwen hebben in de coach*
- 

- kenmerken van de coach (geïnterviewde alumnus)

---

- *vasthoudendheid (niet opgeven, uitdaging zien)*
  - *aanzien hebben (reputatie)*
  - *vertrouwen uitstralen*
  - *humor/ klik met de leerling/student*
  - *rust*
  - *vrij van oordelen*
- 

### Belemmerende factoren

1. In de LOB-leeromgeving van de leerlingen:

---

- *een structuur waarin leerlingen slecht bereikt kunnen worden*
  - *schaalgrootte (te veel mentoren met te veel leerlingen)*
  - *leerlingen die gewend zijn aan traditionele werkwijze/ schoolse opdrachtjes*
  - *online: ouders op de achtergrond waardoor leerling/ student niet vrijuit kan spreken*
- 

2. In de samenwerking met collega's:

---

- *lastig om transfer te maken van theoretische kennis naar wat collega's er aan hebben*
  - *een structuur waarin mentoren slecht bereikt kunnen worden (als je iets wilt zeggen tegen 4 havo dan moet je dat doen via 50 mentoren of door een klas te mailen)*
  - *een structuur waarin collega's informatie moeten weten over alle jaarlagen*
  - *je laten beïnvloeden door meningen van collega's of informatie uit een volgsysteem*
- 

3. In een individueel gesprek tussen leerling/ student en coach:

- Kenmerken van de coach:

---

- *onervarenheid*
  - *belemmerende gedachte in mezelf: 'Als ik niet help denkt die student misschien wat heb ik aan haar, ik moet het allemaal zelf doen.'*
  - *vooordeel*
  - *idee hebben van best passende studie(s) en dat moeilijk bij kunnen stellen*
  - *graag willen dat leerling/ student stappen zet en ze daarom aanreiken*
  - *denken in types / hokjes (vaak n.a.v. test(instrument))*
  - *dankbaarheid verwachten van leerling/ student*
-

'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

- Kenmerken van de leerling/ student:

---

  - *te hoge verwachtingen van de uitkomst van een gesprek of test(instrument)*
  - *thuissituatie die niet stimulerend is*
  - *financiële situatie*
  - *mensen niet teleur willen stellen*
  - *idee dat ze dit de rest van hun leven moeten blijven doen*

---

#### 4. Organisatie werkomgeving:

---

- *te weinig tijd*
  - *corona-maatregelen*
  - *dat je in je eigen organisatie gezogen wordt (na afloop van de leergang)*
  - *afhoudende houding van vervolgopleiding: je moet mensen kennen die met je gaan meedenken in mogelijkheden/ op de juiste deuren kloppen.*
  - *Je hebt vaak 1 of 2 gesprekken en daarna raken ze ook weer uit beeld.*
  - *Veel van de leergang gaat een stuk dieper dan wat je op school kwijt kan, ook wel qua coaching*
  - *Onvoldoende privacy / rust in werkruimte*
- 

#### Voorwaarden teamprofessionalisering

De alumni hebben ook nagedacht over voorwaarden waaraan teamprofessionalisering zou moeten voldoen. Zij noemden de volgende voorwaarden.

1. planning/ tijd:
  - *aan het begin van het schooljaar inplannen*
  - *als er iets bij komt, wat gaat er dan af? (werkdruk, ziekteverzuim)*
2. leiderschap en draagvlak bij het management:
  - *dat de leidinggevende dekking geeft in de zin van 'luister naar haar en pak eruit wat je eruit kan pakken'*
3. grootte team (niet te groot, maar wel enige reikwijdte)
4. motivatie en draagvlak bij het team:
  - *niet iedereen zit te wachten op een nascholing of training*
  - *commitment, enthousiasme*
  - *dat het niet iets is van de decaan of de mentor maar ook van de vakdocent*
  - *schoolbreed aanvliegen*
5. praktisch toepasbaar:
  - *het moet bijzonder praktisch zijn. Ik heb niet een team dat graag allerlei theorieën voorgeschoteld krijgt,*
  - *waarbij ze denken 'dat kan ik morgen toepassen'*
  - *niet moeilijk om te onthouden.*



## Inhoud teamprofessionalisering

De alumni noemen de volgende onderdelen die ze zouden willen opnemen in een teamprofessionaliseringstraject voor collega's.

1. intervisie:
  - *ruimte voor intervisie en ervaringen delen met collega's (continue)*
2. kennis:
  - *over hoe je een leerling bij een vervolgopleiding aanmeldt/ selecties/ open dagen/ meelopen/ proefstuderen*
  - *over studeren met een functiebeperking*
  - *over open vragen stellen*
  - *over onbewuste vooroordelen*
  - *over het werkveld waar je voor opleidt*
  - *over identiteitsontwikkeling, zelfbeeld, generatieverschillen*
  - *over hoe keuzes tot stand komen*
  - *over hoe het schoolsysteem in elkaar zit (mensen adviseren soms iets wat wettelijk onmogelijk is)*
  - *over ACT (toolkit)*
  - *over 'hoe maak je een planning, hoe zorg je dat je succesvol je studieresultaten behaalt bijvoorbeeld'*
3. reflectievaardigheden:
  - *zij vinden vrij snel dat het een goed gesprek geweest is*
  - *meer afstand te nemen van je eigen ding om meer te leren kijken naar wie er tegenover je zit.*
  - *laten zien hoe belangrijk goed luisteren is (confronteren met hun eigen praktijk)*
  - *het gewoon gaan vinden dat zij een rol spelen in die loopbaanorientatie en -begeleiding.*
  - *verdiepen in de studenten die voor je zitten (bijv. ramadan)*
  - *bewustwording van 'elk lob-gesprek is er 1'*
  - *niet oordelend zijn (bepaalde achternamen hebben bepaalde associaties)*
  - *niet roepen wat je denkt maar doorsturen naar iemand die het wel weet*
4. studenten begeleiden: coach-/ gespreksvaardigheden
  - *goede voorlichting geven*
  - *praktische ervaring op laten doen (meelopen)*
  - *open dagen bezoeken*
  - *kinderen over hun grenzen laten kijken (met name als ouders geen netwerk / opleiding hebben)*
  - *bewustmaken dat wat je op je veertiende kiest, niet betekent dat je dat je hele leven moet blijven doen*
  - *basale coachvaardigheden: laat oma thuis (oordelen, meningen, adviezen).*



'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

- *ruimte geven voor vragen stellen, voor een plek waar ze terecht kunnen met hun persoonlijke omstandigheden op een laagdrempelige manier (met name in coronatijd)*
  - *studenten het gevoel geven dat ze er toe doen en dat er naar ze geluisterd wordt, om succesvol te studeren.*
  - *non-verbale dingen lezen*
  - *goeie open vragen stellen, en doorprikken*
  - *herkenning in het onverwachte lob-gesprek*
  - *dat je iemand laat nadenken over 'wie ben ik wat wil ik wat kan ik?'*
  - *kijken naar wat iemand nodig heeft; begrijpen wat hij of zij zoekt.*
  - *ACT & allemaal zelf met een leerling in gesprek gaan over een test*
  - *hoe praat je met de leerling, niet over de leerling.*
  - *leren luisteren en leerlingen niet gaan vertellen wat ze moeten doen.*
5. implementatie lob in organisatie
- *Qua structuur, dat je een goeie doorlopende lijn moet hebben van 1 tot 4 of 5.*
  - *wat er automatisch al verwacht wordt van een mentor van een docent, dat dat het uitgangspunt is.*
  - *dat het in de functiebeschrijving komt: als docent geef je aandacht aan koppeling lob enzovoort ; dat het bij de directie meer onder ogen komt. Dat vanuit die kant meer geredeneerd en dingen opgezet worden.*



'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

## Conclusies

In de Leergang Loopbaancoaching (voorheen Leergang Psychologie van de Studiekeizer) leren onderwijsprofessionals jongeren te ondersteunen bij het maken van belangrijke keuzes: profielkeuzes, studiekeuzes, switchen of een eerste baan. Tien alumni keken met ons terug op wat de Leergang hen heeft gebracht en hoe ze het geleerde hebben geprobeerd te implementeren hun onderwijsomgeving.

De alumni zijn het er unaniem over eens dat de Leergang leerzaam, inspirerend en plezierig is maar ook intensief, zowel in tijdsbesteding als in persoonlijke ontwikkeling. Ze hebben allemaal veel meerwaarde ervaren in hun dagelijkse praktijk. De een heeft vooral veel aan het geleerde binnen de eigen taak of functie, de ander heeft al pogingen gedaan de nieuwe kennis en inzichten te verspreiden in de organisatie; de één meer succesvol dan de ander. In de interviews hebben de alumni geëxpliciteerd wat ze zouden willen verspreiden en onder welke omstandigheden.

Deze interviews vormen een vooronderzoek voor het grotere onderzoeksproject waarin we op zoek gaan naar antwoord op de vraag 'Wat hebben docententeams nodig om leerlingen of studenten te helpen passende keuzes te maken in hun loopbaan en hoe kunnen docenten geholpen worden om dit te doen?'. We onderzoeken wat docententeams in het VO, MBO en HBO nodig hebben om leerlingen te begeleiden naar een volgende stap die past bij de aanleg en motivatie, met oog voor -vaak onzichtbare- obstakels voor leerlingen met verschillende achtergronden. Hiertoe ontwikkelen en onderzoeken we samen met een 'trekker' van een onderwijsinstelling (een alumna van de Leergang) teamprofessionalisering op maat. De trekker blijft immers ook na afloop van het traject in de instelling en kan dan als ambassadeur (loopbaanbegeleiding-is-van-iedereen-ambassadeur) blijven functioneren. Op basis van de vragen die binnen het team spelen, denken wij mee over welke elementen, al dan niet uit bestaande programma's, geschikt zijn om uit te rollen binnen het team. Hierbij baseren we ons onder meer op de tien interviews. Wat leren de interviews ons?

Volgens de alumni heeft het professionaliseringstraject meerwaarde als het resulteert in:

- Gespreksvaardigheden en betere aansluiting met leerlingen of studenten
- Samenwerking met collega's binnen de instelling
- Een netwerk buiten de instelling
- Zelfinzicht en zelfvertrouwen

Het professionaliseringstraject moet volgens de alumni praktisch toepasbaar zijn en in ieder geval (een deel van) de volgende elementen bevatten:

- Kennisdeling in het team (dit kan zowel schriftelijk als mondeling)
- Scholing of training van het team
- Implementatie in het beleid/ borging (ook na afloop van het traject moet worden nagedacht over continuering van kennisdeling en scholing)





'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

- Implementatie in het onderwijs en/of de toetsing ('loopbaanbegeleiding is van iedereen')
- Kennisdeling met ouders ('loopbaanbegeleiding is dus ook van ouders').

Wat teams volgens de alumni kan helpen om voortdurend kansen te benutten voor loopbaanbegeleiding:

- Een LOB-leeromgeving waar leerlingen de ruimte krijgen maar ook geholpen worden om zelf keuzes te maken en waar leerlingen worden gehoord en gezien hierin. Bijvoorbeeld door zelf een mentor te kiezen of door de kans te krijgen ervaringen op te doen buiten de school.
- Goede samenwerking binnen het team: regelmatig overleg (bereikbaarheid en bereidheid); onderlinge interesse, ook van de schoolleiding, duidelijk belegde verantwoordelijkheden
- Werken aan draagvlak binnen de gehele instelling (dus ook buiten het team dat het traject volgt)
- Zodra kennis over of contact met vervolgopleidingen gewenst is voor een leerling, moet het team dit herkennen en zorgen dat een leerling hier hulp bij krijgt (bijvoorbeeld m.b.v. een decaan)
- Intervisie in het team waarin casussen worden besproken en van en met elkaar wordt geleerd
- Inzicht in eigen en elkaars kwaliteiten (denk aan vasthoudendheid, vertrouwen of rust uitstralen, vrij zijn van oordelen).

Wat teams volgens de alumni kan belemmeren:

- Een LOB-leeromgeving waarin leerlingen niet goed bereikt kunnen worden (bijv. t.g.v. schaalgrootte)
- En/of mentoren niet goed bereikt kunnen worden
- Leerlingen die niet gewend zijn zelf(standig) keuzes te maken
- School die niet op de hoogte is van de thuissituatie van studenten/ leerlingen (bijv. online gesprekken waar ouders mee kunnen luisteren en leerlingen niet vrijuit kunnen spreken).
- Uiteenlopende inzichten of ervaring binnen het team waardoor een open gesprek moeilijk is
- collega's die niet dezelfde visie hebben waardoor studenten niet consequent worden aangezet (en geholpen!) om zelf keuzes te maken of de volgende stap te zetten
- collega's die zich onvoldoende bewust van eigen 'vooroordelen' en verwachtingen?
- Voorafgaand aan het traject kunnen randvoorwaarden worden gesteld in overleg met het management, zowel in de dagelijkse praktijk (collega's moeten voldoende



'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

gefaciliteerd worden in tijd en werkplek en ergens terecht kunnen met vragen of twijfels), als tijdens het volgen van het professionaliseringstraject (voldoende tijd, tijdige planning, draagvlak management).

Deze helpende en belemmerende factoren kunnen voorafgaand aan het professionaliseringstraject in kaart worden gebracht zodat hier rekening mee kan worden gehouden.

De bijeenkomsten van het professionaliseringstraject kunnen op basis van de wensen van de alumni als volgt worden opgebouwd:

1. Dialogosessie (over perspectieven, wensen en verwachtingen in het team)
2. Kennisoverdracht
3. Vaardigheden (gesprekstechnieken, studentbegeleiding)
4. Intervisie (leren van en met elkaar)
5. Voornemens voor implementatie en borging.

Op basis van deze conclusies die zijn getrokken uit de interviews kan een leidraad worden ontwikkeld waarmee de professionaliseringstrajecten samen met de trekkers vormgegeven kunnen worden. In het voorjaar van 2021 zal worden gestart met een traject in het hbo, in het mbo en in het VO. Bevindingen zullen worden meegenomen in een tweede cohort in het najaar (wederom hbo, mbo en VO). De zes trajecten zullen leiden tot een set ingrediënten om loopbaanbegeleiding (meer) van iedereen te maken.

## Literatuur

Bakkenes, Vermunt en Wubbels (2010). Teacher learning in the context of educational innovation: Learning activities and learning outcomes of experienced teachers. *Learning and Instruction*, 20(6), 533-548.

Bakker, A. (2018). *Design Research in Education: A Practical Guide for Early Career Researchers*. Abingdon, UK: Routledge.

Boeije, H. (2012). *Analyseren in kwalitatief onderzoek. Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.

Borghans, L., Golsteyn, B.H.H., Stenberg, A. (2015). Does Expert Advice Improve Educational Choice? *PLoS ONE*, 10: e0145378. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0145378>.

Corbin, J. & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage. .

Elffers, L. (2018). *Toegankelijkheid van het hbo: van complex vraagstuk naar handreiking voor de praktijk*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Beroepsonderwijs.

Expertisepunt LOB (z.d.). Regelgeving en Kaders. Geraadpleegd van <https://www.expertisepuntlob.nl/regelgeving-kaders>

Harrington, T. F., & Harrigan, T. A. (2006). Practice and research in career counseling and development – 2005. *Career Development Quarterly*, 55, 98-167.

Kers, D. & Kers, W. (2010). Samen naar een beter LOB binnen het vmbo-TL Eemland.

Geraadpleegd van

[https://aanpakvsveemland.nl/images/stories/PDF\\_bestanden/onderzoeksrapport\\_samen\\_naar\\_een\\_beter\\_lob\\_okt\\_2010.pdf.pdf](https://aanpakvsveemland.nl/images/stories/PDF_bestanden/onderzoeksrapport_samen_naar_een_beter_lob_okt_2010.pdf.pdf).

Kuijpers, M. A. C. T. (2003). Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties'. Enschede: Twente University Press.

'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

Kuijpers, M. & Meijers, F. (2009). Leeromgeving voor loopbaanleren Onderzoek naar relaties tussen de leeromgeving en loopbaancompetenties van vmbo en mbo leerlingen.

*Pedagogische Studien*, 86, 93-103.

Kuijpers, M. A. C. T., & Scheerens, J. (2006). Career competencies for the modern career.

*Journal of Career Development*, 32, 303-319.

Kuijpers, M., Meijers, F., & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het?* Driebergen, Nederland: Het Platform BeroepsOnderwijs.

Landelijk Actie Komitee Scholieren (2018). LAKS to the future.

ResearchNed (2013). *LOB en Studiesucces. Onderzoek naar de opbrengst van LOB op basis van de Startmonitor 2012-2013*. ResearchNed.

Riverin-Simard, D. (2000). Career development in a changing context of the second part of working life. In A. Collin & R.A. Young (Eds.), *The future of career* (pp. 115-130). Cambridge: Cambridge University Press

SER Sociaal-Economische Raad (2015). Signalering Studiebegeleiding en loopbaanoriëntatie voor een kleurrijke generatie. Geraadpleegd van <https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/overige-publicaties/2015/studiebegeleiding-kleurrijke-generatie.pdf?la=nl&hash=D090009FCD2EAA33D84D1CCACBD25AD0>

Petit, R., Van Esch, W., Van der Meer, M., & Smulders, H. (2013). *Kansen en keuzes voor de toekomst. Routes in het onderwijs en naar de arbeidsmarkt van niet-westerse allochtonen*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs.

Schut, K., Kuijpers, M. & Lamé, M. (2013). *Scholieren eisen tijd en begeleiding voor hun loopbaan. Onderzoek naar gebruik, waardering, impact en behoefte aan LOB onder scholieren en studenten*. Landelijk Actie Komitee.

Yin, R.K. (2009). *Case study research: Design and methods*. Thousand Oaks: Sage.



## Bijlage: Interviewleidraad

*Telefonische/ online interviews met alumni van de Leergang Psychologie van de Studiekeizer, max. 60 minuten*

Naam alumnus:
Datum interview:
Naam instelling:
Type instelling: mavo/ havo/ vwo/ mbo/ hbo
Functie: (eerste of tweede lijns decaan?)
Sinds wanneer in deze functie?
<p>Gaat u akkoord met opname van dit gesprek?</p> <p>Deze wordt gebruikt voor analyse en niet getoond aan derden. In rapportages en presentaties kunnen geen namen van personen of instellingen worden genoemd of herkend.</p>

Over de Leergang Psychologie van de Studiekeizer

Wanneer heb je de Leergang gevolgd?
Hoe heb je de Leergang ervaren?
Wat heeft de Leergang je opgeleverd?
Welke elementen of onderdelen waren voor jou waardevol? Waarom?
Heb je elementen gemist? Waarom?
<p>Per onderdeel of element gaan we nu verkennen hoe je dit hebt toegepast in je werk.</p> <p>Hierbij gebruiken we de STARR-methode:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Situatie: Beschrijf een concrete situatie waarin je hier iets mee hebt gedaan?</li> <li>- Taak: Wat was in deze situatie jouw taak? (wat wilde je bereiken?)</li> <li>- Actie: Wat heb je gedaan om dit te bereiken?</li> <li>- Resultaat: In hoeverre is dit gelukt?</li> <li>- Reflectie: Wat heb je bereikt? Wat was hierin helpend? Wat was hierin belemmerend?</li> </ul>
Wat zijn kenmerken van een goede LOB-leeromgeving?
<p>Heb je geprobeerd om bij te dragen aan een goede LOB-leeromgeving in je eigen school</p> <p>Hoe heb je dit gedaan? (eventueel elementen uit de leergang?)</p> <p>Wat ging goed?</p> <p>Wat was lastig?</p> <p>Wat denk je dat jouw team nodig heeft aan kennis/ vaardigheden/ inzichten/ ...?</p> <p>Welke onderdelen of elementen zou je het liefste willen uitrollen en waarom?</p> <p>Indien nodig doorvragen: Denk aan:</p> <p>De kenniscolleges</p> <p>De instrumenten</p> <p>De vaardigheden</p> <p>De intervisies</p>



Stel je zou een jaar de tijd krijgen om jouw team verder te professionaliseren op het gebied van LOB, wat zou je dan willen doen?  
Hoe zie je zo'n traject voor je?  
En wat zou je zelf willen leren als het gaat om jouw rol hierin?  
Wat zouden voor jou hierbij belangrijke voorwaarden zijn voor het succesvol uitrollen in de school?

Zou jouw school interesse hebben om in samenwerking met het leergang-team een professionaliseringstraject op maat te ontwikkelen en uit te voeren – met als belangrijke voorwaarde dat dit traject wordt onderzocht en de ervaringen in van jullie wordt gevraagd ervaringen te delen ten behoeve van dit onderzoek?  
Zo ja, nemen we contact met je op zodra hier meer duidelijk over is.

'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

Voorafgaand aan het interview is de volgende e-mail verstuurd:

Beste deelnemer,

Wat fijn dat ik u mag interviewen over uw ervaringen met de Leergang. Voorafgaand aan dit interview stuur ik hierbij een 'informed consent', waarin ik vraag om uw deelname aan dit onderzoek te bevestigen. Deze vrijwillige toestemmingsverklaring aan dit onderzoek kunt u bevestigen door mij een 'reply' te sturen waarin u aangeeft dat u akkoord bent.

Ik ontvang graag een reactie.  
Met vriendelijke groet,  
Mieke van Diepen

## **INFORMED CONSENT - INFORMATIE**

### **Naam van het onderzoeksproject**

Loopbaanbegeleiding is van iedereen. Voorwaarden en ingrediënten voor passende loopbaanbegeleiding in en op weg naar het hoger onderwijs.

### **Doel van het onderzoek**

Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diversiteit van de Hogeschool van Amsterdam, in samenwerking met collega's van de Leergang Psychologie van de Studiekeizer. Met dit onderzoek krijgen we meer inzicht in voorwaarden en ingrediënten voor passende loopbaanbegeleiding met oog voor verschillen tussen instellingen en tussen leerlingen/ studenten. Een uitgebreidere toelichting kunt u bij ons opvragen.

### **Gang van zaken tijdens het onderzoek**

U neemt deel aan een interview waarin aan u vragen zullen worden gesteld over uw ervaringen met de Leergang. Een voorbeeld van een vraag is: *"Heeft u geprobeerd om delen van de leergang uit te rollen in uw eigen school? Hoe heeft u dit gedaan? Wat ging goed en wat was lastig?"*

Van het interview zal een audio-opname worden gemaakt, zodat het gesprek later kan worden uitgewerkt. Dit transcript wordt vervolgens gebruikt in het verdere onderzoek. Met dit transcript wordt vertrouwelijk omgegaan.

### **Potentiële risico's en ongemakken**

Er zijn geen fysieke, juridische of economische risico's verbonden aan uw deelname aan deze studie. U hoeft geen vragen te beantwoorden die u niet wilt beantwoorden. Uw deelname is vrijwillig en u kunt uw deelname op elk gewenst moment stoppen.

### **Vergoeding**

U ontvangt voor deelname aan dit onderzoek een vergoeding in de vorm van een waardebon.

### **Vertrouwelijkheid van gegevens**

Uw privacy is en blijft maximaal beschermd. Er wordt op geen enkele wijze vertrouwelijke informatie of persoonsgegevens van of over u naar buiten gebracht, waardoor iemand u zal kunnen herkennen. Uw uitspraken worden nooit gedeeld met uw leidinggevenden of andere personen in, of buiten de organisatie. Voordat onze onderzoeksgegevens naar buiten gebracht worden, worden uw gegevens anoniem gemaakt. Bij de analyse van het interview krijgt uw naam direct een ID nummer; uw naam wordt 'versleuteld'. Op deze manier kan wel worden onderzocht wat u in het gesprek aangeeft, maar weten anderen niet dat u het bent. Het onderzoeksteam is zelf verantwoordelijk voor dit ID nummer en de sleutel en zal uw gegevens niet delen met anderen.

In een publicatie of presentatie zullen of anonieme gegevens of pseudoniemen worden gebruikt. De audio-opnamen, formulieren en andere documenten die in het kader van deze studie worden gemaakt of verzameld,



'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

worden opgeslagen op een beveiligde locatie bij Hogeschool van Amsterdam en op de beveiligde (versleutelde) digitale omgeving die alleen toegankelijk is voor het onderzoekscentrum.

### **Vrijwilligheid**

Deelname aan dit onderzoek is geheel vrijwillig. U kunt als deelnemer uw medewerking aan het onderzoek te allen tijde stoppen, of weigeren dat uw gegevens voor het onderzoek mogen worden gebruikt, zonder opgave van redenen.

Dit betekent dat als u voorafgaand aan het onderzoek besluit om af te zien van deelname aan dit onderzoek, dat dit op geen enkele wijze gevolgen voor u zal hebben. Tevens kunt u tot 5 werkdagen (bedenktijd) na het interview alsnog de toestemming intrekken die u heeft gegeven om gebruik te maken van uw gegevens.

In deze gevallen zullen uw gegevens uit onze bestanden worden verwijderd en vernietigd.

Als u tijdens het onderzoek, na de bedenktijd van 5 werkdagen, besluit om uw medewerking te staken, zal dat eveneens op geen enkele wijze gevolgen voor u hebben. Echter: de gegevens die u hebt verstrekt tot aan het moment waarop uw deelname stopt, zullen in het onderzoek gebruikt worden, waarbij de bescherming van uw privacy zoals hierboven beschreven gegarandeerd blijft. Er worden uiteraard geen nieuwe gegevens verzameld of gebruikt.

Als u besluit om te stoppen met deelname aan het onderzoek, of als u vragen of klachten heeft, of uw bezorgdheid kenbaar wilt maken, of een vorm van schade of ongemak ervaart vanwege het onderzoek, neemt u dan a.u.b. contact op met: Mieke van Diepen ([m.van.diepen@hva.nl](mailto:m.van.diepen@hva.nl)).





'Elk lob-gesprek is er 1' (Van Diepen, 2020)

## Bijlage: Projectinformatie 'Loopbaanbegeleiding is van iedereen.

Voorwaarden en ingrediënten voor passende loopbaanbegeleiding in en op weg naar het hoger onderwijs'  
Mieke van Diepen, Daphne Wiersema, Japke Ebbing, oktober 2020

### Kader

Dit project maakt onderdeel uit van een groter onderzoeksproject van het [NRO](#) genaamd 'Toegankelijk hoger onderwijs voor, door en na de poort – een integraal perspectief op de toegankelijkheid van het hoger onderwijs in Nederland'. Dit project wordt uitgevoerd door een breed consortium van verschillende hogescholen en universiteiten onder leiding van Louise Elffers (HvA).

Het onderzoeksteam van het deelproject 'Loopbaanbegeleiding is van iedereen' bestaat uit Daphne Wiersema en Japke Ebbing (beiden docent-onderzoeker bij de HvA-opleiding Toegepaste Psychologie en ontwikkelaar en uitvoerder van de Leergang Psychologie van de Studiekeizer) en Mieke van Diepen (onderzoeker bij het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad).

### Aanleiding

In het licht van toegankelijk hoger onderwijs speelt loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) een belangrijke rol. Goede LOB staat of valt bij de expertise van het docententeam om de leeromgeving loopbaangericht in te richten.

In de HvA-Leergang 'Psychologie van de studiekeizer' leren docenten en decanen middels een 'ontwikkelingsgerichte benadering' de zoektocht van leerlingen/ studenten voortdurend te ondersteunen ('loopbaandialoog'). In de praktijk blijkt het soms lastig om het geleerde uit te voeren en 'de rest van de school' mee te nemen. Dit project helpt 'trekkers' in de grote uitdaging om LOB in de leeromgeving te integreren.

### Onderzoeksvraag

'Wat hebben docententeams nodig om leerlingen/studenten te helpen passende keuzes te maken in hun loopbaan en hoe kunnen docenten geholpen worden om dit te doen?'. We onderzoeken wat docententeams in het VO, MBO en HBO nodig hebben om leerlingen te begeleiden naar een volgende stap die past bij de aanleg en motivatie, met oog voor -vaak onzichtbare- obstakels voor leerlingen met verschillende achtergronden.

### Werkwijze

We ontwikkelen samen met een 'trekker' van een onderwijsinstelling teamprofessionalisering op maat. Omdat draagvlak en eigenaarschap cruciaal zijn, is de trekker zelf verantwoordelijk voor de uitvoering van het traject. Vanuit het onderzoeksteam denken wij mee over welke elementen, al dan niet uit bestaande programma's, geschikt zijn om uit te rollen binnen het team. Hierbij baseren we ons onder meer op interviews met alumni van de HvA-leergang 'Psychologie van de Studiekeizer'. We helpen de onderwijsinstelling om keuzes te maken in hoe leerlingen voortdurend geholpen kunnen worden passende keuzes te maken. Dataverzameling vindt plaats in de vorm van logboeken, interviews en observaties.

### Planning

In het studiejaar 2020-2021 begeleiden we drie onderwijsinstellingen bij het ontwikkelen en uitvoeren van een professionaliseringstraject: 1 in het VO, 1 in het MBO, en 1 in het HBO. In het studiejaar 2021-2022 doen we dit nogmaals. De exacte begin- en einddatum worden in overleg bepaald.

Voor meer informatie: neem contact op met: Mieke van Diepen ([m.van.diepen@hva.nl](mailto:m.van.diepen@hva.nl)) of Daphne Wiersema ([d.v.wiersema@hva.nl](mailto:d.v.wiersema@hva.nl))