

# ‘Wat is je toekomstdroom?’

Citation for published version (APA):

Kuijpers, M., van Cuijlenburg, S., & Rutten, M. (2012). ‘Wat is je toekomstdroom?’: Loopbaangerichte vragen in begeleidingsgesprekken. In F. Meijers (Ed.), *Wiens verhaal telt? : Naar een narratieve en dialogische loopbaanbegeleiding* (1 ed., pp. 185-198). Garant Uitgevers NV.

## Document status and date:

Published: 01/01/2012

## Document Version:

Peer reviewed version

## Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the “Taverne” license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[pure-support@ou.nl](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 23 Jul. 2024

Open Universiteit  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



# ‘Wat is je toekomstdroom?’ Loopbaangerichte vragen in begeleidingsgesprekken

Marinka Kuijpers, Saskia van Cuijlenburg & Mariëlle Rutten

Contact met leerlingen en studenten is van belang om uitval te voorkomen (Anderson et.al, 2004), maar is onvoldoende om leerlingen voor te bereiden op de eisen die aan de moderne werknemer worden gesteld, namelijk het vormgeven van de eigen loopbaan. Het begeleidingsgesprek in het onderwijs gaat vooral over studievordering en –problemen (Winters et al., 2009). Dit zijn vaak gesprekken waarin de docent zich geïnteresseerd opstelt en na het gesprek is de *docent* weer helemaal op de hoogte; de *leerling* heeft echter niets nieuws geleerd. Het voeren van begeleidingsgesprekken waarin *met* en *niet* tegen de leerling wordt gesproken over sterke kanten, waarden en toekomstbeelden draagt bij aan een actieve loopbaanontwikkeling, een betere leermotivatie en meer passende keuzes van de leerlingen (Meijers, Kuijpers & Bakker, 2006). En dat is belangrijk, want een actieve loopbaanontwikkeling is nodig om leerlingen voor te bereiden op modern vakmanschap en voor het oplossen van problemen in het huidige beroepsonderwijs zoals niet-optimale studiekeuzes, onnodig grote studie-uitval en onderbenutting van capaciteiten van leerlingen (Kuijpers, 2007).

Traditionele loopbaanbegeleiding bestond vooral uit studieadvies en uit het verstrekken van informatie over werk (Erickson & Schults, 1982). Tegenwoordig wordt werk ook gezien als mogelijkheid tot zingeving in het leven. Daarmee wordt het belangrijk dat mensen op zoek gaan naar eigen overtuigingen en ideeën (McCash, 2006). Om die reden heeft het onderwijs reflectieoefeningen en –verslagen ingevoerd, maar daar wordt met leerlingen vervolgens weinig over gesproken (Mittendorff, 2010). Zelfreflectie of -sturing wordt een doel op zich in plaats van een middel om richting te geven aan wat en hoe leerlingen leren (Vreugdenhil, 2007). Tijdens begeleidingsgesprekken wordt vooral gesproken over wat leerlingen doen en hoe ze dit hebben gedaan. De focus ligt dan vooral op wat leerlingen niet kunnen en nog moeten leren. Als we loopbaanontwikkeling niet als *product* van informatieverwerking zien maar als een

ontwikkelingsproces, dan betekent dit dat we gesprekken moeten gebruiken om te achterhalen wat leerlingen *wel* kunnen en willen leren in het kader van hun loopbaan.

## Loopbaanvragen

‘Wat is je toekomstdroom?’ en ‘Wat wil je later worden?’ zijn veel gebruikte maar geen gemakkelijke vragen. Het zijn abstracte en veelomvattende vragen die een langere termijn-perspectief bij de leerling vooronderstellen. Veel jongeren kunnen deze vragen niet beantwoorden omdat ze een dergelijk perspectief nog niet hebben. De antwoorden op deze vragen blijken trouwens ook moeilijk te hanteren. Docenten geven aan dat leerlingen vaak onrealistische toekomstdromen hebben: leerlingen willen bijvoorbeeld arts, advocaat of piloot worden, terwijl ze een opleiding volgen die ver onder het niveau ligt dat daarvoor nodig is. Verantwoordelijkheidsbesef van de docent maakt dan dat de leerling wordt ‘wakker geschud’ en dat de toekomstdroom om zeep wordt geholpen. Echter, het hebben van een toekomstdroom (d.i. het gevoel dat een bepaalde loopbaan mogelijk is – de ‘vocational hope’ in de woorden van Diemer & Blustein, 2007)- is essentieel voor de leermotivatie. Dat het antwoord op de vraag wat een leerling later wil worden niet realistisch is, is niet vreemd. De leerling heeft tenslotte te weinig ervaring en ook te weinig kennis over zichzelf en werk om deze vraag te kunnen beantwoorden. Mensen ontwikkelen *gedurende* (en niet *voor*) hun loopbaan een reëel richtingsgevoel.

Mensen beginnen hun loopbaan in het onderwijs. Al tijdens deze periode worden belangrijke keuzes gemaakt voor richting, stage, vervolgopleiding of werkplek. Jongeren maken die keuzes veelal op basis van nabije invloeden: wat ouders zeggen, wat vriendjes doen of welke school dichtbij huis is. Keuzes worden weinig gemaakt op basis van een zelf-, werk- of opleidingsbeeld; daardoor merkt de leerling pas of de keuze bij hem past als de keuze al is gemaakt. Switchen en uitval kunnen het gevolg zijn. Om leerlingen voor te bereiden om loopbaankeuzes moeten zij gedurende hun opleiding een zelf-, toekomst-, werk-, en opleidingsbeeld gaan opbouwen. Dit gebeurt niet vanzelf. Leerlingen hebben een gesprekspartner nodig die hen aan het denken en ondernemen zet (Pizzolato, 2007).

In 2010 is daarom een professionaliseringstraject ontwikkeld voor docenten in het vmbo en mbo voor wat betreft het voeren van loopbaanreflectiegesprekken (Kuijpers et al., 2011). In deze bijdrage gaan we in op de vraag welke vragen kunnen aanzetten tot loopbaanreflectie. We zullen maken daarbij gebruik

van de theorie van Savickas (zie zijn bijdrage aan deze bundel) en van praktische voorbeelden van begeleiders die het professionaliseringstraject hebben gevolgd.

### Loopbaanvragen om ervaringen betekenis te geven

Een loopbaan is nooit simpelweg alleen een optelsom van losse werkervaringen. Een loopbaan krijgt vorm doordat een individu betekenis geeft aan ervaringen (Savickas, 2005). Leerlingen staan nog aan het begin van hun loopbaan. Het opdoen van praktijkervaringen tijdens praktijkopdrachten in school, stages, bijbaantjes of vrijwilligerswerk zijn vaak de eerste oriënterende stappen die de leerling zet in zijn loopbaan. Bespreken van deze eerste ervaringen in de loopbaandialoog helpt de leerling betekenis geven aan deze ervaringen. Door betekenis te geven aan de ervaring kan de leerling meer zicht krijgen op zijn kwaliteiten, op wat belangrijk voor hem is in werk en wat hij leuk vindt om te doen. Betekenis geven aan werkervaringen -die op het eerste gezicht soms weinig samenhang vertonen- is van belang om een 'rode draad' te ontwikkelen. Savickas spreekt hierbij van 'kleine' verhalen van losse ervaringen die door de betekenis die ze krijgen met elkaar verbonden worden tot een 'groot' verhaal over de loopbaan (Savickas, 2011).

Als de leerling tijdens de loopbaandialoog vertelt over zijn ervaring ontstaat er een eerste 'klein' verhaal. Dit verhaal is geen opsomming van harde feiten of een exacte weergave van de objectieve werkelijkheid. Het is de interpretatie van de leerling van wat er gebeurd is. Door te vertellen maakt de leerling expliciet wat voor hem belangrijk, opmerkelijk, leuk of vervelend is aan de ervaring. Daarmee geeft de leerling een eerste betekenis aan de ervaring. Het geven van betekenis doet de leerling echter niet alleen. De leerling vertelt zijn verhaal aan iemand en stemt af op degene die luistert. Als hij het vertelt aan een mede-leerling zal hij andere accenten leggen en soms ook andere informatie geven dan wanneer hij het vertelt aan zijn mentor of aan zijn ouders. De reactie van de ander op wat de leerling vertelt is belangrijk: Wat wordt gehoord en bevestigd? Wat wordt impliciet of expliciet afgekeurd? Wat wordt niet door de ander begrepen? Waar verbaasd de ander zich over? Alle reacties – ook geen reactie- zijn vormen van feedback die bijdragen aan de vorm en inhoud van het verhaal van de leerling. Betekenisgeving doet de leerling dus samen met degene aan wie hij het verhaal vertelt. Dat betekent dat de mentor in een loopbaandialoog een belangrijke rol heeft in het sturen en verdiepen van betekenis van een ervaring bij de leerling. Dit doet de mentor onder meer door het stellen van vragen.

Betekenisgeving start met het kiezen van een ervaring van de leerling die uitgebreider besproken kan worden. Het is daarbij in de eerste plaats belangrijk dat het een ervaring is die er voor de leerling toe doet. Het gaat dan veelal om ervaringen die emoties (positief of negatief) oproepen bij de leerling. Daarnaast verdient een werkgerelateerde ervaring natuurlijk de voorkeur aangezien deze eerder loopbaan relevante inzichten zal geven. Vragen die de leerling er toe kunnen aanzetten een dergelijke ervaring te benoemen zijn: ‘Wat heb je gedaan waar je trots op bent?’, ‘Waar heb je met veel plezier aan gewerkt in de afgelopen weken?’ en ‘Wat heb je in de afgelopen tijd meegemaakt wat je spannend vond om te doen?’ Als de leerling een ervaring noemt, zal hij veelal starten met het geven van een korte samenvatting van de ervaring:

Voorbeeld 1: ‘ik ben naar de open dag geweest en ik weet nu wat ik wil’

Voorbeeld 2: ‘ik heb tijdens mijn stage met kleuters gewerkt en ze waren heel tevreden omdat ik goed en snel werkte’

De samenvatting van de ervaring geeft vaak de kern weer van de ervaring en van de betekenis die de leerling aan de ervaring toekennen. Doordat er in de samenvatting veelal ook meteen een conclusie gegeven wordt (voorbeeld 1 ‘... en ik weet nu wat ik wil’; voorbeeld twee ‘... en ze waren heel tevreden omdat..’) is de verleiding groot te denken dat de leerling zelf al goed heeft nagedacht over de ervaring en het proces van betekenisgeving al heeft plaatsgevonden. Echter, met het geven van een samenvatting is het verhaal over de ervaring nog niet verteld en van een gezamenlijke betekenisgeving is zeker nog geen sprake. De start van het proces van gezamenlijke betekenisgeving begint dan ook niet bij het doorvragen op de conclusie die de leerling geeft, maar juist bij het vragen naar de ervaring die daaraan vooraf gaat.

Vraag bij voorbeeld 1: ‘Goed dat je naar de open dag geweest bent! Kun je er iets meer over vertellen?’

Vraag bij voorbeeld 2: ‘Wat goed dat ze tevreden waren! En je zegt, je hebt met kleuters gewerkt. Wat deed je met de kleuters?’

Door vragen te stellen kan de mentor de leerling de ruimte geven zijn verhaal te verwoorden. Het totale verhaal zal niet simpelweg volgen op het stellen van één goede vraag. Het blijven doorvragen van de mentor op wat de leerling vertelt, is hierbij essentieel. Met wie heeft de leerling samen gewerkt en in welke context? Wat was de opdracht of rol van de leerling? Wat heeft de leerling precies gedaan? Is hij daarbij geholpen of begeleid? Wat heeft dit alles opgeleverd? En hoe heeft de leerling dit alles ervaren? Het stellen van deze vragen klinkt wellicht

logisch en eenvoudig, maar dat is het in de praktijk vaak niet. De leerling heeft weinig ervaring met het vertellen over zijn ervaringen en kan zelf nog minder goed bedenken wat er verteld moet worden om het verhaal voor de ander begrijpelijk te maken. Een mentor die goed doorvraagt op wat de leerling aanreikt in het gesprek, kan de leerling helpen zijn verhaal completer te maken.

### Loopbaanvragen ter reflectie: van 'klein' verhaal naar een 'groter' verhaal

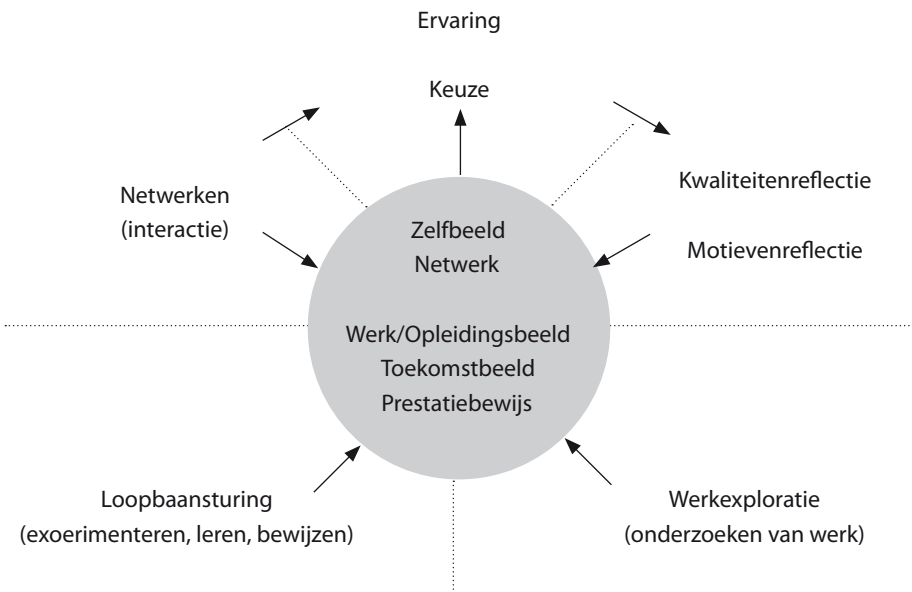
Betekenis geven aan een concrete ervaring is een mooi startpunt voor de loopbaandialoog. Het kan er toe bijdragen dat de reflectie van de leerling wordt verdiept en hij meer leert over zichzelf en over wat belangrijk voor hem is in werk (Kuijpers, Meijers & Gundy, 2011; Korthagen, Koster, Melief, 2005). Reflectie is dan ook een essentieel onderdeel van het bespreken van de ervaring. Met deze reflectie wordt de betekenis van de ervaring voor de leerling expliciet gemaakt. Door het op basis van de ervaring benoemen van kwaliteiten en zaken die belangrijk zijn voor de leerling worden eerste 'richtinggevers' geformuleerd voor de rode draad in het grotere verhaal van de loopbaan. Bij het stellen van reflectievragen zijn de volgende zaken van belang:

- Ontdekken van kwaliteiten en motieven komt tot stand door 'kleine' vragen te stellen over concrete ervaringen die er voor de leerling toe doen. Vanuit ervaringen die bijvoorbeeld een enthousiast of ellendig gevoel veroorzaken kunnen kwaliteiten, motieven en toekomstbeelden worden onderzocht. Dit kan een ervaring zijn tijdens een stage of een andere praktijksituatie, een conflict over leren of werk, een keuze waar een leerling mee bezig is, enz. Vragen die inzoomen op een concrete situatie die er toe doet zijn vragen als: 'Waar ben je trots op?', 'Wat was een moment dat je je rot of super voelde?' en 'Op welk moment heb je de dingen die je leuk vindt aan [hier de toekomstdroom noemen] meegemaakt?'. Als de leerling niet antwoordt, stelt de begeleider een nog 'kleinere' vraag: nog concreter en nog dichterbij.
- Vanuit de ervaring kunnen vragen gesteld worden over kwaliteiten zoals 'Wat deed je hierin goed?', 'Waar kreeg je een compliment over?', of over motieven ('Wat vond je hierin vooral belangrijk/leuk/interessant?' en 'Wat raakte je?').
- Om kwaliteiten of motieven te achterhalen is het van belang na te gaan of wat goed gaat en belangrijk is in één situatie, ook van toepassing is in andere situaties. Bijvoorbeeld in het verleden of buiten school: 'Doe je dit ook in andere situaties goed, zoals thuis of in je hobby?' of 'Ben je hier altijd/vaker goed in?' Het kan helpen om naar een andere concrete

- situatie te vragen. Het gaat er om te achterhalen waar de leerling (bijna) altijd goed in is of wat hij echt belangrijk vindt.
- De begeleider gaat met de leerling op zoek naar woorden waarmee de leerling eigen kwaliteiten en motieven wil weergeven. Het is van belang dat de leerling zijn kwaliteiten en motieven, soms na suggesties van de begeleider of na nieuwe ervaringen, uiteindelijk zelf benoemt. Pas vanaf dat moment zijn kwaliteiten en motieven beschikbaar om bewust gebruikt te worden.

### Van een klein naar een groot loopbaanverhaal

Als in de loop van het gesprek of in de loop van de tijd meer ervaringen besproken worden in de loopbaandialoog, wordt inzichtelijk welke kwaliteiten en motieven in meerdere situaties terug komen. Deze doen er dus blijkbaar echt toe voor de leerling. Belangrijke ervaringen worden op verschillende momenten in het leerproces als uitgangspunt genomen voor reflectie op kwaliteiten of motieven: een soort 'klein loopbaanverhaal'. Door veel kleine verhalen te verbinden ontstaat een groter loopbaanverhaal. Deze werkwijze sluit goed aan bij het werken met leerlingen die vaak nog aan het begin staan van het construeren van een loopbaanverhaal.



*Figuur 1: Loopbaancirkel: een schematisch overzicht van een gesprekscyclus ter ontwikkeling van loopbaancompetenties*

Door steeds 'kleine loopbaanverhalen' over verschillende ervaringen met elkaar in verband te brengen ontstaat een 'groot loopbaanverhaal'. Het grote loopbaanverhaal is het verhaal wat je kunt vertellen over jezelf, over werk dat bij je past, over prestaties die je hebt geleverd en over netwerkcontacten die je hebt opgebouwd. Het wordt weergegeven als een 'bol' (figuur 1). Deze 'bol' wordt door de kleine verhalen en loopbaanactiviteiten gevuld om in de toekomst loopbaankeuzes te kunnen maken. Een leerling zal aan het begin van zijn leerloopbaan slechts 'een kleine 'bol' hebben. Loopbaanbegeleidingsgesprekken zijn gericht op het 'vullen van de bol': gericht op het ontwikkelen van een zelf- en toekomstbeeld, werk- en opleidingsbeeld, het verzamelen van prestatiebewijzen en het opdoen van netwerkcontacten. Dit gebeurt door het terugkijken op concrete ervaringen en het vooruitkijken naar een volgende keuze.

### **Van groot loopbaanverhaal naar een vervolgstap**

In figuur 1 is te zien dat 'de bol' of 'het grote verhaal' niet alleen wordt opgebouwd door reflectie op ervaringen, maar ook door exploratie, actie en interactie. Begeleidingsgesprekken in het onderwijs zijn meer helpend dan activerend blijkt uit diverse onderzoeken. Begeleiders zijn eerder geneigd om antwoorden te geven dan vragen te stellen en om oplossingen te bedenken in plaats van de leerlingen uit te dagen om met problemen aan de slag te gaan. Om leerlingen actor in hun eigen loopbaanverhaal te maken, is het nodig dat de leerling *zelf* in actie komt, ondanks dat het antwoord of de oplossing van de begeleider op korte termijn wel zo efficiënt of effectief kan zijn.

Op basis van 'het kleine verhaal' dat ontstaat door reflectie op een actuele, betekenisvolle ervaring maakt de leerling een volgende stap in zijn loopbaanontwikkeling. Dit kan zijn door zich verder te *oriënteren* op zichzelf, werk of keuzes die hij wil maken of door iets te gaan *oefenen* wat hij willen leren, om *uit te proberen* of iets bij hem past of om te *bewijzen* wat hij al goed kan. Dit vraagt van de begeleider meedenken: mogelijkheden onderzoeken, alternatieven bieden in plaats van 'tegenderenken' door mogelijkheden als onhaalbaar of ongeschikt te bestempelen (ja, maar ...). Mensen in het netwerk van de leerling kunnen de leerlingen helpen bij het maken van loopbaanstappen. Op deze wijze leert de leerling hoe hij nieuwe netwerkcontacten kan opbouwen, benaderen en onderhouden. In het begeleidingsgesprek worden steeds vervolgstappen gekozen. Activiteiten moeten concreet (kleine stappen) en uitdagend zijn. Leerlingen kiezen de activiteiten waar zij moeite voor willen doen en waarvan voor hen duidelijk is wat het hen oplevert, zodat zij successen kunnen boeken en in beweging blijven.



### **Van creatieve loopbaanvragen naar een verhaal**

Naast loopbaanvragen over een actuele betekenisvolle ervaring van de leerling kunnen ook 'creatieve' vragen worden gesteld. Creatieve loopbaanvragen zijn vragen die verrassen, ongebruikelijk zijn en aan het denken zetten. Savickas (2011) omschrijft hoe het grote verhaal uit meerdere ervaringen over een langere looptijd opgebouwd kan worden. Uitgangspunt hierbij is dat het individu is vastgelopen in zijn of haar loopbaanverhaal of in elk geval moeite heeft de continuïteit (de rode draad) van het loopbaanverhaal te zien. Het startpunt is eveneens het delen van ervaringen en het vertellen van kleine verhalen hierover. De loopbaanbegeleiding bestaat er met name uit dat de betekenissen die in het verleden aan ervaringen zijn gegeven, worden heroverwogen. Door het opnieuw vertellen van het verhaal en het hierop reflecteren vanuit de huidige situatie kunnen nieuwe inzichten en betekenissen ontstaan. Door deze nieuwe betekenissen vervolgens te verbinden met het groter verhaal kunnen ook hierin andere perspectieven gecreëerd worden waardoor de rode draad in het loopbaanverhaal hersteld kan worden of een nieuwe wending kan krijgen. Het gaat dus nog steeds om betekenisgeving aan ervaringen, het vertellen van 'kleine' verhalen en het verbinden van deze verhalen tot een 'groot' verhaal.

Wat anders is, is het type vragen dat gesteld wordt om essentiële 'kleine' verhalen te genereren. Savickas (2005) spreekt hierbij van zelf-definiërende verhalen die inzicht geven in het levensthema dat bepalend is in hoe een individu kijkt naar ervaringen en keuzes die gemaakt worden. Savickas (2005) maakt gebruik van het 'career style interview'. Hierbij staan de volgende vragen centraal: 'Wie bewonderde je toen je nog klein was? Wie waren voor jou vroeger grote voorbeelden of rolmodellen?', 'Wat zijn je favoriete tijdschriften, tv-series of sites op het internet? Wat vind je hier leuk aan?', 'Wat is je favoriete boek of film? Kun je kort het verhaal vertellen dat hierin centraal staat?', 'Wat is je lijfspreuk?' en 'Wat zijn je vroegste jeugdherinneringen?'. In onderstaand overzicht, ontleend aan Taber, Hartung, Briddick, Briddick, Rehfuss (2011), wordt kort weergegeven hoe elk van deze vragen informatie geeft aan de hand waarvan je meer inzicht krijgt in het levensthema van een individu. De volgorde waarin de vragen worden gesteld is in die zin van belang dat de eerste vragen minder persoonlijk zijn. Het zijn vragen die gemakkelijker gesteld kunnen worden als je iemand nog niet zo goed kent. Tegelijkertijd brengen de vragen ook de reflectie al op gang waardoor het voor de geïnterviewde makkelijker wordt bij de laatste vragen diepere reflectie op gang te brengen.

Domein	Toelichting
Rolmodellen	Geven informatie over het ideaal dat men nastreeft, het levensdoel. Het gaat er hierbij meer om inzicht krijgen in <i>wat</i> het individu bewondert dan <i>wie</i> het individu bewondert.
Tijdschriften / TV-programma's	Geven inzicht in de omgevingen die passen bij het individu.
Favoriete boek of film	Geven een voorbeeld van iemand die het zelfde probleem heeft als het individu en geven soms ook inzicht in een oplossingsrichting
Lijfspreuk	Geven een titel aan het levensverhaal.
Vroegste jeugtherinneringen	Geven inzicht in preoccupaties die richtinggevend zijn voor persoonlijke ambities.

Tabel 1: Toelichting op de creatieve vragen bij het ‘career style interview’

Het inzetten van het totale ‘career style interview’ en een goede interpretatie van de antwoorden op de vragen die gesteld worden, is niet eenvoudig. Het vraagt enige oefening om op basis van deze vragen daadwerkelijk te komen tot het benoemen van levensthema's. Toch biedt het gebruiken van met name de eerste drie vragen wel een aardige en laagdrempelige manier om juist via een andere invalshoek leerlingen te stimuleren een voor hun relevant verhaal te vertellen. Creatieve vragen zijn goed te gebruiken als loopbaanvraag, om zonder actuele ervaring tot een ‘klein verhaal’ te komen dat bij kan dragen aan het ‘grote verhaal’ ofwel het vullen van ‘de bol’. In het professionaliseringstraject hebben docenten creatieve vragen bedacht en uitgetoetst om leerlingen uit te dagen op andere manieren naar zichzelf te kijken.

Hun ervaring is dat het stellen van een goede creatieve vraag durf en inlevingsvermogen vergt, maar dat het resultaat motiverend is en uitdaagt tot het gebruiken van andere creatieve vragen. We geven enkele voorbeelden van dialogen tussen leerling en docenten aan de hand van een creatieve vraag die leidt tot het onderzoeken en benoemen van een kwaliteit of motief van de leerling, of tot werkexploratie en loopbaansturing (de vragen zijn afkomstig uit Kuijpers et al., 2011).

*Met wie zou je een dag willen ruilen?*

Leerling: met de verpleegster van de kraamafdeling van het ziekenhuis.

Docent: hoe komt je hierbij?

Leerling: ik zou graag willen weten hoe het is om verpleegster te zijn.

Docent: wat trekt je aan in het beroep van verpleegster?

Leerling: ik vindt het erg leuk om te zorgen voor kleine baby's.

Docent: kun je vertellen wat je er zo leuk aan vindt?

Leerling: ik vindt het leuk om voorzichtig en zorgzaam te zijn.

*Welke tekst van een liedje raakt je?*

Leerling: de tekst van het liedje van Laura van Jan Smit.

Docent: wat raakt je zo aan deze tekst?

Leerling: het gaat om een ziek meisje dat niet meer beter kan worden.

Docent: wat zegt het over jou?

Leerling: over mij? Nou eigenlijk zou ik best wel voor haar willen zorgen, ik bedoel ik zou haar willen opvrolijken!

*Wat voor werk deed je opa?*

Leerling: mijn opa is een echte schilder, hij maakt prachtige schilderijen. Ik heb pas met hem buiten een schilderij van de kerk gemaakt en dat ging echt heel goed. Ik wist niet dat ik ook zo kon schilderen. Mijn ouders waren ook helemaal trots op me. Nu hangt dit schilderij in mij kamer, leuk he?

*Wat is je droombaan?*

Leerling: ik zou heel graag dierenarts willen worden.

Docent: hoe zou je erachter kunnen komen of dit ook echt heel leuk is?

Leerling: door met een dierenarts mee te lopen. Tijdens mijn volgende stage wil ik dit ook graag doen.

Docent: wat wil je dan gaan ontdekken aan dit beroep?

Leerling: het lijkt me erg leuk, maar ik weet niet of is wel tegen bloed kan, als een dier bijvoorbeeld een operatie moet ondergaan, dat wil ik graag gaan ervaren.

*Van welke hobby zou je je beroep willen maken?*

Leerling: ik zit nu op voetballen en ik zou best wel voetbaltrainer willen zijn.

Docent: voetbaltrainer?

Leerling: ja, dat is echt heel leuk, je bent de hele dag met kinderen bezig, je mag ze blij maken en je bent veel in beweging!

Docent: ben jij daar ook goed in? Ja, ik zou best wel een keertje een klein stukje van de training willen doen met de jonge kinderen. Dat ga ik de voetbaltrainer vragen komende zaterdag!

Andere creatieve vragen die als beginvraag zouden kunnen dienen zijn:

- Hoe zou een standbeeld van jou eruit zien? (leerlingen kunnen hier ook mee aan de slag gaan)
- Als je werk een gerecht zou zijn, welk gerecht is het dan? Wat zijn de kenmerken van het gerecht (de ingrediënten) die jou aantrekken? Welke kenmerken herken je in jezelf?
- Wat vind je van het beroep van je vader/moeder?
- Wie in je privéleven doet volgens jou de goede dingen?
- Welk dier vind jij geweldig? Wat zijn de kenmerken van dat dier?
- Welke kleur past bij jou? Waar staat dat voor?
- Als je een t-shirt voor jezelf maakt, wat komt er dan op?
- Als ik je moeder of vrienden vraag waar je goed in bent, wat zeggen ze dan?
- Wat staat er op de eerste pagina van je website?
- Wat is het product/ de dienst van je eigen bedrijf later?
- Welke ervaring (vakantie/bijbaantje) had je nooit willen missen?
- Hoe kom je in contact met een beroemd persoon die jij bewondert?

Dus: wat is je toekomstdroom?

Onderzoek naar de effecten van een professionaliseringstraject voor docenten op het gebied van loopbaanreflectiegesprekken laat zien dat begeleidingsgesprekken meer loopbaangericht worden als vorenstaande vragen gesteld worden (Kuijpers et al, 2011). De onderwerpen die in het gesprek naar voren komen zijn in de nameting veel vaker loopbaangericht. Niet alleen de onderwerpen die aan bod komen, maar ook de wijze waarop verandert. Als het over de studie gaat is de houding, meer dan de cijfers en problemen, de insteek in het gesprek. Het bespreken van het privéleven en buitenschoolse ervaringen van leerlingen gaat verder dan het er uit belangstelling naar vragen; privéleven en buitenschoolse ervaringen worden in verband gebracht met de loopbaan. Reflectie op kwaliteiten en motieven wordt op een hoger abstractieniveau besproken; het geeft input voor het ontwikkelen van een zelfbeeld en zelfvertrouwen. Veel meer wordt er gesproken over werk en loopbaanacties. Ook worden deze onderwerpen vaker besproken in het kader van de toekomst van leerlingen en is het meer gericht op wat past bij de leerling.

Netwerken was voorheen geen onderwerp van gesprek en komt nu in bijna elk gesprek naar voren. Naarmate de begeleidingsgesprekken meer loopbaangericht zijn (geworden), vindt meer loopbaancompetentie-ontwikkeling bij

leerlingen plaats. Leerlingen zijn meer gaan reflecteren op hun loopbaan en onderzoeken van werk, hebben stappen gezet om invloed uit te oefenen op hun leren, en toekomst, en zijn meer gaan netwerken. Leerlingen die hun loopbaan-competenties inzetten, vinden dat hun keuze voor sector of vervolgopleiding beter is geworden.

Leerlingen kunnen in begeleidingsgesprekken worden aangezet tot nadenken en actie. De toekomstdroom wordt hierin niet gezien als loopbaankeuze op langere termijn, maar als vertrekpunt van een zoektocht naar een passende loopbaankeuze op korte termijn. Niet de haalbaarheid maar de aantrekkingskracht van de toekomstdroom is onderwerp van gesprek. Het onderzoeken van de aantrekkelijke aspecten van de toekomstdroom kan inzicht geven in persoonlijke kwaliteiten en motieven, en studie(opdrachten) en werk(zaamheden) die hierbij passen. Hiervoor is het belang om de leerling aan het denken te zetten en te activeren.

## Reflectie

De opzet van de loopbaangerichte begeleidingsgesprekken die Kuijpers hanteert vertoont diverse overeenkomsten met de aanpak van Savickas. Zo worden zowel in de loopbaancirkel als in het career-style interview betekenisvolle ervaringen als uitgangpunt genomen om zelfinzicht te verkrijgen en een volgende stap in de loopbaan te bepalen. De verschillen tussen beide benaderingen hebben betrekking op het tijdsperspectief, de moeilijkheidsgraad en de beoogde opbrengst van een gesprek.

Wat betreft het tijdsperspectief zien we dat Savickas op het moment van een actueel loopbaankeuzeprobleem in het gesprek op zoek gaat naar betekenisvolle ervaringen gedurende het gehele leven van de 'cliënt'. Dit gaat zelfs terug naar de eerste herinnering. In wezen wordt een levensverhaal in het gesprek opgebouwd via een retrospectieve aanpak. Het gesprek dat Kuijpers voorstaat gaat uit van een actuele betekenisvolle ervaring en levert slechts een bouwsteen voor de constructie van een levensverhaal. De actuele ervaring wordt in het gesprek wel in verband gebracht met eerdere ervaringen, maar dit dient vooral om de bouwsteen (in termen van kwaliteit of motief) te expliciteren en daarmee toe te voegen aan het loopbaanverhaal 'under construction'. De zoektocht naar 'bouwstenen' voor het loopbaanverhaal is een doel op zich in de loopbaangesprekken. De 'bouwstenen' worden pas ingezet als middel om op het moment van keuze. Het career style interview vindt dus vooral plaats op het moment van

de keuze, waarbij eerdere ervaringen worden gebruikt om de keuze te kunnen maken. Het loopbaangesprek volgens de loopbaancirkel vindt vooral plaats op het moment van de ervaring, met als doel het opbouwen van een zelf-, werk- en toekomstbeeld, prestatiebewijzen en een netwerk, die op een toekomstig moment richting kunnen geven aan de keuze.

Het career style interview heeft een psychologische aanpak. Het is diepgaand en complex en het vraagt specifieke competenties van de begeleider. De begeleider moet patronen in de verhalen over de ervaringen kunnen herkennen en deze patronen kunnen verbinden met de loopbaanvraag van de cliënt. De begeleider construeert het levensverhaal van de cliënt op basis van de verbale en non-verbale uitingen van de cliënt. Het kunnen voeren van de dergelijk gesprek vergt intensieve oefening. Het loopbaangesprek volgens de loopbaancirkel is meer praktisch van aard. Het is eenvoudiger en minder diepgaand; niet het levensverhaal maar slechts een bouwsteen is de opbrengst van het gesprek. Dit maakt het meer geschikt voor het onderwijs omdat het door docenten kan worden uitgevoerd. Niet de begeleider construeert het levensverhaal van de leerling, maar de leerling wordt ingrediënten geboden om in de loop van de tijd zelf een levensverhaal te kunnen opbouwen.

En daarmee komen we tot het verschil in beoogde opbrengsten. Het career style interview is gericht op het oplossen van een loopbaanprobleem of het beantwoorden van een loopbaanvraag. Savickas gaat ervan uit dat in de gesprekken over de ervaringen de oplossing of het antwoord besloten ligt. Het is aan de begeleider om dit te kunnen interpreteren. Het doel is bereikt als er mogelijke oplossingen of antwoorden benoemd zijn. In het gesprek volgens de loopbaancirkel is het doel om de leerling aan het denken en in de actie te zetten om zelf aan de oplossing van een probleem of aan het beantwoorden van een vraag te werken. Niet de oplossing of het antwoord is de inzet van het gesprek maar het geleidelijk ontwikkelen door de leerling zelf van reflectievaardigheden en zelfsturing om zodoende een zelf-, werk- en toekomstbeeld op te bouwen, prestatiebewijzen te verzamelen en een netwerk te creëren, die kunnen worden ingezet op elk keuzemoment in het leven.

## Literatuur

- Anderson, A. R., Christenson, S. L., Sinclair, M. F. & Lehr, C. A. (2004). **Check & Connect: The importance of relationships for promoting engagement with school.** *Journal of School Psychology, 42* (2), 95-113.