



“Ik voel me goed in mijn eigen kracht”

Deepak Chopra

**Coachen van de leerlingen in het VMBO
onderwijs gericht op de beroepskeuze**

Scriptie: Gaby Wey
Begeleiding: F. Berkers
Opleiding CMV
De Haagse Hogeschool
Juni 2007

“Ik voel me goed in mijn eigen kracht”

Deepak Chopra

**Coachen van de leerlingen in het VMBO
onderwijs gericht op de beroepskeuze**

Scriptie: Gaby Wey
Begeleiding: F. Berkers
Opleiding CMV
De Haagse Hogeschool
Juni 2007

Voorwoord

Ik voel mij goed in mijn eigen kracht en daarom heb ik ervoor gekozen om mijn scriptie te schrijven over coaching. Mijn interesse voor coaching is het laatste jaar gegroeid en daarom wilde ik me er graag verder in verdiepen. Coaching richt zich op het beste uit jezelf halen en je goed voelen in wat je kunt.

Ik ben dit jaar bij verschillende coaching projecten betrokken geweest en heb dit zeer positief ervaren. In het begin was ik wat onzeker over mijn kwaliteiten maar door de leuke feedback die ik heb gekregen, ben ik veel positiever gaan denken over mijn kwaliteiten als coach.

Het onderwerp beroepskeuze kwam doordat ik opzoek was naar een vervolgopleiding. Een beroepskeuze maken vond ik niet gemakkelijk. Mijn interesse gaat uit naar veel beroepen en wilde graag een goede keus maken. Ik heb gekozen voor de post-hbo opleiding Trainer en Teamcoach, mede door Supervisie tijdens mijn stage, daar ontdekte ik het coachen voor het eerst en was gelijk verkocht.

In eerste instantie wilde ik mijn scriptie richten op het basisonderwijs, maar toen ik de mogelijkheid kreeg aan een project te werken in het VMBO onderwijs, besloot ik me te richten op het VMBO onderwijs.

Ik wil graag Martine Gillissen bedanken voor haar kritische blik, Frans Berkers voor zijn begeleiding en de docenten van de opleiding Culturele en Maatschappelijke Vorming voor alle leerzame colleges en opdrachten.

Ik heb deze scriptie met veel interesse geschreven en hoop dat u mijn scriptie met plezier zult lezen.

Inhoudsopgave

INLEIDING	3
AANLEIDING	3
MOTIVATIE ONDERWERP	3
RELEVANTIE VOOR CMV	4
MAATSCHAPPELIJKE RELEVANTIE	4
HOOFDVRAAG	5
LEESWIJZER	5
HOOFDSTUK 1: VMBO EN HAAR LEERLINGEN	7
1.1 HET VMBO ONDERWIJS.	7
1.2 HET STIMULEREN VAN DE PRAKTIJKGERICHTE LEEROMGEVING.	7
1.3 DE ONTWIKKELING VAN DE LEERLING	8
1.4 KENMERKEN VAN DE VMBO LEERLING	10
1.5 EEN NIEUWE GENERATIE	11
1.6 JONGEREN ALS DOELGROEP	12
SAMENVATTING	12
HOOFDSTUK 2: BEROEPSKEUZE IN SAMENWERKING MET TALENTEN, KWALITEITEN EN INTERESSES	13
2.1 BEROEPSKEUZEFORMING	13
2.2 TALENTEN, KWALITEITEN & INTERESSES	16
2.3 BEROEPSKEUZEPROGRAMMA'S	19
SAMENVATTING	19
HOOFDSTUK 3: EDUCATIE EN LEREN VANUIT CMV BEKEKEN	21
3.1 MAATSCHAPPELIJKE ONTWIKKELINGEN EN RELEVANTIE VOOR CMV	21
3.2 CMV EN EDUCATIE	23
3.3 CMV EN LEREN	24
3.4 LEREN GERELATEERD AAN HET BEROEPSKEUZEPROGRAMMA	25
SAMENVATTING	28
HOOFDSTUK 4: COACHING ALS UITGANGSPUNT	29
4.1 COACHING	29
4.2 NEURO LINGUISTISCH PROGRAMMEREN	31
4.3 DE CMV'ER ALS COACH	35
SAMENVATTING	35
HOOFDSTUK 5: PRAKTIJKVOORSTEL	37
5.1 DOELSTELLING	37
5.2 INHOUD	37
5.3 LEGITIMERING	38
5.4 WERKVORMEN	38
5.5 AANBEVELINGEN MET BETREKKING TOT HET PROGRAMMA	38
5.6 UITWERKING PROGRAMMA GERICHT OP HET COACHEN VAN DE BEROEPSKEUZE	39
5.7 BEROEPSKEUZE PROGRAMMA	40
CONCLUSIE	50
LITERATUURLIJST	53
VERKLARENDE WOORDENLIJST	55
BIJLAGEN	57

Inleiding

"Ik voel me goed in mijn eigen kracht", is de titel van mijn scriptie en geeft weer hoe belangrijk het is om te doen waar je goed in bent. Jouw eigen krachten benutten en je daar goed bij voelen, dat is wat ik heb geleerd door de jaren heen. Het is belangrijk om je gevoel te volgen en jezelf te ontplooien. Dit leerproces van bewustwording begon toen mijn opa tegen mij zei: "Niet kunnen is dood", toen ik eens tegen hem dat ik iets niet kon. Als je dood ben dan kun je inderdaad niets meer. Het mooie van het leven is dat je heel veel kunt, je kunt ademen, wat je in leven houdt, en je kunt doen, denken en voelen.

De drie instrumenten (doen, denken en voelen) heeft iedereen, zij worden door prikkeling van zintuigen aangestuurd. Het leuke is dat je deze drie instrumenten kunt ontwikkelen. Je kunt je eigen vaardigheden aansturen en verbeteren; ook wel kwaliteiten genoemd. Zo kun je dus je vaardigheden, je kennis en je handelen ontwikkelen.

Iedereen kan zichzelf ontplooien en iedereen heeft de mogelijkheid om te groeien. Mensen hoeven tegen mij niet te zeggen dat ze iets niet kunnen, want dan zeg ik: "Niet kunnen is dood, alles kun je leren".

Ik wil met deze inleiding duidelijk maken dat het leerproces iets is dat gestimuleerd moet worden. Dit gebeurt bij veel mensen vanuit zichzelf, maar soms moet iemand de juiste weg wijzen. Iets niet kunnen is vaak de onzekerheid die spreekt en door ondersteuning kan het zelfvertrouwen opgebouwd worden waardoor men ondernemender wordt en er meer geleerd kan worden.

Aanleiding

De ondertitel is het onderwerp van mijn scriptie, 'Coachen van leerlingen in het VMBO onderwijs gericht op de beroepskeuze'. Ik kwam op dit onderwerp doordat ik in de zomervakantie van 2006 heb nagedacht over het huidige onderwijs. Ik was druk bezig met het zoeken naar een vervolgopleiding. Het schetste mijn verbazing dat ik voor sommige opleidingen niet voldoende vooropleiding had. Mijn HAVO diploma zou niet divers genoeg zijn, anders gezegd niet specifiek genoeg. Hierdoor zou ik dus niet alles kunnen gaan doen waar ik interesse in heb, of ik moest extra cursussen gaan volgen.

Motivatie onderwerp

De keuze voor VMBO leerlingen is ontstaan door een project waaraan ik werk. Dit project is een mooi voorbeeld van hoe het coachen ingezet wordt tijdens het leren in de praktijk en op school. Ik werk mee aan een project binnen een aantal scholen in Den Haag (Scholengroep Den Haag Zuid-West). Zij zijn bezig met het praktijkleren te integreren in het onderwijsprogramma. Hierbij vragen ze bedrijven om 5 keer per jaar 2 weken lang een leerling van werk en begeleiding te voorzien. De leerlingen werken hieraan met behulp van opdrachten die per sector zijn uitgewerkt. Daaraan gekoppeld werken ze aan hun leerlijnen en ontwikkelen ze competenties. Ze maken een digitaal portfolio op de schoolsite zodat de docenten het leerproces kunnen volgen. Komend jaar zullen studenten (CMV, SPH en MWD) van De Haagse Hogeschool de leerlingen gaan coachen op deze leerlijnen, het praktijkleren en het maken van opdrachten. Daarnaast zullen de studenten voorlichting en training gaan geven in de voorbereidende en afsluitende lessen van een themaperiode. Het is de bedoeling dat de studenten van de hogeschool hierin worden bijgestaan door (externe) deskundigen op het gebied van coaching, begeleiding en praktijkleren (stages). Mijn deel in dit project is een handboek maken voor de studenten om de leerlingen te kunnen coachen.

Volgend jaar ga ik een andere opleiding volgen, post-hbo, Trainer en Teamcoach. Ik wist van jongs af aan al dat ik met mensen wilde werken en creatieve activiteiten wilde organiseren en begeleiden. Ik benut nu de kennis die ik over mijzelf heb en kies daar de juiste opleiding bij om beter te worden in datgene waar mijn interesse ligt: coaching. Om mijn ervaring met coaching alvast te vergroten doe ik naast mijn studie ook nog mee aan twee projecten.

Eén project is het Mentorproject van Centrum 16•22; ik heb hier trainingen in coaching gekregen en ik heb een Afghaanse jongen van 12 een jaar lang onder mijn hoede, om met hem te praten en leuke activiteiten te ondernemen. Dit project is voor kinderen die gevlucht zijn, in een lastige thuissituatie zitten en moeilijk kunnen meekomen met de rest van de groep.

Het andere project is op de Haagse Hogeschool, het Coachingproject. Hier coachen vierde jaars CMV eerste jaars. Ik heb trainingen gekregen en informatie om mijzelf te verdiepen in coaching. Ik coach een jongen uit het eerste jaar en vind dat erg leuk om te doen.

Ik wil hiermee aangeven dat ik door een prikkeling van school intrinsiek gemotiveerd ben om mijzelf te ontwikkelen als coach, dit effect wens ik alle leerlingen toe. Het beroepskeuzeprogramma zal dan ook de intrinsieke en extrinsieke motivatie moeten prikkelen.

Relevantie voor CMV

Het leek mij interessant om in mijn scriptie de mogelijkheid voor CMV te bekijken, om leerlingen in het VMBO onderwijs bewust te laten worden van hun talenten, kwaliteiten en interesses, waardoor er gericht onderwijs kan worden gevolgd op weg naar het toekomstige beroep. CMV is de aangewezen opleiding om hier wat mee te doen. Een CMV'er is in staat contacten te leggen, netwerken op te bouwen, programma's te ontwikkelen, activiteiten te ontwerpen, uit te voeren en te begeleiden. Bovendien zet de CMV'er zich in om de competenties van mensen te vergroten door te benadrukken wat iemand kan en waar iemands kwaliteiten liggen.

CMV'ers kunnen leerlingen stimuleren en activeren om na te denken over de toekomst en de leerlingen helpen hun talenten, kwaliteiten en interesses te ontwikkelen door middel van begeleiding op educatiegebied (coaching) en door een programma. De CMV'er is hierbij verantwoordelijk voor de aanzet geven tot zelfontplooiing, ontmoeting met werkvelden, vorming en ontwikkeling, leerprocessen in kaart brengen, participatie bevorderen, plezier laten hebben in het ontdekken en ervaringen opdoen bij de leerlingen.

De CMV'er heeft een voorlichtende en coachende rol in het geheel. Een CMV'er kan mensen stimuleren tot zelfsturing en zelfredzaamheid. Een CMV'er is in staat programma's en activiteiten te ontwerpen die aansluiten bij dit doel. De CMV'er is dan werkzaam op het gebied van samenlevingsopbouw en educatie.

Maatschappelijke relevantie

Uiteindelijk heeft het kiezen van de studie(s) en/of baan die passen bij de persoon een positieve uitwerking op de hele maatschappij. Als je namelijk doet waar je goed in bent dan zul je meer plezier hebben in je leven en daarnaast een goede bijdrage leveren als burger aan de maatschappij door jouw kennis en vaardigheden.

Het maken van een goede beroepskeuze is belangrijk voor iedereen, want wat je ook doet, je doet het niet alleen of alleen voor jezelf. Het is jouw verantwoordelijkheid om te doen waar je goed in bent, om gelukkig te zijn en plezier te hebben in je leven en in je werk. Wat je zaait, zul je oogsten, een goede investering in je toekomst door onderwijs te volgen dat past bij jouw talenten, kwaliteiten en interesses zal je uiteindelijk voldoening geven.

Hoofdvraag

Mijn achtergrond en interesse vormen de basis van deze scriptie. In de verschillende hoofdstukken schets ik een duidelijk beeld van het coachen van de beroepskeuze bij VMBO leerlingen. Uiteindelijk resulteert dit in het beantwoorden van de hoofdvraag door middel van een projectbeschrijving, welke u terug vindt in hoofdstuk 5. De hoofdvraag van mijn scriptie is als volgt:

Hoe ziet een beroepskeuzeprogramma eruit, dat gebruikt kan worden door CMV'ers en wat leerlingen op het VMBO bewust maakt van de toekomstmogelijkheden op het gebied van scholing en arbeid, gericht op hun talenten, kwaliteiten en interesses?

De deelvragen hierbij zijn:

- Wat is er bekend over de achtergrond van de VMBO leerling?
- Wat staat er geschreven over het maken van een keuze voor studie en beroep?
- Wat is er bekend over de talenten, kwaliteiten en interesses bij mensen?
- Wat staat er geschreven over educatie en leren binnen CMV?
- Wat kan coaching betekenen voor een programma gericht op de beroepskeuze?

Leeswijzer

Om antwoord te geven op deze vraag ben ik op zoek gegaan naar literatuur over de verschillende onderwerpen, deze zet ik uiteen in de hoofdstukken. De hoofdstukken van mijn scriptie zijn op elkaar volgend. In het eerste hoofdstuk beschrijf ik de VMBO leerling en het VMBO onderwijs. Hoofdstuk 2 gaat over beroepskeuze & talenten, kwaliteiten en interesses, hierin schrijf ik over het ontstaan van de beroepskeuze, bewustzijn, toekomstperspectief en theorie over talenten, kwaliteiten en interesses. Hoofdstuk 3 gaat over educatie en leren vanuit CMV bekeken. In hoofdstuk 4 neem ik Coaching als uitgangspunt, vertel ik wat coaching is, hoe het van toepassing is in een beroepskeuzeprogramma. Ik vertel ook waarom coaching een geschikte manier is om de leerlingen te stimuleren bewust te worden van hun talenten, kwaliteiten en interesses.

In Hoofdstuk 5 doe ik een praktijkvoorstel, vat ik mijn bevindingen samen en kom ik tot de conclusie welke aspecten belangrijk zijn voor een beroepskeuzeprogramma, hierna te noemen: programma, in het VMBO onderwijs gericht op de beroepskeuze.

Ik hoop dat mijn scriptie, nieuwe inzichten en ondersteuning biedt voor scholen en instellingen in het coachen van hun leerlingen. En of dit nu mentoren, leraren, docenten of CMV'ers zijn, ze dragen allemaal bij aan de toekomst van de leerlingen. In mijn scriptie wil ik aantonen dat CMV'ers geschikte coaches zijn omdat zij over verschillende capaciteiten en competenties beschikken die van pas komen bij het coachen van de beroepskeuze.

Hoofdstuk 1: VMBO en haar leerlingen

Ik begin mijn scriptie met het hoofdstuk over VMBO leerlingen, zij zijn degenen waar het om draait in mijn scriptie. Zij zijn de mensen die een keuze maken voor het latere beroep en die in vergelijking met de HAVO en het VWO het eerst voor de keuze komen te staan voor een opleidingsrichting te kiezen. Daarnaast is het zo dat het merendeel van de leerlingen op het VMBO onderwijs zit en dus een belangrijke groep van de maatschappij vormt. Ik begin daarom met informatie over het VMBO onderwijs en de VMBO leerling.

1.1 Het VMBO onderwijs.

In 1999 is het VMBO, het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs, in de plaats gekomen van het VBO en MAVO. De aansluiting op het mbo (middelbaar beroepsonderwijs) en de HAVO moest daardoor verbeteren. Het VMBO kent 4 verschillende niveau's, de Theoretische leerweg, de Gemengde leerweg, de Kaderberoepsgerichte leerweg en de Basisberoepsgerichte leerweg. Dit valt onder te verdelen in sectoren: Economie, Techniek, Zorg en Welzijn, Landbouw. De verschillende niveau's sturen aan op een keuze voor het beroep, de keuze moet in het tweede jaar gemaakt worden voor het derde en vierde jaar.

De Theoretische leerweg (TL) heeft alleen algemene vakken en geen beroepsgericht onderdeel. Het leidt toe naar HAVO en/of mbo niveau 3 en 4. Een leerling kiest vooraf één van de vier sectoren waardoor een deel van het vakkenpakket vastligt. De Gemengde leerweg (GL) bestaat voor een groot deel uit algemene vakken. Het is een beroepsgericht programma met een omvang van 320 uur en leidt toe naar mbo niveau 3 en 4. Kaderberoepsgerichte leerweg (KB) bestaat voor een groot deel uit algemene vakken. Het is een beroepsgericht programma met een omvang van 960 uur en leidt toe naar mbo niveau 3 en 4. Tot slot de Basisberoepsgerichte leerweg (BB) welke voor een belangrijk deel bestaat uit algemene vakken, een deel van het programma van de kaderberoepsgerichte leerweg en leidt toe naar mbo niveau 2. Een extra variant binnen deze leerweg is een Leerwerktraject, waarbij de leerling examen doet in het programma van het beroepsgerichte vak Nederlands. Een groot deel van de opleiding vindt in een leerbedrijf plaats (Ministerie van OCW).

Bovendien is het kiezen van een leerweg een keuze voor een manier van leren. De basis- en kaderberoepsgerichte leerwegen zijn voor praktisch ingestelde leerlingen. De theoretische leerweg is bedoeld voor theoretisch ingestelde leerlingen. De gemengde leerweg is een combinatie tussen theorie en praktijk. Om een goede keuze te maken is het dus van belang te weten hoe de leerling leert, hier zijn verschillende 'testen' voor, de inhoud van deze testen worden aangehaald in het hoofdstuk Educatie en Leren als professionele activiteit vanuit CMV bekeken.

1.2 Het stimuleren van de Praktijkgerichte Leeromgeving.

Met een financiële impuls van € 240 miljoen wil het ministerie van OCW het VMBO in staat te stellen het onderwijs nog beter af te stemmen op de praktijk. Ruim vierhonderd VMBO-scholen maken gebruik van deze stimuleringsregeling door traditionele klaslokalen te transformeren tot een meer 'praktijkgerichte leeromgeving'. Naar verwachting worden ruim tweeduizend lokalen op deze manier aangepast en zal de aantrekkelijkheid van het onderwijs toenemen. (Ministerie van OCW). Met de introductie van het VMBO is er voor scholen ruimte gekomen om te kiezen voor het opnemen van stage in de onderwijsprogramma's. Dit kunnen bijvoorbeeld oriënterende en/of beroepsvoorbereidende stages zijn. Voor de basisberoepsgerichte en kaderberoepsgerichte leerweg kan er voor beide soorten stages gekozen worden. Bij de gemengde en theoretische leerweg zou de school kunnen kiezen voor een oriënterende stage (KC Handel). Door de praktijkgerichte

leeromgeving en oriënterende en/of beroepsvoorbereidende stages krijgt de leerling de mogelijkheid zich beter voor te bereiden op de praktijk, ik vind dat een goede ontwikkeling en ik neem het praktijkleren dan ook mee in mijn programma. Praktijkleren zorgt voor ervaring binnen een beroepsveld, wat de keuze voor de leerling kan vergemakkelijken.

De leerling gaat binnen de praktijkgerichte leeromgeving en oriënterende en/of beroepsvoorbereidende stages competentiegericht aan de slag met leerlijnen die aansluiten op de competenties van het VMBO. Deze competentiegerichtete leerlijnen zijn onderdeel van de doorstroomprofielen. Aan de hand van schema's worden tips gegeven om goed aan te sluiten op het mbo. Een voorbeeld is een doorstroommodule waarbij de leerling de theorie naar de praktijk vertaalt (SLO en Helmich 2003). In het programma dat ik aanbeveel zal de leerling nadenken over verworven competenties. De leerling zal keuzes maken, over zijn zelfbeeld nadenken, over zijn beroepsbeeld nadenken, informatie verzamelen over diverse beroepen, presenteren hoe de loopbaan eruit komt te zien en wat er bij komt kijken om dat te realiseren.

1.3 De ontwikkeling van de leerling

De leerling is tiener tussen het tiende en negentiende levensjaar, tussen het veertiende en achttiende jaar zit de leerling in de puberteit en dat valt samen met de laatste twee jaar van het VMBO onderwijs. In de puberteit ontwikkelt de leerling zich voornamelijk op lichamelijk gebied. Het is logisch dat deze periode daarom gepaard gaat met onzekerheid, spanning, soms paniek en twijfel over zichzelf. Tegelijkertijd heeft de leerling in deze periode intuïtief het gevoel een zelfstandig en een niet meer te overheersen mens te worden. In deze periode zet de leerling zich dus ook af tegen de ouders. De leerling wil en doet volwassen dingen, de op zijn leeftijd gerichte dingen vindt hij kinderachtig. Hij ontwikkelt zich verder op verbaal gebied. In de ontwikkeling van de leerling in zijn puberteit en adolescentie tot volwassene is zijn grootste hobby dan ook discussiëren en argumenteren. Hij heeft meer interesse in het lezen van spannende boeken over culturen, tijden en plaatsen en hij heeft interesse in film en sport, Engels leren, alcohol, drinken, roken en rijden is aantrekkelijk, het is volwassen gedrag. De volwassen benadering van de leerling is belangrijk. Hij gaat steeds eerder zelfstandige dingen doen, zoals op vakantie gaan. Hij besteedt veel vrije tijd op zijn kamer (met vrienden). Hoe meer activiteiten, hoe meer hij kan doen en des te tevredener de leerling is. Hij heeft geen probleem met een drukke agenda. Het werk is voor de leerling een leerplek in het proces van volwassen worden. De leerling is sociaal, maatschappelijk betrokken, functioneel, trouw, op zoek naar zijn identiteit, zakelijk en mediasmart. De nabije omgeving, is interessanter dan de rest van de omgeving. Hij is zakelijk, selecteert op snelheid en effectiviteit. De leerling heeft centrale waarden; hij vindt authenticiteit, eigen identiteit, bij zichzelf en anderen belangrijk. Hij heeft respect voor je als je iets goed kunt. De leerling vindt een eigen identiteit hebben belangrijk, hij vindt school belangrijk en dus is school een geschikte plek om die eigen identiteit te ontwikkelen.

Peergroup & Peerpressure, invloed van omgeving.

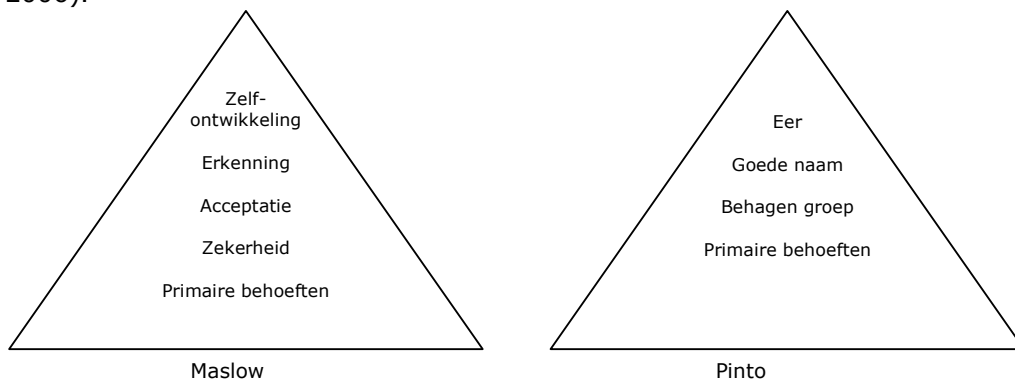
Volgens Traas geschiedt de emancipatieontwikkeling van de leerling in drie fasen, waarbij de onderwijskracht een grote rol speelt. De eerste fase is de lichamelijke, en vindt plaats in de eerste klassen van het basisonderwijs, waarbij uitingen, motoriek en aandacht ontwikkelen. De tweede fase is de sociaal en intellectuele zelfstandig wording, die voltrekt zich in de hogere klassen van het basisonderwijs. Hier gaat de druk van de klasgenootjes een rol spelen. De derde fase is de identiteitsontwikkeling, deze vindt plaats in het voortgezet onderwijs. De noodzaak van eigen ideeën en opvatting wordt duidelijk. De leerling heeft dus al een grote verandering doorgemaakt. Nu ze in gaan zien dat ze zelf iemand zijn en willen zijn

is het moment aangebroken om te beslissen wat ze willen zijn in de (beroepen) maatschappij (Traas, 2000).

De leerling gaat op zoek naar zijn eigen identiteit, dit is een noodzakelijke ontwikkeling. Om volwassen te worden moeten alle zekerheden en verworvenheden op losse schroeven worden gezet en opnieuw door de leerling ontdekt en verworden worden. Het gaat dan om de maatschappelijke positie, normen en waarden, het kiezen van een opleiding en beroep, een partner, vriendenkring en emotionele zaken zoals het beschikken over je eigen lichaam met alles wat daarmee te maken heeft. In de loop van de puberteit en adolescentie begint de leerling intuïtief te beseffen dat hij het helemaal alleen zal moeten maken in de wereld. Hij zal zelf een positie in de maatschappij moeten veroveren, zal zichzelf moeten handhaven, mensen voor zich interesseren, mogelijkheden moeten realiseren en beperkingen incasseren. In deze periode kunnen de leerling zich alleen voelen en zoeken daarom veiligheid bij leeftijdsgenoten. Binnen deze groep kan de leerling een identiteit ontleen. De groep van gelijken, de 'peer group' speelt in het leven en de ontwikkeling van de meeste leerlingen een zeer grote rol. Doordat de leerling zijn identiteit ontleent aan de groep, is de groep van grote invloed op het gedrag. Binnen de groep zijn ook regels, normen en waarden. De groepen verschillen sterk en uiten zich vaak op een andere manier, wat tot vervelend gedrag kan leiden. De druk in de groep kan best ver gaan en kan een grote invloed hebben op het gedrag van de leerling en hoe dat tot uiting komt (Traas, 2000).

Zelfrealisatie

Op het VMBO zit het hoogste percentage allochtonen. Volgens de gegevens van het CBS waren er in Nederland op 1 januari 2005 16,3 miljoen inwoners waarvan 3,1 miljoen allochtonen. Autochtonen zien zelfontplooiing, gelukkig worden en plezier hebben, als hoogste goed. Allochtonen zien eer, alles goed doen en het aanzien in familie als hoogste goed. Het boek *Generatie Einstein* beschreef het volgende: autochtone en allochtone jongeren kijken op een andere manier naar hun toekomst. De autochtone jongeren doen dit vanuit de persoonlijke ontwikkeling, de allochtone jongeren vanuit eer voor hun familie (Boschma e.a., 2006). Dit is een belangrijk verschil en ik zal hier rekening mee houden in mijn programma aanbevelingen. Het begrip zelfrealisatie is een begrip uit de humanistische psychologie, vertegenwoordigd door onder andere Abraham Maslow. De humanistische psychologie leert dat de mens van nature een drang in zich heeft tot groei naar een volledige ontplooiing van de persoonlijkheid. De ontplooiing uit zich in de persoonlijkheid, gevoel, verstand, individualiteit, sociale contacten, lichamelijke en geestelijke ontwikkeling, seksualiteit, idealisme, kunstzinnigheid en religie. Abraham Maslow heeft een behoeftepiramide gemaakt. Van beneden naar boven zijn de behoeftes af te lezen in volgorde van noodzakelijkheid en om de volgende te kunnen vervullen. David Pinto heeft een andere visie op de volgorde van de behoeftes. Volgens Pinto verschilt het per cultuur, ook hij maakte een piramide. Bij hem staat eer in plaats van zelfontplooiing als hoogste behoefte (Boschma e.a., 2006).



De hiërarchie van de behoeftepiramides is bepalend voor de beroepskeuze. Zolang de eerste niet bevredigd is kan de volgende niet bereikt worden, wat van invloed is op de motivatie. Dus als een leerling geen motivatie heeft om na te denken over een beroep zal een van de andere behoeftes te wensen over laten.

De piramides tonen overeenkomsten en verschillen, het is voor de CMV'er van belang om een piramide te maken per leerling, omdat het per persoon verschillend is, afhankelijk van behoeftes, cultuur en erfelijke aanleg.

Thuisituatie

Ouders zullen een manier moeten vinden om hun kind te steunen en te begeleiden om zonder belemmeringen zelfstandig te laten worden (Traas, 2000). Om de leerling bij te staan is een veilige thuishaven nodig, deze is nodig om de identiteit te ontwikkelen door af te zetten van de ouders. De ouders moeten een constante factor zijn om dit proces te begeleiden. De ouders hebben daarnaast een voorbeeld functie, net als de docenten op de school. Veel leerlingen zijn geneigd te doen wat ouders doen, of familieleden. Ouders betrekken bij het keuzeproces kan, mits het zonder eigen belang is. Het is voor CMV interessant om ouders bij het programma te betrekken, zij kunnen de leerling thuis stimuleren en ondersteunen. Het is belangrijk dat de leerlingen een richting kiezen die bij ze past en aansluit op de talenten, kwaliteiten en de interesses. Het stimuleren van de ontwikkeling om zo goed voorbereid vervolgoopleidingen te volgen of het werkveld in te gaan. Daarnaast is het belangrijk om de leerlingen voorlichten over de mogelijkheden van het onderwijs.

Een groot deel van de leerlingen zit op het VMBO en mbo. Zij leren omgaan met het volwassen worden. Er ligt veel druk op kinderen, veel prestatiedruk vanuit de ouders. Het onderwijs benadrukt het belang van een diploma/startkwalificatie. De leerling vindt zijn opleiding belangrijk. School is een geschikte plek om de leerling te benaderen. (Boschma e.a., 2006)

1.4 Kenmerken van de VMBO leerling

De VMBO leerling heeft specifieke kenmerken. Het Algemeen Pedagogisch Studiecentrum (APS) heeft een profiel gemaakt van de VMBO leerling. Dit profiel geeft inzicht in de instellingen van de leerling, het niveau, de capaciteiten, de aanpak en de vaardigheden. Deze informatie is goed te gebruiken tijdens het coachen van de leerlingen. Belangrijk is dat de leerlingen de theorie aan de praktijk gaan koppelen en het binnen hun eigen toekomst kunnen plaatsen.

Ik beschrijf nu kort enkele kenmerken van de VMBO leerling, ik zal de leerling aanduiden met 'hij', ik bedoel hiermee ook vrouwen. De kenmerken van de leerling zijn goed te verwerken in een programma, door rekening met de kenmerken te houden en het programma daarop af te stemmen zal het meer effect hebben.

Motivatie

De VMBO leerling heeft belangstelling en is geïnteresseerd in de lesstof die gekoppeld is aan concrete ervaringen (APS, 2007), wat ook terug komt in het Nieuwe Leren. Hij zoekt niet direct naar toepassingen. Hij werkt aan de lesstof en opdrachten zonder een direct verband te leggen met de eigen leefwereld.

De inzet van een leerling is van korte duur, hij gaat aan het werk als de docent daar opdracht voor geeft. Hij onderbreekt het werk regelmatig en werkt goed aan kortdurende opdrachten. Hij ontplooit en fixeert zich op een doel, ambieert een diploma en ziet dat als het nut van het leren. Hij richt zich op gedrag en opvattingen van de 'peergroup' (APS, 2007). Het is aan te raden om de verbanden tussen theorie en praktijk aan te tonen en te benadrukken.

Capaciteiten

Een VMBO leerling begrijpt taaluitingen vooral op letterlijk niveau en heeft moeite een beeld te vormen bij een metafoor. Hij moet begeleid worden bij het vormen van een abstracte voorstelling uit concrete zaken. Hij vindt het moeilijk hoofd- en bijzaken te scheiden in een zakelijke tekst, en heeft moeite met het vinden van de essentie uit een informatiebron. Hij heeft inzicht en begrip wanneer een uitleg of instructie stap voor stap wordt uitgelegd en heeft overzicht over geringe hoeveelheid feiten en gegevens. Hij heeft begeleiding nodig om samenhang te ontdekken in complexe situaties en heeft moeite met goed reflecteren op de eigen prestaties. Hij heeft weinig doorzettingsvermogen, raakt snel ontmoedigd als er teveel feiten en gegevens worden gepresenteerd. Hij kan taakgericht werken, werkt door als de docent positieve feedback geeft, en werkt goed door als de taak concreet en goed gestructureerd is (APS, 2007).

Aanpak en vaardigheden

De VMBO leerling laat zich snel afleiden door omgevingsruis. Hij concentreert zich als het einddoel van de taak in beeld is, wat belangrijks is bij coaching. Hij raakt gemakkelijk uit evenwicht door ongelukkige persoonlijke omstandigheden. De leerling voelt zich snel persoonlijk aangesproken, koppelt leren aan de persoon van de leraar. Hij kan voor een korte periode luisteren naar de docent of een medeleerling. Hij is gevoelig voor reacties van klasgenoten, en heeft behoefte aan afwisseling in opdrachten en werkvormen. Hij wordt onrustig en onzeker van te open opdrachten. Hij houdt zich niet erg bezig met het overzicht van taken. Hij heeft begeleiding nodig bij het houden aan regels en afspraken, en zich daaraan blijven houden, met betrekking tot huiswerk, inleverdata en het uitvoeren van een opdracht (APS, 2007). De leerling kan door middel van coaching het leren aan zichzelf gaan koppelen, zodat de leerling zelfstandiger en zelfredzamer wordt. Het is dus belangrijk een afwisselend programma te maken.

1.5 Een nieuwe generatie

Nu we wat meer weten over de achtergrond van de VMBO leerling, willen we ook wel graag weten hoe we met deze leerlingen om moeten gaan, hoe we ze het beste kunnen begeleiden. De generatie die slimmer, sneller en socialer is dan de voorgaande. De leerling is de toekomst en in de nabije toekomst zullen sociale verbanden belangrijker zijn dan het individu. Waar onderwijs aansluit bij de nieuwe tijd en de nieuwe capaciteiten van de leerling en niet die plek is waar hij zijn zelfvertrouwen kwijtraakt. Waar communicatie betekent praten met elkaar en niet alleen 'ik vertel dus jij moet luisteren'. Waar men met elkaar omgaat op basis van interesses en niet op basis van leeftijd, afkomst, of sociale klasse. Waar men elkaar serieus neemt, naar elkaar luistert en elkaar beoordeelt op authenticiteit in plaats van op schijnwerkelijkheden (Boschma e.a., 2006). Al deze kenmerken zal de CMV'er in gedachte moeten houden en naar moeten handelen bij het werken met de leerlingen.

Die nieuwe (huidige) generatie kenmerkt zich door wezenlijke verschillen met de voorgaande. De huidige generatie is geïnteresseerd, vol passie en als een vis in het water met informatie en communicatie (computers en internet). De leerling leert lateraal met behulp van associaties, hij ontdekt en onderzoekt, hij kan complexe materie aan. Hij ziet eerlijkheid als hoogste goed, hij respecteert iedereen die authentiek en oprecht is, hij communiceert met anderen, hij leeft, leert en werkt in netwerken, hij accepteert geen onzin. Hij weet beter hoe onze wereld in elkaar steekt dan wij. Deze informatie spreekt het profiel van de VMBO leerling enigszins tegen, we spreken van een nieuwe generatie dus er hebben veranderingen plaatsgevonden. Daarnaast gaat de theorie van het boek Generatie Einstein over alle jongeren en dus niet over de nieuwe generatie VMBO'ers. Ik neem daarom beide bronnen mee in mijn conclusie, omdat ze beide een goede kern bevatten en zijn onderzocht.

1.6 Jongeren als doelgroep

Communiceren met jongeren heeft te maken met begrip voor wie ze zijn en waar ze voor staan. Communicatie met jongeren moet je goed definiëren. De kenmerken en eigenschappen die je wilt overbrengen vanuit: leeftijd, onderzoek, trends, waarden en drijfveren en vanuit subculturen moeten duidelijk zijn.

Per thema is het belangrijk om te weten hoe beladen het is. Elk thema behoeft een andere aanpak. De oplossing moet passen binnen het denkvermogen en de beleavingswereld van de leerling.

Waarden en drijfveren zijn voor de leerling belangrijk, hij is een gemakzoeker, enthousiaste verkenners, sociale aanpasser, erkenningzoeker, extraverte statuszoeker en een eigenzinnige idealist.

Hij maakt eigen keuzes en beslissingen, eigenheid en respect spelen een belangrijke rol in zijn identiteit. Het creëren en vormgeven van jezelf, jezelf zijn. Op basis van interesses communiceert hij over onderwerpen met anderen. Uitersten ontmoeten elkaar op basis van raakvlakken.

De leerling moet je als individu benaderen. Leeftijd speelt geen rol meer, er is sprake van verticale segmentatie, gedeelde hobby's en voorkeuren. Jongeren willen bewijsvoering, valkuilen weghalen door innovatie, vernieuwend zijn waardoor authenticiteit terugkomt. Jongeren zijn slimme ontvangers, jongeren willen logica in tijd, plaats en functie van ingezette middelen, het moet een verklaarbaar geheel zijn, vanuit de essentie van de boodschap. (Boschma & Groen, 2006)

Samenvatting

In het VMBO onderwijs maakt de leerling in het tweede jaar een sectorkeus voor het derde en vierde jaar. Deze sectoren geven de richting van de studie aan met bijbehorende vakken. Op het VMBO zijn vier soorten leerwegen, deze passen bij de manier van leren van de leerling, zo wordt er beter ingespeeld op de capaciteiten van de leerling. De leerling op het VMBO (12-16 jaar) heeft een verandering doorgemaakt, hij gaat inzien dat hij zelf iemand is en wil zijn. De tijd is gekomen om een keus te maken over wie hij in de maatschappij wil zijn.

Er is een verschil tussen de autochtone en allochtone leerling, zij hebben een andere behoefte hiërarchie, waarden en drijfveren zijn voor de leerling belangrijk. De autochtone leerling ziet zelfontplooiing als hoogste goed en de allochtone leerling ziet de eer van de familie als hoogste goed.

De ouders moeten een constante factor zijn om het proces van ontwikkeling te begeleiden, zij kunnen de leerling thuis stimuleren en ondersteunen. De leerling moet een richting kiezen die bij hem past en aansluit op de talenten, kwaliteiten en interesses. De leerling moet in staat worden gesteld de theorie aan de praktijk te koppelen en het binnen zijn eigen toekomst te plaatsen.

Het volgende hoofdstuk gaat over beroepskeuzevorming en wat de talenten, kwaliteiten en interesses daarvoor betekenen.

Hoofdstuk 2: Beroepskeuze in samenwerking met talenten, kwaliteiten en interesses

Het vorige hoofdstuk ging over de VMBO leerling en wat belangrijke punten zijn om mee te nemen in het programma. Het kiezen van een beroep is lastig als je niet weet wat je in je toekomst wilt. Sommige leerlingen weten al heel jong wat zij willen worden en hebben daar meestal ook het talent voor. Door wilskracht zullen zij dan ook vaak deze weg volgen. Een groot deel van de leerlingen weet niet zeker wat zij willen doen later, of hebben daar wisselende ideeën over. Sommige leerlingen hebben maar een beperkte visie van de beroepenwereld. Het verbreden van de visie en het inspelen op de talenten, kwaliteiten en interesses van de leerling is van belang om alle leerlingen de kans te geven na te denken over hun toekomst. Het komt in de praktijk voor dat de leerling kiest wat vrienden en vriendinnen kiezen, wat later voor problemen kan zorgen. Ook ouders spelen een rol in de keuze en de leerlingen kijken naar de beroepen van de mensen die zij bewonderen. Het is belangrijk om te weten hoe de beroepskeuze tot stand komt, hoe je een keuze maakt: waar je de keuze het beste op kunt baseren. De titel van dit hoofdstuk is beroepskeuze in samenwerking met talenten, kwaliteiten en interesses, omdat deze drie bij elke leerling voor alle andere argumenten zouden moeten komen bij het maken van een keuze voor studie en/of beroep.

2.1 Beroepskeuzevorming

Als je aan een leerling vraagt wat hij later wil gaan doen zal deze veelal antwoorden dat hij iets wil gaan doen wat hij leuk vindt. Maar wat vindt hij dan leuk?

Misschien ligt het aan de vraag, zou de vraag: Voor welk beroep ben je nu aan het leren? Geen betere vraag zijn? Het zet de leerling aan het denken en kan bewustwording teweeg brengen. Een andere manier van vragen stellen zorgt voor bewustwording, een methode om zulke vragen te stellen is door coaching, waar ik later (hoofdstuk 4) op terug kom.

Bijna iedereen heeft het wel, ambitie, het streven om carrière te maken, is een typische menselijke eigenschap, de wens om iets te bereiken, status, macht of rijkdom is voor veel mensen heel gewoon. Ambitie zorgt dat we met de toekomst bezig zijn, in de toekomst hebben we onze dromen gerealiseerd en zijn we tevreden en gelukkig, om dat te bereiken moeten we nu al iets doen. Het nu al iets doen kan zicht uiten in je werk goed doen, dit kan op twee manieren. In de eerste manier liggen plezier en bevrediging als een belofte in de toekomst en doen we ons huidige werk om daar te komen. In de tweede manier, liggen plezier en bevrediging in het heden en in de manier waarop we ons werk doen het resultaat daarvan. Het is belangrijk om al vroeg te kunnen genieten van waar je goed in bent, met een nog beter vooruitzicht naar de toekomst. Leerlingen moeten zich dus bewust zijn van het nu, het heden en wat je daarin al kan doen.

Het maken van de beroepskeuze kent zijn tijd, Luken (1996) vertelt over D.E. Super, hij heeft de term 'beroepskeuzerijpheid' geïntroduceerd. Volgens Super speelt nieuwsgierigheid een grote rol. Door het experimenteren en het opdoen van ervaringen, welke goed of minder goed bevallen zullen de interesses zich ontwikkelen en daarna de bijbehorende capaciteiten, hierbij spelen ook andere mensen een rol, hun medeleerlingen en rolmodellen. Het experimenteren met beroepen is dus een goed onderdeel om te verwerken in een beroepskeuze programma (Luken, 1996)

De beroepskeuze komt onder andere tot stand doordat de leerling ervaring op doet in het leven en tijdens die ervaring te maken krijgt met verschillende beroepen. De indrukken die hij opdoet in situaties over een bepaald beroep, zowel negatief als positief zijn van invloed op de keuze of hij er wel of geen interesse in heeft. De ervaring zal hij aandragen als motivatie voor het wel of niet geïnteresseerd zijn in dat beroep. Luken (1996) spreekt over drie fasen in de beroepskeuze, deze is afkomstig van onder andere E. Ginzberg. Als eerste is er een '*fantasiestadium*', waarin kinderen voornamelijk afgaan op de eigen fantasie als ze aan mogelijk toekomstig werk denken, dit duurt ongeveer tot 11 jarige leeftijd. Dan is er het '*tentatief stadium*', hierin baseren kinderen hun denken over de toekomst en keuzes op hun interesse (11-12 jaar), op hun capaciteiten (13-14 jaar) en tenslotte op hun waarden (15-16 jaar). Als laatste spreekt hij over een '*realistisch stadium*'. Na het 17^e jaar wordt de keuze nader gespecificeerd en ontwikkeld. Ook beweert Ginzberg dat een van de belangrijkste oriëntatiepunten het vaderfiguur is. Het kind kies stellig of het zo iets als vader wil doen of juist helemaal niet. (Luken, 1996).

In de laatste 2 fases treffen we de VMBO leerling. De leerling zit dan in de laatste 2 jaar van de opleiding, en heeft dan al een globaal beeld van de richting die hij op wil omdat de leerling een sector heeft gekozen. De ervaring die de leerling heeft opgedaan kan ook in het programma betrokken worden. De ervaringen van de leerlingen kunnen uitgewisseld worden waardoor er meerdere kanten van de beroepen belicht worden en er dus geen eenzijdig beeld bij de leerling blijft.

Zoals eerder aangegeven kijkt de leerling naar de beroepen die in de familie voorkomen, keuzes die vrienden maken en op basis van eigen talenten, kwaliteiten en interesses. De laatste drie zijn het belangrijkste, daarmee kun je jezelf ontplooien. Het mooiste zou zijn als iedereen die benut en daarmee zijn beroep kan invullen. Het gebeurt echter ook dat men om allerlei andere redenen een beroep kiest. Een andere reden, zoals eerder aangegeven, is voor de familie eer. Een beroep met aanzien, geeft de familie aanzien. Dit is een heel andere zienswijze dan in de westerse wereld leeft. Maar dan speelt bij mij de vraag: 'Krijg je niet meer aanzien als je doet waar je goed in bent?' De verschillende behoeftes kunnen een belemmering zijn voor de leerling, door gesprekken met de leerling kan dit naar boven komen. Maar dan is de vraag: 'Hoe ga je hier mee om?' Hoe zorg je dat de prioriteiten in het voordeel van de leerling komt te staan en desnoods 'eer' op een tweede plaats of naast de zelfontplooiing komt te staan?

Keuze maken

Een keuze maken is soms lastig, soms gemakkelijk, soms denk je erover na of je doet het spontaan en onbewust. Frank van Marwijk schreef een stuk over de verschillende manieren om een keuze te maken, deze zijn vrijwel altijd bewust. In het tweede boek van Harry Potter stond een wijze uitspraak: "Uit onze keuzes blijkt wie we zijn, veel meer dan uit onze talenten" (Lichaamstaal.nl). Alles wat we doen bestaat uit keuzes en dat zegt iets over ons. Want door wie en wat laten we onze keuzes beïnvloeden? Wat willen we met onze keuze bereiken? Geloven we in onze keuzes? Het gaat erom dat we kiezen wat we werkelijk willen en dus een keuze maken om te vermijden wat we niet willen. We moeten keuzes maken zonder daar voorwaarden aan te stellen. Adviezen kunnen we in overweging nemen, maar we moeten ze zelf nemen omdat we er ook zelf verantwoordelijk voor zijn. Door middel van coaching kunnen we zorgen dat de juiste manieren gebruikt worden, want het is beter om te kiezen vanuit het perspectief van wat je (wel) kan. We hebben altijd de keuze om te bepalen hoe we met iets omgaan.

Als een leerling geen keuze kan maken dan is dat lastig, helemaal als de leerling ook geen richting weet. Het is dan handig om met de leerling te zoeken naar favoriete bezigheden, talent, kwaliteiten en interesses. De keuze wordt makkelijker als je bewust bent van je talenten, kwaliteiten en interesses. Het maken van de keuze hoeft niet gelijk, daar mag best de tijd voor genomen worden, maar de leerling zit in elk geval op het juiste spoor en wordt gestimuleerd erover na te denken. Uiteindelijk zal de leerling een richting kiezen en daarna verder kunnen nadenken welk beroep er bij die richting aansluit en welke vervolgopleidingen er gedaan kunnen worden.

De beroepskeuze kan ook voortvloeien uit het gevoel van FLOW, het begrip van Mihaly Csikszentmihalyi. FLOW is het gevoel dat je alles onder controle hebt, al je vaardigheden kunt gebruiken en een uitdaging tot een goed einde kunt brengen (Wikipedia, 2007). U kunt zich dan vast wel voorstellen dat als je jezelf kunt ontplooiën in je werk, je FLOW kunt ervaren hetgeen gunstig is voor de kwaliteit van je werk. FLOW is ook goed om terug te laten komen in het programma van de beroepskeuze, het geeft een positieve ervaring. Flow heeft enkele kenmerken die verwerkt kunnen worden in het programma. De kenmerken die het meest in aanmerking komen zijn;

De leerling heeft een duidelijk doel voor ogen, is geconcentreerd en doelgericht aan het werk, gaat volledig op in de activiteit en vergeet zichzelf, de tijd vliegt voorbij, succes en falen ten aanzien van de activiteit zijn onmiddellijk duidelijk, de bezigheden zijn niet al te moeilijk, maar wel heel uitdagend, geeft een gevoel van persoonlijke controle over de situatie of activiteit (Wikipedia, 2007).

Het begrip FLOW is van toepassing op de vrijetijdsbesteding, arbeid, onderwijs en bijvoorbeeld opvoeding, het is voor leerlingen goed om ze kennis te laten maken met FLOW in deze vier groepen. Door middel van activiteiten die de beroepskeuze aan de orde brengen waarin de mogelijkheden tot FLOW-ervaringen liggen kan de leerling ervaren en leren wat er bij hem past. Een CMV'er is in staat zulke activiteiten te ontwikkelen en uit te voeren (de Waal, 2004).

Beroepskeuzetests

Leerlingen zitten tegenwoordig, misschien wel meer dan goed voor ze is, op het Internet. Op het Internet zijn tal van testen te vinden om te zien waar je interesses liggen en waar je dan een uitslag over krijgt met een overzicht van sectoren of opleidingen. Er zijn ook sites waar je jouw kwaliteiten kan testen, of waar je tegen betaling een psychologische test kunt krijgen. Maar hoe betrouwbaar zijn deze?

Deze tests geven vaak een heel algemeen beeld van wat er bij je zou passen, dat kan dus beter. Carrièretijger heeft hiervan een omschrijving gemaakt waarop de meeste tests worden gebaseerd. In de testen wordt onder andere gekeken naar je persoonlijkheid, wat grotendeels een vast gegeven is (Carrièretijger, 2007)

Er zou op scholen meer aandacht voor de beroepskeuze moeten komen, door programma's te integreren in het lespakket, door naschoolse activiteiten of thema weken kan je de leerlingen veel bewuster laten nadenken over (schoolse) leren en de relatie met het werkveld. Je ziet nu ook steeds meer dat er op het voortgezet onderwijs aandacht wordt besteed aan (snuffel) stages. Dat is een goed begin, maar het wordt vaak nog te weinig ondersteund. Doet een leerling een positieve ervaring op dan is de kans groot dat deze in die sector of zelfs bij dat bedrijf verder zal willen gaan. Als de ervaring negatief is, wat dan? En dan bedoel ik niet, negatief in de zin van dat het werk niet bij ze past, maar door onder andere negatieve gevoelens ten opzichte van dat beroep. De leerlingen moeten goed begeleid worden, bijvoorbeeld door coaching, om erachter te komen wat de leerling ervaart, zodat duidelijk wordt dat het momentopnames zijn en dat negatieve ervaringen niet de werkelijkheid van het vak hoeven te zijn. Stages in het voortgezet onderwijs zijn soms te kort om er een goed beeld bij te krijgen. Als een leerling net ingewerkt is, is de stagetijd voorbij. Mede daarom zou een programma dat om de stage heen gevormd wordt een goede basis en ondersteuning zijn. De leerlingen doen mee aan

activiteiten om erachter te komen wat ze leuk vinden: of beter gezegd: waar ze het gevoel hebben hun talenten, kwaliteiten en interesses optimaal te kunnen benutten. In een ander gedeelte uit de tekst geschreven door Luken (1996), staat veel beschreven over het tot stand komen van de beroepskeuze. Zo vertelt hij dat er onderzoeken gedaan zijn naar wat het belangrijkste motief is voor de keuze van de loopbaan. Daaruit kwam naar voren dat interesse, vaker dan capaciteiten of prestatieniveau wordt genoemd. Mensen hebben affiniteit met dingen, dat zijn richtinggevend motieven. Motieven om iets te doen hangen af van bepaalde factoren, mensen hebben bepaalde waarden die van invloed zijn om iets te doen, zoals ik ook in het hoofdstuk Coaching beschrijf. Waarden zijn de doelen die mensen zoeken en tonen interesse in de activiteiten en objecten waar zij de doelen in terug vinden. Beroepsinteresse is een patroon van voorkeur, afkeur en onverschilligheid ten opzichte van loopbaanrelevante activiteiten en beroepen. Het is een min of meer stabiele eigenschap van mensen. Kort gezegd is interesse wat men leuk vindt, graag doet en graag weet, behoefte is wat men nodig heeft en waarde is wat men belangrijk vindt, de doelen waar men naar streeft en al deze factoren samen zijn bepalend voor de beroepskeuze (Luken, 1996).

Om terug te komen op de eerste zin van dit hoofdstuk: 'Als je aan een leerling vraagt wat hij of zij later wil gaan doen zullen ze veelal antwoorden dat ze iets willen gaan doen wat ze leuk vinden. Maar wat vinden ze dan leuk?' Komen we uit bij de vraag: 'Wat is de wederzijdse invloed van capaciteiten en interesses? Ga je iets leuk vinden omdat je het goed kunt, of wordt je ergens beter in omdat je het leuk vindt?'. Het kan allebei en het is heel persoonlijk hoe mensen waarde geven aan een beroep. Ik denk dat vanuit de ervaringen en talenten de interesse gevormd wordt. De kwaliteiten, capaciteiten en competenties leiden tot een keuze. Daarom is het goed dat leerlingen hierin gecoacht worden om door middel van interactie hun keuze nader bestuderen en te achterhalen waarom deze keuze genomen is. Hieruit volgt dan ook welke waarden en behoeftes er spelen, waar coaching weer inzicht kan bieden en eventueel kan helpen gedrag en gedachten te veranderen.

2.2 Talenten, Kwaliteiten & Interesses

Soms merk je dat je beter bent in iets dan een ander, dan bezit je een kwaliteit, je ontdekt dat je beter bent dan een heleboel anderen, dan zou je wel eens kunnen beschikken over een talent. Zoals net geconstateerd, hebben je talenten en kwaliteiten invloed op je interesses en andersom. We willen graag weten hoe die talenten, kwaliteiten en interesses ontstaan. Daarnaast maken we keuzes over wanneer we iets doen als hobby en wanneer als beroep. We vragen ons af wat we moeten doen als we een grote wens hebben of ergens bang voor zijn. Door middel van coaching komt de leerling zelf op het antwoord van deze vragen doordat de leerling gestimuleerd wordt zelf een antwoord te zoeken voor deze vragen. We moeten dan wel weten wat talent, kwaliteiten en interesse nou precies zijn.

Talenten

Talent is de natuurlijke begaafdheid, bekwaamheid tot iets, een gave, iemand met veel begaafdheid. Niet iedereen heeft talent. Talent is een uitzonderlijke vorm van een kwaliteit. Je hebt er aanleg voor en hebt het van jongs af aan ontwikkeld. Talent kun je testen, maar vaak is dat al zichtbaar doordat je opvalt, omdat talent een zeldzame eigenschap is. Je voorkeuren, karaktertrekken en persoonlijkheid zitten in je en zijn in je jeugd verder ontwikkeld. Talent is mijns inziens dus niet alleen iets waar je in uitblinkt, maar ook alle andere dingen die je van nature al bezit en die je dus anders maakt dan anderen.

Kwaliteiten

Een kwaliteit is een goede eigenschap, je bezit er vaak een heleboel, toch is het per persoon verschillend, de combinatie van die kwaliteiten maakt dat je wel bent in te delen in groepen, deze groepen uiten zich dan weer in een beroepsgroep. Zo kan je er dus achter komen wat er bij je kwaliteiten past. Kwaliteiten ontwikkel je onbewust maar je kunt ze ook bewust ontwikkelen. Er wordt in je beroep verwacht dat je jouw kwaliteiten inzet en verder kunt ontwikkelen, ook verwachten ze dat je nieuwe kwaliteiten ontwikkelt. Zoals ik zei zijn kwaliteiten in te delen in groepen, in bijlage 1.1 zet ik deze uiteen, het is wel leuk om te zien of u uzelf herkent in één of meerdere groepen. Bij deze groepen heb ik ook de acht intelligenties van Howard Gardner (APS, 2007 en Opodordrecht.nl, 2007) gezet. Zo komt u ook nog tot een stukje bewustwording.

De intelligenties zijn van belang voor de onderwijspraktijk en daarmee voor de beroepspraktijk omdat de meeste mensen in staat zijn twee of drie intelligenties adequaat in te zetten, bij die intelligenties liggen hun kwaliteiten/of voorkeuren. De intelligenties kunnen worden ontwikkeld, de sterke intelligenties kunnen helpen de zwakke te versterken. Om iets op te lossen hebben we meerdere intelligenties nodig, omdat leerlingen een eigen stijl van oplossen hebben, biedt de benadering van de meervoudige intelligenties uitkomst. Voor de verschillende manieren van aanpak zijn de meervoudige intelligenties een alternatief en door de vele mogelijkheden een goede voorbereiding op de toekomst. (APS, 2007)

Er is een instrument om het werk dat goed bij je voorkeuren past aan te geven, dat is de Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). Uit deze test komt een type dat gekoppeld is aan een beroep. De test kijkt hoe je omgaat met je persoonlijke ontwikkeling, teamvorming en ontwikkeling, organisatieverandering en conflicthantering. Bij de leerlingen is dit goed te testen doormiddel van groepsopdrachten. Er zullen leerlingen zijn die graag de leiding op zich nemen en leerlingen die anderen kunnen aanvullen. Leerlingen die meer denken, doen, beslissen of bezinnen, taken kiezen die bij ze passen en waar de interesse naar uit gaat en hoe de leerlingen omgaan met wrijving, meningsverschillen en conflicten. De CMV'er zal tijdens de activiteiten goed moeten observeren om die eigenschappen van de leerling eruit te vissen. Doormiddel van een competentiekaart kan de CMV'er dit afvinken, later kan dit met de leerling besproken worden zodat de leerling er zelf van bewust wordt. De leerling zal hierdoor bewuster gaan nadenken over de kwaliteiten die hij bezit en wat hij daarmee allemaal kan bereiken.

In de bijlage 1.2 staat de beschrijving van de test van Myers-Briggs. Ook in de tekst van Luken (1996) en op de site van CarrièreTijger (2007) wordt aangetoond dat er verschillende testen zijn, die gebruikt worden om een beeld te geven van wat mensen beweegt. Vele zijn wetenschappelijk getest en daarom zeer bruikbaar.

Om aan te sluiten op de MBTI heb ik de teamrollen van R. Meredith Belbin erbij gehaald. Door deze rollen effectief toe te passen in een team haal je het beste uit de mensen naar boven en behaal je het beste resultaat. De teamrollen hebben te maken met je persoonlijkheid en je kwaliteiten. Voor leerlingen kan het zinvol zijn om te weten welke rol zij bezitten om hun kwaliteiten zo goed mogelijk tot uiting te laten komen op school, stage en werk (Braas, 2001), deze staan in bijlage 1.3. In het programma kunnen de kenmerken van de teamrollen gebruikt worden als ondersteuning bij het observeren van de leerlingen.

Inzicht in de leiderschapsrollen kunnen verhelderend werken voor een leerling die een opdracht moet maken binnen een groep en daar misschien niet zo goed in functioneert, door de leiderschapstijl te verhelderen kan de leerling het gedrag aanpassen. Daarnaast is het goed om als coach de leiderschapstijl te kiezen die de leerling het beste stimuleert tijdens gesprekken, zo kan de leerling werken aan zijn kwaliteiten. De CMV'er creëert een situatie waarin er fictief in een bedrijf gewerkt wordt om de leerling te helpen angsten en obstakels te overwinnen. De leerling zal hierdoor meer vertrouwen in de eigen kracht krijgen en hoeft dan niet meer bang te zijn om een keuze te maken waarvan de leerling dacht het niet te kunnen. De leiderschapstijlen staan in bijlage 1.4.

Interesses

Interesse is belangstelling hebben voor iets, voorwerp van belangstelling, iets dat je belangstelling inboezemt, wat je nieuwsgierig maakt. Interesse uit zich vaak in de dingen die je doet, meestal in je vrije tijd. Je kunt bijvoorbeeld interesse hebben in een vak op school, in een onderwerp of voor een activiteit. Interesse is een motivatie om iets te doen.

Volgens de theorie van Lent zijn er twee factoren die het ontstaan van interesses beïnvloeden. Ten eerste het zelfvertrouwen om specifieke prestaties te kunnen leveren en de verwachte resultaten en effecten van de prestaties.

In de theorie van Bordin, de mens die in zijn leven en werk zoekt naar een gevoel van spontaniteit, gepaard met vreugde met spel. De voornaamste intrinsieke motieven zijn: nieuwsgierigheid, precisie, macht, expressie, recht en zorg.

De theorie van J.L. Holland beschouwt de interesses als een belangrijk deel van de persoonlijkheid. Hoe interesses samenhangen met de capaciteiten (talenten en kwaliteiten), behoeften en waarden om een persoonlijkheid te vormen, heeft te maken met ouders, school en de buurt. Zij vormen omgevingen die het ene gedrag meer stimuleert dan het andere. Het model van Holland bestaat uit drie stellingen waarop hij mensen getest heeft (Luken, 1996). De interesse voor een beroep wordt dus bepaald door meerdere factoren, deze neem ik mee in mijn programma.

Frans Meijers schrijft in het blad *Pedagogiek* over de verschillende keuzes tussen jongens en meisjes. Jongens hebben belangstelling voor objecten, gericht op technische en ruimtelijke toepassingen en meisjes hechten meer waarde aan de bruikbaarheid van de geleerde stof op het dagelijkse leven en de toekomst.

Het toekomstperspectief van jongens is beroepsgericht, zij gaan bij voorbaat uit van een kostwinnersrol. Bij meisjes worden studie en carrière steeds belangrijker, het belang van een gezin neemt niet af, het wordt slechts uitgesteld.

Goede prestaties in een vak leiden tot een oriëntatie op bijpassende beroepsvelden, slechte prestaties leiden tot afkeer van een beroepenveld, het is dus ook door zelfselectie. Daarnaast wegen de verschillen in de kwaliteit van de opleidingen niet op tegen psychosociale factoren als vertrouwdheid, zekerheid en vriendschap (Meijers, 2001). Dit toont aan dat de keuze om een opleiding en/of beroep te doen dus ook afhankelijk is van de invloed van de directe omgeving. Veel leerlingen zullen kiezen wat vrienden kiezen, het is veilig, zeker en vertrouwd, hierbij wordt ook vertrouwd op de ervaringen van vrienden. Het is daarom belangrijk om de leerlingen te laten nadenken over de volgende drie punten. Dit bereidt ze voor op de praktijk, door spelenderwijs bezig te zijn met beroepsdilemma's.

- Een reëel en direct inzicht verwerven in de beroepspraktijken waarvoor de leerling wordt opgeleid
- Een beeld vormen van de beroepsrol waarvoor de leerling wordt opgeleid
- Een beeld vormen van de beroepseisen die aan de leerling gesteld zullen worden.

Tot slot voeg ik hieraan toe dat het onderwijs moet zorgen voor een goede studieloopbaanbegeleiding. De leerling moet de kans krijgen de eigen levenswaarden te ontdekken en in staat worden gesteld deze waarden te verbinden met arbeid en via beroepsdilemma's de waarden te verbinden met arbeidsrollen en beroepsrollen binnen specifieke arbeidsgroepen (Meijers, 2001).

2.3 Beroepskeuzeprogramma's

Het begrip beroepskeuze is niet nieuw, het programma dat ik in hoofdstuk 5 aanbeveel wel, het is gebaseerd op mijn ervaring en kennis vanuit de literatuur. Er bestaan beroepskeuzeprogramma's op scholen en er zijn bedrijven die zich richten op de loopbaan. Ik heb er een aantal uitgelicht en geef daarvan nu een korte omschrijving. Hoewel ik van mening ben dat mijn programma beter is, zie ik zeker overeenkomsten met mijn ideeën en de reeds bestaande programma's. Daarbij gebruik ik deze programma's ook om mijn voordeel mee te doen, er staan bruikbare onderdelen in, waardoor de projecten tegelijkertijd een bevestiging zijn van mijn eigen ideeën en bevindingen vanuit de literatuur.

Programma 1: het Horizon College.

Het Horizon College helpt de leerling die een beroepsopleiding willen gaan volgen een goed doordachte beroepsopleiding en opleidingskeuze te maken. Zij gaan hierbij uit van 4 fasen. De eerste fase is de Interesse fase, vijf dagen lang gaat de leerling op zoek naar zijn interesses, daarna gaat hij 10 dagen opzoek naar zijn capaciteiten. In fase drie gaat de leerling 10 dagen op onderzoek, en in fase 4 maakt hij in vijf dagen een keuze. Op de website staan de fases specifieker uitwerkt (Horizoncollege.nl).

Programma 2: ROC Twente.

Het ROC Twente werkt met 3 soorten assessment, ze helpen de leerling om vast te stellen welke mogelijkheden de kandidaat heeft op het gebied van scholing en werk. Zij maken gebruik van een POP, een Persoonlijk Ontwikkelingsplan, hierbij maken ze gebruik van coaching. De leerling doet een beroepskeuze test en krijgt individuele loopbaanbegeleiding. Het ROC Twente maakt ook programma's op maat, daarbij kan de leerling in de praktijk ervaring opdoen met beroepen in de vier sectoren. Het ROC Twente biedt ook een traject en adviesprogramma, hierin wordt de leerling begeleid en krijgt advies (Roctwentepius.nl, 2007)

Programma 3: Sociale Zaken en Werkgelegenheid Rotterdam.

Bij Sociale Zaken en Werkgelegenheid in Rotterdam werken ze met een reïntegratiebeleid om mensen weer aan het werk te helpen. Zij maken hierbij gebruik van situatie van de persoon, de houding, de vaardigheden, een training voor de motivatie van de persoon, stage en plaatsing. (Sozawe.rotterdam.nl, 2007)

Samenvatting

Ambitie zorgt dat de leerling met de toekomst bezig is en een keuze maakt voor het toekomstige beroep. In het maken van de beroepskeuze speelt nieuwsgierigheid een grote rol, door het experimenteren en het opdoen van ervaringen, interesseert de leerling zich wel of niet voor een beroep. Het maken van een keuze is soms lastig en soms gemakkelijk, soms gaat het spontaan of onbewust, maar wat we ook doen, we maken altijd een keuze. Beroepskeuzetests kunnen een ondersteuning zijn, maar geven een te algemeen beeld. Sommige leerlingen bezitten van nature een begaafdheid, zij zijn bekwaam tot iets, zij hebben een talent, dit talent kan een onderdeel vormen van de beroepskeuze. De leerling bezit diverse goede eigenschappen, kwaliteiten die door de jaren heen ontwikkeld zijn. Het benutten van de kwaliteiten die je bezit is misschien wel belangrijker dan de naam die het bijpassende beroep heeft.

In het volgende hoofdstuk gaat in op hoe de beroepskeuze gestimuleerd kan worden, hierin kijken we naar educatie en leren vanuit CMV.

Hoofdstuk 3: Educatie en leren vanuit CMV bekeken

In de voorgaande hoofdstukken ging het over de VMBO leerling en de beroepskeuze. We weten nu wat belangrijk is om in het programma te verwerken, nu moeten we nog weten hoe dat programma eruit komt te zien, daarom gaat dit hoofdstuk over educatie en leren.

Educatie, één van de vier domeinen van CMV, het domein dat mij het meeste aanspreekt omdat ik educatie belangrijk vind. Educatie en de domeinen Samenlevingsopbouw, Recreatie en Kunst & Cultuur staan bijna altijd met elkaar in verbinding. CMV, het vormen van culturele en maatschappelijke aspecten, is een educatief proces. Educatie en leren zijn echter twee verschillende processen. Educatie houdt verband met de persoon die het leren van anderen wil bevorderen of beïnvloeden, met de intentie leerervaringen op te roepen en de ervaringen in verband te brengen met de mogelijkheid om nieuwe kennis, houdingen en vaardigheden te ontwikkelen.

Leren houdt verband met de persoon die leert. Het leren omzetten van ervaringen in kennis, vaardigheden en houdingen in nieuw gedrag. (Spierts, 2001 B)

Een educatief programma is beter dan de algemene beroepskeuze tests, educatie en leren binnen CMV kunnen een programma vormgeven. Educatie heeft vele vormen net als leren uit verschillende processen bestaat. Leren is van belang om te overleven. Educatie en leren zijn belangrijk bij het maken van een keuze, vooral als deze van invloed is op je toekomst, je verdere leven. Om een keuze te maken is het dus belangrijk dat je dat bewust kan doen en dat je gestimuleerd wordt.

Het programma dat ik aanbeveel valt onder Educatie, omdat mijn programma het leren van de leerlingen wil beïnvloeden. In mijn programma komen verschillende manieren van leren aan de orde, die ervaring omzet in kennis, houding en vaardigheden. Leren is een levensbezigheid en is daarom interessant en belangrijk in ons leven. Het is belangrijk voor jezelf maar ook voor jouw omgeving en dat is waar het bij CMV mede om gaat. Om het programma onderbouwing te geven zet ik nu uiteen wat educatie en leren vanuit CMV bekeken betekenen.

3.1 Maatschappelijke ontwikkelingen en relevantie voor CMV

In het domein Educatie spelen vier ontwikkelingen een grote rol: de individualisering, levenslang leren, algemene beroepsvorming en fragmentatie. Ik ga nu in op deze vier omdat deze van belang zijn op het coachen van de jongeren in hun keuzes voor de toekomst.

Individualisering

Individualisering houdt in dat de leerling in toenemende mate persoonlijk verantwoordelijk is voor wat hij van zijn leven maakt. Het hangt af van de keuzes die hij maakt voor de invulling van zijn leven, keuzes wat betreft opleiding, beroep, relaties en leefstijl. De leerling die zijn identiteit ontleent aan zijn persoonlijke beslissingen, interpretaties, voorkeuren en keuzes, dat is belangrijk. Eigen verantwoordelijkheid en de zelfreflexiviteit krijgen een toenemend accent, dit geeft ook een grote verantwoordelijkheid, het biedt kansen maar is ook een last, de leerling is zelf aansprakelijk.

Het leren binnen de individualisering is het leren door onderhandeling tussen vraag en aanbod van educatie en het ervaringsleren. De betekenis die leerervaringen hebben voor de leerling en de plaats die gegeven wordt aan de verworven kennis en vaardigheden in het eigen levensverhaal, wordt meer beoordeeld op kwaliteiten van de leer- en vormingsprocessen dan de mate waarin de aangeboden lessosf gereproduceerd kan worden. Kennis is ondergeschikt aan de betekenis die het individu er in zijn leven aan kan geven.

Levenslang & Levensbreed leren

Levenslang leren is nodig om onszelf staande te houden in deze veranderende en vernieuwende wereld. We kunnen niet teren op de opgedane kennis, we zullen mee moeten gaan met de tijd. Leren hoort bij het leven, daarom zou er meer aandacht moeten zijn voor de bevordering van een voortdurende afwisseling en wisselwerking tussen leren, leven en werken. Krachtige leeromgevingen zijn nodig om de verbanden tussen de educatieve stof, het leren, ervaringen, kennis, toepassing en relevantie te begrijpen en te plaatsen. Betekenisvolle dwarsverbanden in de sociale omgeving leggen, zijn belangrijk om bij het leren te betrekken. Tegenwoordig moet men steeds meer in staat zijn de eigen levensloop vorm te geven, verantwoordelijkheid te dragen en leren afstemmen met anderen. Het levenslange leren verlangt krachtige leeromgevingen waarin de leerling in staat is verbanden te leggen tussen de persoonlijke ontwikkeling en de roep om nieuwe competenties. Deze verbanden kunnen vaak alleen worden gelegd in leeractiviteiten waarin de sociale context van mensen betrokken wordt bij het leren. Er zijn volgens de Waal zes vuistregels voor een krachtige leeromgeving; Het moet functioneel zijn, uitnodigen tot activiteit, levensecht zijn of ten minste ergens naar verwijzen, gedragsmodellen bevatten voorzien van coaching, geleidelijk het roer overgeven aan de lerende en systematisch het besef van eigen bekwaamheid ontwikkelen (De Waal, 2005). Deze zes vuistregels neem ik mee in mijn programma.

Algemene beroepsvorming

Algemene beroepsvorming, leren en vorming in de kennis- of informatiemaatschappij, staat steeds meer in het teken van de kansen op de arbeidsmarkt en voorbereiding op een arbeidsloopbaan. Om economische redenen, maar bovenal is arbeid de weg naar maatschappelijke integratie en participatie van mensen en groepen. Arbeid levert inkomen, status en contacten op en stelt eisen aan competenties en persoonlijkheidskenmerken. CMV is hierdoor vaak deel geworden van leerlingbegeleiding, loopbaanbegeleiding en -advisering, trajectbegeleiding, training, voorlichting, cursussen en herintreding. Als mensen in en door hun arbeid kritisch, zelfstandig en communicatief kunnen handelen kunnen zij dit ook toepassen in een andere situatie of omgeving. In mijn programma wil ik de leerlingen kritisch, zelfstandig en communicatief laten handelen.

Fragmentatie

Fragmentatie, de veelvormigheid van de samenleving heeft invloed op de identiteit en zingeving van het leven, 'Wie ben ik, waar hoor ik bij en wat wil ik'. De individualisering maakt mensen vrijer van rolvoorschriften en sociale regels, dat leidt tot een toenemende diversiteit in leefstijlen en een heterogeniteit van normen en waarden. Hierdoor lijken er geen algemeen geldende waarden, referentiekaders, regels en wetten meer te zijn waaraan een zekerheid ontleend kan worden. De CMV'er krijgt binnen het domein educatie te maken met identiteits- en zingevingsvragen, zij zijn vaak de drijfveren voor deelname aan educatieve activiteiten. De CMV'er krijgt ook te maken met de vragen 'Waar kom ik historisch vandaan, wie wil ik nu en straks zijn?' (Spierts, 2001 B).

Competenties van de CMV'er

De CMV'er moet competent zijn om met al deze maatschappelijke en persoonlijke ontwikkelingen om te gaan. In mijn scriptie wil ik aantonen dat coaching een geschikte manier is om de leerling bij de maatschappelijke en persoonlijke ontwikkelingen om te gaan. De definitie en uitleg rondom het domein Educatie, leren en CMV sluit goed aan bij het doel van Coaching. Coaching ondersteunt mensen om tot het vormende proces te komen waarbij zij bewust worden van de mogelijkheden om de situatie waarin zij zitten aan te pakken en te veranderen. Een CMV'er kan een programma gericht op de beroepskeuze goed coachen omdat hij onder andere beschikt over de volgende competenties; de CMV'er kan een visie

ontwikkelen over de betekenis en functie van educatie, leervragen signaleren, onderzoeken en operationaliseren, samenwerken en netwerken, maatwerk leveren in een verscheidenheid aan educatieve trajecten en methodisch begeleiden van deelnemers en vrijwilligers (Spierts, 2001 B).

3.2 CMV en Educatie

Educatie als domein van CMV komt voort uit de beweging volksopvoeding en ontwikkeling aan het einde van de achttiende eeuw.

Uit die tijd stammen de door de maatschappelijke elite georganiseerde herhalingscholen, volksbibliotheken en volksvoorlezingen, met als doel de armoede en onwetendheid te bestrijden en kennis en cultuur te verspreiden. Vanaf die tijd kwamen er verschillende schoolse instellingen, het educatieve aanbod werd divers en er ontstonden instellingen om mensen met elkaar te verenigen. Educatie kreeg verschillende vormen, educatie was gericht op het leren van basiskennis en algemene vorming die nodig was in het werkveld. Professionaliteit werd een belangrijke factor in het begeleiden en doceren.

Op het terrein van Culturele en Maatschappelijke Vorming kan het domein educatie in drie zwaartepunten worden omschreven: sociaal-cultureel werk, volwasseneneducatie en vormings- en ontwikkelingswerk. (Spierts, 2001 B) In deze scriptie ga ik in op het vormings- en ontwikkelingswerk, de leerlingen ontwikkelen zich binnen het aanbevolen programma en worden mede gevormd door coaching van de CMV'er.

Educatie

Educatie stimuleert nieuwe competenties bij mensen. De huidige maatschappij doet een beroep op het leervermogen van mensen om op eigen kracht de identiteit vorm te geven. Er zijn een aantal competenties van de burger waaraan wordt verwacht te voldoen, deze staan in bijlage 2.1. Al deze competenties zijn gericht op de zelfredzaamheid van mensen, iets waar CMV veel in bijdraagt en ondersteunt. Deze punten zijn daarom ook belangrijk bij het maken van de beroepskeuze, omdat je wordt geacht deze competenties te bezitten en te ontwikkelen (Van der Vlerk, 2005). Om de beroepskeuze te bevorderen zal er in het programma een bewustwordingsfase moeten zitten waarin deze competenties terug komen en hoe deze in relatie staan tot de beroepskeuze. Je bent dan een multicultureel competente burger (Van der Vlerk, 2005 en de Waal, 2005).

De Waal spreekt ook over de sociale competenties, die intrapersoonlijk, interpersoonlijk en maatschappelijk georiënteerd is, de sociale competenties in houding, kennis, reflectie en vaardigheden, zie bijlage 2.2. Sociale competenties zou iedereen moeten bezitten en vormen een belangrijk deel van de invulling van het latere beroep en dienen daarom terug te komen in het programma van de beroepskeuze. Iedereen zal met mensen in aanraking komen die andere ideeën hebben en je moet voor jezelf kunnen gaan staan en laten zien wat je waard bent. Het zelfvertrouwen is daarom een belangrijk leerdoel voor de leerlingen.

Formeel, niet-formeel en informeel leren

Er zijn verschillende vormen van leren, formeel, niet-formeel en informeel. Formeel leren is het leren binnen het onderwijs en andere vormen waarbij een leraar of docent aanwezig is in een ruimte. Niet-formeel leren is het leren in georganiseerde verbanden buiten school. Informeel leren is het leren uit ervaring in alledaagse situaties. Deze drie vormen zijn allen even belangrijk bij het kiezen van een beroep. Ze hebben alledrie invloed op onze keuzes, want bij alledrie de vormen komen de leerlingen in contact met beroepen en leerervaringen over deze beroepen. Deze verschillende manieren mogen ook terugkomen in het beroepskeuzeprogramma. Door ervaringen uit te wisselen die bewust zijn opgedaan door opdrachten op school, buiten school en in de alledaagse situaties. (De Waal, 2005)

3.3 CMV en Leren

Educatie bij CMV betekent leerprocessen in gang zetten, te ondersteunen en te vormen. Leerprocessen vallen in de klassieke driedeling: hand, hoofd en hart, zoals ik in de inleiding al zei: doen, denken en voelen.

Hand: Leren kan zich richten op de verrijking van instrumentele kennis, vaardigheden en houdingen, het vermogen om praktisch effectief te kunnen handelen.

Hoofd: Leren kan zich richten op de verrijking van reflectieve kennis, vaardigheden en houdingen, om beter in staat te zijn te bezinnen op de geldigheid en juistheid van uitgangspunten, doelen en middelen van het handelen.

Hart: Leren kan zich richten op de verrijking van affectieve kennis, vaardigheden en houdingen, om beter te kunnen omgaan met emotionele drijfveren die met het handelen verbonden zijn.

Deze drie leerprocessen hebben elk een ander verloop en vragen om verschillende educatieve activiteiten. Leerprocessen gaan ook wel samen om een doel te kunnen bereiken, het gaat om het geheel van hand, hoofd en hart. Samenhang tussen het doel en het proces is iets wat een Cmv'er goed duidelijk kan maken. *"Vorming is een proces in de persoon waarbij deze komt tot een beter verstaan van zichzelf en zijn situatie, tot een kritische waardering daarvan en tot een bewuste en gerichte hantering van de mogelijkheden in zijn samenlevingssituatie"*, NCVO (Spierts, 2001 B). Met 'de persoon in zijn situatie' wordt de wisselwerking tussen de lerende persoon en zijn maatschappelijke omgeving bedoeld. De drie leerprocessen kunnen in het teken staan van iemands persoonlijke ontwikkeling en versterking van zijn vermogen om deel te hebben in het culturele sociale, politieke en economische leven. Bij CMV wordt er een verband gelegd tussen deze twee (Spierts, 2001 B).

Leren

Een mens is een sociaal, emotioneel en lerend wezen. Ieder mens heeft een persoonlijke leergeschiedenis, deze leergeschiedenis is het resultaat van alle leerprocessen die in de loop van het even hebben plaatsgevonden. In de leergeschiedenis zien we dat leren een sociaal proces en product is.

Het individuele leren vindt plaats in een sociale context, in een groep of groep mensen waar een individu deel uitmaakt. De persoonlijke leergeschiedenis hangt ook samen met de leergeschiedenis van de groep. Leren doe je niet alleen op school, er zijn tal van educatieve instellingen en je leert ook in natuurlijke situaties. Het leervermogen is een aangeboren eigenschap van de mens dat zich door gebruik verder ontwikkelt. We hebben meerdere leervermogens, dit heeft te maken met je talent. De een heeft een beter ontwikkeld leervermogen dan een ander, bijvoorbeeld een instrument bespelen.

Associatief leren

Associatief leren, het leren via stimulusrespons, is een methode die het programma een leuke draai kan geven. Elke stimulus, visuele waarneming, geluid, geur, aanraking, smaakindruk of een combinatie, die een consistente reactie oproept zorgt voor een associatie met een situatie. Het associatief leren is een goede methode om herkenning en bewustwording te stimuleren. Het associatief leren mag niet ontbreken in een programma gericht op de beroepskeuze. Door middel van activiteiten met stimulansen zullen reacties voortkomen. Het kan bewust ingezet worden om gedrag te creëren of te veranderen, ik kom hier nog op terug in het hoofdstuk over coaching, daar wordt het associatieve leren gebruikt voor verankering van gedrag en gevoel (Leren.nl). Waarnemingen kun je goed verwerken in activiteiten.

Ervaringsleren

De CMV'er moeten vormen van ervaringsleren systematisch kunnen hanteren en gebruik maken van biografische en narratieve methodieken om mensen meer zicht te geven op dilemma's en keuzes in hun leven. Daarnaast krijgt de CMV'er te maken met het bevorderen van zelforganisatie en zelfbeheer bij mensen. Zelforganisatie en zelfbeheer worden al doende geleerd, de CMV'er zal dus naast het motiveren mensen ook moeten aanzetten tot participatie en mensen ondersteunen bij het leren van de ervaringen die zij al werkend met elkaar en hun omgeving opdoen (Spierts, 2001 B).

'Ik hoor het en ik vergeet het, ik zie het en ik herinner het, ik doe het en ik begrijp het', zei Confucius, dit geeft aan dat er verschillende niveau's zijn van het leren, het single-loop, double-loop en triple-loop leren. 'Ik hoor het en ik vergeet het, single loop. Ik zie het en ik herinner het, double-loop. Ik doe het en ik begrijp het, triple-loop. Hendricksen heeft in zijn boek een schema gemaakt waarin deze niveau's staan met leeractiviteiten en de rol van de coach of begeleider van de leerprocessen, zie bijlage 2.3 (Hendricksen, 2006).

3.4 Leren gerelateerd aan het beroepskeuzeprogramma

In de boeken is veel te lezen over leren, een aantal van deze theorieën heb ik gekozen om te verwerken in mijn programma. Ik leg bij deze theorieën een relatie met mijn programma.

Het Nieuwe Leren.

Het lastige van leren, wat ook steeds naar voren komt in de discussies rondom leren, is de vraag hoe je dan het beste iets kunt leren, bijvoorbeeld klassikaal, projectmatig of individueel.

Naar mijn idee is het goed dat er hier steeds nieuwe ontwikkelingen in zijn, maar het geeft ook aan dat er nog steeds geen optimale manier bekend voor is. In het boek Generatie Einstein waarin het Nieuwe Leren beschreven staat, gebaseerd op A. van Emst, worden concrete verschillen aangekaart, tussen het nieuwe leren (sociaal-constructivisme) en het oude leren (logisch-positivisme genaamd). De belangrijkste kenmerken van het Nieuwe Leren zijn; het is gericht op ervaringen opdoen en uitleg, kennisconstructie, prestaties vergelijken met de vorige, samen leer je meer dan alleen en op zoek naar waar iemand goed in is. De kenmerken van het Nieuwe Leren vind ik belangrijk en neem ze daarom mee in mijn programma.

Het Nieuwe Leren is een begrip dat door iedereen verschillend wordt ingevuld, het nieuwe leren heeft een aantal basisingrediënten. Eén daarvan is dat kennisverwerving voor de aanhangers van het Nieuwe Leren geen doel op zich is, het gaat erom wat je met kennis kan. Een kenmerk van het nieuwe leren: onderwijs moet leiden tot inzicht en begrip. Leerlingen moeten begrijpen waarom ze iets moeten leren. Als ze het nut ervan inzien, vergroot dat de motivatie. In het Nieuwe Leren geldt: "Hoe realistischer, hoe beter".

Het Nieuwe Leren geeft de huidige vakken een andere invulling. Belangrijk is dat wat er aangereikt wordt, dat dit in verband staat met het huidige leven. Leren moet gericht zijn op de talenten, kwaliteiten en interesses van de leerling. Door de leerling bewust te maken van de talenten, kwaliteiten en interesses en de daarop aansluitende mogelijkheden spelenderwijs te verduidelijken, zal de leerling meer zelfvertrouwen ontwikkelen. Als de leerling van jongs af aan weet waar hij goed in is en waarin hij beter in wil worden zal hij gericht onderwijs zoeken, met de vakken waarin hij kan groeien om te worden wie hij wil. Ik vind dat dit goed aansluit op het principe van Het Nieuwe Leren: competentiegericht onderwijs.

Het Nieuwe Leren is een nieuwe ontwikkeling en is een innovatie op het onderwijs. Het onderwijs kan door activiteiten vanuit andere werkvelden, de ontwikkeling en uitvoering ondersteunen. Het sociaal-culturele werkveld kent professionals die goed met doelgroepen om kunnen gaan en programma's kunnen maken met leerzame activiteiten. Tot nu toe zijn scholen nogal gesloten voor professionals zonder onderwijsbevoegdheid, het is belangrijk dat de CMV'er de scholen weet te overtuigen van het belang van het sociaal cultureel werk (Boschma e.a., 2006).

Vincent de Waal spreekt in zijn boek *Uitdagend Leren* ook over het Nieuwe Leren, hij haalt hier Simons aan. Simons heeft criteria opgesteld voor adequate leerprocessen binnen het Nieuwe Leren. (De Waal, 2005)

Het leerproces moet actief zijn, doelgeoriënteerd zijn, voortbouwen op eerdere leersituaties, een situatiegebonden context hebben, reflexief zijn en een leerstrategie ontwikkelen die resultaten kan veranderen. Deze punten neem ik mee in de aanbevelingen van mijn programma.

Het nieuwe leren functioneert goed binnen het kader beroepskeuze vorming. De methoden om dit over te brengen moet de krachten en interesses van de leerlingen aanspreken. Het is voor zowel het individuele als het sociale van de leerling van belang om de wereld om zich heen te begrijpen. Bewustwording moet dus gestimuleerd worden (Dewey, 1897).

Leerprocessen

Als mensen vanuit zichzelf leren of als ze gestimuleerd moeten worden dan kan dit onbewust of bewust gebeuren. Onbewust kan zijn door prikkels, interesse of vanuit ontdekken, je leert dan door te doen, dit heeft iedereen in zich. Interesse kan zo ver gaan dat mensen bewust gaan zoeken naar informatie of middelen om meer te weten te komen, zij willen iets leren, zij gaan vanuit zichzelf bewust op zoek. Beide voorbeelden betreffen een intrinsieke motivatie. Mensen moeten soms ook geprikkeld worden door iets of iemand, een extrinsieke motivatie. Onbewust kan zijn als iemand op een slimme manier sturing geeft zonder er daadwerkelijk moeite voor te doen, maar simpelweg door dingen aan te reiken, bijvoorbeeld door coaching. Het kan ook heel bewust gaan door echt heel concreet sturing en begeleiding te geven aan het leerproces.

Tegenwoordig wordt Coaching steeds populairder, het is een goede manier om iemand gericht te helpen zonder teveel voor te kauwen. Het leerproces wordt bewaakt en gestimuleerd. In de huidige maatschappij wordt er veel gediscussieerd over leren. Wat is de beste manier? Is er een beste manier, of is leren iets persoonlijks? Tijdens mijn studie heb ik stukken gelezen van mensen met verschillende meningen. Persoonlijk denk ik dat leren een proces is dat voor iedereen verschilt. Iedereen kan leren, en doet dat vanaf de geboorte. Er is dus wel een rode lijn in het leren, het leren vanuit je instinct, het natuurlijk leren. Maar doordat je leert, leer je leren. Je creëert voor jezelf een manier om informatie en vaardigheden eigen te maken.

Leren is een sociaal proces, de school is een sociale plek en leent zich uitstekend om te leren. Het gaat niet alleen om kennis, het gaat om de vaardigheden die je leert. De verbindingen met de stof en het echte leven. Educatie is een proces, een levend proces en dus niet een voorbereidend element voor de toekomst. Als een leerling snapt waarvoor iets geleerd wordt dan kan hij zijn eigen deelname daarin relativeren. Het zou daarom goed zijn om de vakken op school te verbinden aan beroepen. Welke vakken zijn specifiek voor een beroep en welke vakken komen overall terug, ook al is het een klein gedeelte. Als de leerlingen begrijpen dat kennis in elk beroep belangrijk is en dat kennis van zaken in je voordeel werkt, dan zullen zij gemotiveerder zijn.

Leerstijlen

We hebben allemaal een manier van leren. Kolb beschrijft deze als een leerstijl. Leerstijlen zijn een onderdeel van onszelf, we hebben onszelf een manier aangeleerd om kennis, houding en vaardigheden te ontwikkelen. Kolb beschrijft de vier leerstijlen als; de doener, de bezinner, de beslisser en de denker, in bijlage 2.4 staat een korte uitwerking van deze leerstijlen.

Deze leerstijlen zie je vaak terug bij bepaalde beroepen. Het bepalen van de leerstijl kan nieuwe informatie geven over de leerling en de leerling inzicht geven in belemmeringen en goede kanten van de leerstijl. Door de leerstijlen bewust toe te passen kan de leerling zichzelf ontwikkelen. Hendriksen heeft in zijn boek de leerstijlen van David Kolb (1939) uitgewerkt met de bijbehorende leerkenmerken.

De leercyclus en de leerstijltest zoals Kolb die ontwikkeld heeft, ondersteunen het proces van het leren coachen: het helpt de leerling om van onbewust en onbekwaam naar bewust en bekwaam te groeien. Het coachen van het leren zodat je bij de leerling potentiële kwaliteiten vrijmaakt zodat hij zo goed mogelijk presteert, het is geen onderwijzen maar het bevorderen van leren. De leercyclus van Kolb is een model voor bewustwording, om te leren verdiepen, te leren reflecteren, te leren leren en creatief te oefenen.

De leerstijlen test van Kolb kan inzicht geven in de kwaliteiten van de leerling en die koppelen aan kwaliteiten van beroepen, door dit inzicht wordt de keuze makkelijker doordat de drempel lager wordt. Kolb heeft een schema gemaakt waarin beroepen de lijnen kruisen die ingetekend kunnen worden aan de hand van de uitslag van de test. (Hendriksen, 2006)

Leren in vijf dimensies

Marzano beschrijft vijf dimensies van het leren en denken, deze dimensies zijn belangrijk voor het actief en authentiek te leren. Ze zorgen voor een positieve houding en opvatting over het eigen leren. De dimensies zijn achtereenvolgend aan elkaar. Deze dimensies zijn goed te verwerken in het beroepskeuze programma. De dimensies kunnen de onderdelen zijn die in het programma gevolgd worden.

In dimensie 1 krijgt de leerling een positieve houding en opvatting over het eigen leren, in deze dimensie staan de aspecten centraal die voorwaardelijk zijn voor het leren van de leerlingen. Hieronder valt veiligheid, acceptatie door medeleerlingen en vertrouwen in eigen kunnen.

In dimensie 2 gaat de leerling nieuwe kennis verwerven en integreren, in deze dimensie staat het aanleren van twee vormen van kennis centraal, de declaratieve (woorden, regels, principes) kennis en de procedurele (handelingen) kennis.

In dimensie 3 verfijnt en breidt de leerling kennis en vaardigheden uit, in deze dimensie worden een aantal vaardigheden aangeboden waarmee de leerlingen hun kennis kunnen analyseren, construeren van ondersteuning, abstraheren en analyseren van perspectieven. Bij het inzetten van deze vaardigheden verfijnen ze de kennis en breiden ze die uit.

In dimensie 4 gaat de leerling betekenisvol om met het gebruik van kennis, in deze dimensie gaat de leerling kennis ontwikkelen die in te zetten is in realistische contexten. Er zijn een aantal betekenisvolle leertaken: besluitvormingstaken, onderzoek, experimenteel onderzoek, problemen oplossen en uitvinden /ontwerpen.

In dimensie 5 ontwikkelt de leerling productieve leer- en denkgewoontes, in deze dimensie wordt beschreven hoe leren vooral effectief is wanneer de leerling in staat zijn hun eigen leergedrag vorm te geven. Hierbij komen zelfregulerend denken en leren, kritische denken en leren, creatie denken en leren aan de orde. (APS.nl en Marzano, 2005)

Samenvatting

Binnen CMV spelen in het domein Educatie vier ontwikkelingen een grote rol. Individualisering houdt in dat de leerling in toenemende mate persoonlijk verantwoordelijk is voor wat hij van zijn leven maakt, de keuzes die hij maakt betreft opleiding, beroep, relaties en leefstijl.

Leren is een levensbezigheid en daarom belangrijk voor de leerling om er bewust mee om te gaan. De betekenis die leerervaringen hebben voor de leerling en de plaats die hij geeft aan de verworven kennis en vaardigheden in het eigen levensverhaal is belangrijk voor de leerling.

Krachtige leeromgevingen zijn nodig om de verbanden tussen de educatieve stof, het leren, ervaringen, kennis, toepassing en relevantie te begrijpen en te plaatsen, voor het programma geldt daarom: 'Hoe realistischer, hoe beter'.

Algemene beroepsvorming staat steeds meer in het teken van de kansen op de arbeidsmarkt en voorbereiding op een arbeidsloopbaan. Arbeid levert inkomen, status en contacten op en stelt eisen aan competenties en persoonlijkheidskenmerken.

Fragmentatie de veelvormigheid van de samenleving heeft invloed op de identiteit en zingeving van het leven. Individualisering maakt mensen vrijer van rolvoorschriften en sociale regels wat tot een toenemende diversiteit leidt.

Voor CMV betekent het dat de CMV'er met de maatschappelijke ontwikkelingen om moet kunnen gaan en leerprocessen in gang kan zetten, de leerprocessen volgens de klassieke driedeling: hand, hoofd en hart.

Het Nieuwe Leren opent de schooldeuren voor activiteiten vanuit andere werkvelden, de CMV'ers die goed met de doelgroep om kunnen gaan en goede activiteiten kunnen organiseren, programmeren en begeleiden. Leren is een sociaal proces, de school is een sociale plek en leent zich uitstekend voor een educatief programma als de beroepskeuze.

De CMV'er kan goed begeleiden en zorgt voor zelfredzaamheid bij mensen, daarom gaat het volgende hoofdstuk over coaching, een methode om mensen zodanige te helpen dat ze het eigenlijk zelf doen.

Hoofdstuk 4: Coaching als uitgangspunt

In het vorige hoofdstuk ging over educatie en leren en hoe dat terug komt in een programma van een CMV'er, onder educatie valt ook coaching, het leren zelf een oplossing te vinden voor een situatie.

Coaching is voor mij datgene wat ik versta onder wat ik vroeger zij: ik wil mensen helpen. Ik heb altijd geweten dat ik met mensen wilde werken, groot of klein. Coaching is dan ook nog eens een bijzondere manier om dat te doen. Coaching draait om de persoon die iets wil veranderen en door de coach op weg geholpen wordt naar bewustwording, inzichten, zelfsturing en zelfredzaamheid. Coaching sluit goed aan bij het doel om leerlingen te helpen een (beroeps)keuze te maken, door ze inzichten te verschaffen in hun talenten en kwaliteiten, want coaching benadrukt wat je wel kan en dus niet wat je niet kan. De interesse van de leerling wordt duidelijk naarmate de leerling bewuster wordt van zijn omgeving. De leerling kan zelf de touwtjes in handen nemen en zijn eigen leven sturen, dit met ondersteuning en sturing van een coach, tot de leerling het vertrouwen terugheeft en het zelf aandurft. In de volgende paragrafen beschrijf ik belangrijke punten die bij coaching een rol spelen om de leerling zo goed mogelijk en gericht te ondersteunen. Het is een mengeling van coaching met NLP (Neuro Linguïstisch Programmeren).

4.1 Coaching

Coaching helpt een leerling om een goede keuze te maken. Alle keuzes die we maken hebben invloed op ons leven, dus de juiste keuze maken is belangrijk. Coaching biedt een ondersteuning voor de leerling om vaardigheden te ontwikkelen, sneller en slimmer te werken, behoefte aan grotere prestaties, vaardigheden en resultaten te verwezenlijken. Coaching is een organisch, ontwikkelend proces tussen coach en leerling. Met coaching worden de doelstellingen, rapport, motivatie en uitdaging vastgesteld, wat ruimte biedt voor verandering. De coach helpt de leerling in staat te zijn om specifieke, meetbare doelen te bepalen. De coach zorgt voor een intensieve en op vertrouwen gebaseerde relatie met de leerling, die stimulerend werkt op veranderingen. De coach stimuleert, motiveert, overtuigd en geeft feedback aan de leerling. De coach zorgt ervoor dat beperkend werkende overtuigingen van de leerling ter discussie komen te staan en help die beperkingen te overwinnen en nieuwe vaardigheden te ontwikkelen (Kerr, 2006).

Doel(en) bepalen door de leerling

Coachen is een doelgerichte activiteit, de leerling moet een doel hebben om te kunnen bereiken, anders heeft coaching weinig zin. Een doel is zo geformuleerd dat het realistisch, zinvol en haalbaar is. Het is belangrijk positief geformuleerde vragen te stellen om het beste resultaat te krijgen. Als het doel bepaald is, moet je weten of het ook sterk is, of de leerling helemaal achter het doel staat. Om er achter komen of het een sterk doel is kun je er rechtstreeks naar vragen, vroegere hindernissen naar boven halen, het projecteren naar de toekomst of de zienswijze van iemand anders erbij betrekken. Zo wordt duidelijk of het wel echt realistisch is. Als blijkt dat het realistisch is, dan is deze bevestiging dat het doel haalbaar is goed voor de overtuiging wat een extra motivatie voor de leerling is. Als dit meer vragen oproep helpt het om het doel beter te definiëren zodat de kans op verwezenlijking groter is (Kerr, 2006).

Vertrouwen

"Het is immers het wederzijdse vertrouwen dat, meer dan gemeenschappelijke belangen, menselijke gemeenschappen in stand houdt", aldus H.L. Mencken op de kalender van mijn moeder. De coachingrelatie begint met een wederzijds gevoel van vertrouwen en begrip. Hierbij zijn sociale vaardigheden heel belangrijk. Zowel de verbale als de non-verbale onderdelen spelen hierbij een rol. In NLP komt dit

terug als het 'matchen', het spiegelsproces is het nadoen (matchen) van de ander. Dit gebeurt vaak onbewust en op een natuurlijke manier. Mensen zijn sociaal en interactief, dit vermogen wordt ook wel 'interactieve synchroniciteit' genoemd. Het spiegelen wekt vertrouwen omdat de ander doet wat jij doet, wat laat zien dat de ander op dezelfde lijn zit. Gebaren, bewegingen, intonatie, toonhoogte, ademhaling, ritme, woorden, zinnen en tempo zijn onderdelen van de communicatie die je af kunt stemmen op de leerling. Die zal zich daardoor prettiger en veiliger voelen. Door het spiegelen in plaats van onbewust, bewust te doen, verloopt het coachingproces sneller en beter. Belangrijk is wel dat het niet moet gaan lijken op na-apen. Het is beter een aantal punten te kiezen van de leerling en daar een ander punt tegenover te zetten. Door steeds datgene te doen wat wanneer de leerling het doet, geeft het bevestiging. Het spiegelen en bevestigen door het veranderen van wat je doet in de communicatie zorgt dus voor vertrouwen waardoor er meer, sneller en beter ingespeeld kan worden op de situatie (Kerr, 2006). De leerling moet het gevoel hebben dat er geluisterd wordt en zich vrij voelen om te zeggen wat er speelt. De CMV'er zal dus een beroep moeten doen op zijn organisatievaardigheden, om goede randvoorwaarden te creëren en om een band op te bouwen met de leerling. De CMV'er zal subtiel om moeten gaan met het spiegelen om het vertrouwen te winnen.

Denken

Een coach moet goed nadenken over welke vragen hij aan de leerling stelt, de leerling moet goed nadenken over welke antwoorden hij geeft. De leerling zit in een situatie waarin hij een bepaalde keuze heeft gemaakt of moet maken. Om de juiste keuze te maken moet je weten hoe je denkt. Het denken wordt gevormd door de prikkels van onze zintuigen dat zijn onze representatie processen. Representatie processen worden gevormd door prikkels van buitenaf en wat onze gedachten daarmee doen. Het gebruik van de representatieprocessen hangt af van wat wij doen. Wij hebben hierin een voorkeursysteem, ons voorkeursysteem is vaak het best ontwikkeld en uit zich bij sommige in een talent. Zo kunnen enkele goed ruiken en proeven en zijn in staat om wijnproever te worden. Als je goed bent met je gehoor, kan je een concert pianist worden. Het is dus handig om te weten welk representatieproces dat voor jou is. Zo kan je ontdekken waarom sommige dingen je makkelijker afgaan en andere moeilijk. Om hierachter te komen, hoe iemand denkt, hoef je alleen maar te luisteren naar wat hij of zij zegt. De woorden die gebruikt worden geven weer welke representatiesystemen die persoon gebruikt bij het denken. Het schema in de bijlage geeft de gebruikte woorden weer, zie bijlage 3.1. De CMV'er kan met deze kennis de leerling beter begrijpen. Het staat voor een deel in verband met de eerder behandelde intelligenties van Gardner. Het verklaart ook waarom de leerling in sommige vakken beter is dan in andere vakken en kan daarmee inzicht geven in voorkeuren voor beroepen, oftewel de interesse.

We bezitten een primair representatiesysteem. De manier waarop je iets voor het eerst in je bewustzijn naar boven haalt. Deze kan anders zijn dan je voorkeursysteem. Ze kunnen echter ook variëren met de context. Door onze oogbewegingen kunnen we zien waar we in ons geheugen zoeken naar de herinnering. Dit kan helpende leerling te ondersteunen in het antwoord, ook is het een middel om te zien of iemand de waarheid spreekt. Het is wel een lastige manier omdat oogbewegingen snel en klein zijn. Het vaststellen van welk representatiesysteem iemand op een bepaald moment gebruikt is belangrijk om als coach te zien hoe de leerling tegen de wereld aan kijkt.

De leiding nemen in het spiegelsproces van het denken kan ook bij representatiesystemen, dit heet perceptuele overlapping. Je zet iemands woorden in een ander representatiesysteem, hierdoor verruim je de ervaringen. Wanneer je die in het gesprek meeneemt, breidt het denken zich letterlijk uit en daardoor nemen de mogelijkheden van de ervaring toe. Het schema in de bijlage geeft goed

de oogbewegingen weer die we gebruiken bij het herinneren, zie bijlage 3.2. De CMV'er kan door de situatie uit te leggen in andere woorden een nieuwe ervaring creëren, een andere context waardoor er ruimte is om verder te denken.

4.2 Neuro Linguïstisch Programmeren

Neuro Linguïstisch Programmeren, afgekort NLP, bevat de essentiële middelen en methoden die nodig zijn om coaching te laten werken en productiever te maken, en sneller en gemakkelijker resultaat te boeken. Het is een uitgebreidere uitwerking van de menselijke psychologie en communicatie, hoe mensen hun ervaringen creëren via denken, taal, en gedrag. NLP biedt een groot aantal oefeningen om ons nieuwe en verbeterende manieren van denken, voelen en gedragen aan te leren. In het boek sluit Paul Kerr zijn inleiding af met:

"Een oud gezegde luid: 'Als je altijd doet wat je altijd al deed, zul je krijgen wat je altijd al kreeg'. Doe eens wat anders en beleef er plezier aan". (Kerr, 2006)

Verandering

Voor verandering in het menselijke systeem moeten we een andere manier van denken gebruiken. Denken, leren en veranderen vinden op wisselende niveau's plaats. Er zijn zes logische denkniveau's te onderscheiden in: spiritualiteit, identiteit, overtuigingen, capaciteiten, gedrag en omgeving.

Spiritualiteit staat voor de abstracties die uitgaan boven onszelf. Door ontwikkelingen van een persoonlijke filosofie geven wij zin aan metafysische vraagstukken die onszelf betreffen. We geven antwoord op de vragen: 'Wat is de zin van mijn leven', en 'Waarom besta ik eigenlijk'. Identiteit staat voor ons zelfbesef en het besef deel uit te maken van de wereld om ons heen. Overtuigingen staan voor wat wij als waar en als echt beschouwen, wat naar ons idee mogelijk of toelaatbaar is. Capaciteiten staan voor het stelsel van vaardigheden dat wij hebben ontwikkeld, onze aanleg en onze bekwaamheden. Gedrag staat voor wat wij doen, de specifieke handelingen die wij verrichten. Omgeving staat voor waar, wanneer en met wie wij handelingen plegen, het milieu waar wij op een bepaald moment verkeren. Het helder krijgen van deze zes niveau's, kan de leerling helpen de oorzaken van het probleem te vinden. De coach kan vragen stellen met behulp van sleutelwoorden, deze woorden hebben verband met het niveau en zijn herkenbaar in het antwoord van de leerling. De coach, in dit geval een CMV'er, zal vragen moeten stellen aan de hand van de antwoorden van de leerling om inzicht te krijgen in de situatie. Tegelijkertijd zal de leerling door het nadenken over het antwoord inzicht krijgen in de situatie (Kerr, 2006).

Verankering

Verankering is een term binnen NLP voor een vorm van associatief leren, het leren via stimulusrespons zoals besproken in het vorige hoofdstuk. Er komt echter meer bij kijken, factoren als motivatie, intelligentie en stemming oefenen invloed uit op het leren. De klassieke conditionering van J.P. Pavlov geeft dit goed weer, een verankering is elke stimulus, een visuele waarneming, een geluid, een geur, een aanraking, een smaakindruk of een combinatie, die een blijvende reactie oproept. Verankering is een waardevolle vaardigheid binnen coaching, verankering maakt het mogelijk doelbewust bewustzijnstoestanden op te roepen en te stabiliseren, die belangrijk zijn door de leerling (Kerr, 2006).

Motivatie

Bij NLP zijn er twee soorten van motivatie, de 'naar toe' en 'weg van' gerichtheid. We zijn 'naar toe' gemotiveerd voor zaken die wij willen of nodig hebben, zoals voedsel, water, en onderdak. We zijn 'weg van' gemotiveerd voor iets wat pijn en narigheid oplevert, zoals kou, voedselgebrek, stress of iets engs. Je komt er al snel achter wat iemands motivatie is door het taalgebruik.

'Naar toe' gemotiveerde mensen gebruiken positief taalgebruik. 'Naar toe' gemotiveerde mensen zijn meer oplossingsgericht. 'Naar toe' motivatie blijft meestal constant.

'Weg van' gemotiveerde mensen benadrukken vooral wat ze niet willen. 'Weg van' gemotiveerde mensen zijn meer probleemgericht. 'Weg van' motivatie moeten vaak voortdurend opnieuw worden gemotiveerd.

Voor coaching is dit belangrijk om te weten, zodat je jouw taalgebruik kunt afstemmen, benoem eerst wat vermeden moet (het probleem) worden en daarna wat het gewenste gedrag is. Daarbij komt dat de waarden die iemand koestert van invloed zijn, dit zijn de beginselen waarnaar wij leven en de drijfveren voor ons gedrag. Vaak als er een probleem is, is het vaak een waardeconflict.

Waardeconflicten kunnen het motivatieniveau van een leerling sterk negatief beïnvloeden. Belangrijk is om dit naar boven te halen en de leerling te helpen de geformuleerde waarden van negatief naar positief te herformuleren. Dit maakt de leerling meestal meer gemotiveerd en positief. De feitelijke hiërarchie van waarden is belangrijk, het prioriteiten stellen; waarden opnieuw in volgorde zetten helpt om de motivatietoestand blijvend te maken. De CMV'er kan dit goed gebruiken in gesprekken maar ook als groepsactiviteit. Door middel van casussen gaan de leerlingen in discussie over het dilemma van de beroepskeuze van een fictief persoon. Zo realiseren ze de verschillende kanten die aan een situatie verbonden zijn en kunnen ze door middel van afwegen en prioriteiten stellen inzicht krijgen in hun eigen keuze (Kerr, 2006).

Taalgebruik & Metataal

Om goed te coachen moet je effectief, exact en vakkundig taal gebruiken. Om dit te doen is het metamodel van NLP ontwikkeld. Het metamodel is een verzameling van vragen of uitdagingen die je de mogelijkheid geven om op weloverwogen wijze de ervaringen van de leerling vast te stellen. Als we met iemand een gesprek voeren doen wij dit met generalisaties, dit om het gesprek niet teveel met details te vermoeien. We laten gedeeltes van onze ervaringen achterwege. Ook vertekenen we bepaalde zaken. We geven een vereenvoudigde versie van gebeurtenissen, iets wat onvermijdelijk leidt tot veranderingen in betekenis en interpretatie van de ervaring van de leerling. Bij coaching zijn juist die weggelaten details, specificaties, weglatingen en vertekeningen belangrijk om te achterhalen. Hierdoor begrijpen we de ervaring van de leerling beter en kunnen we de leerling zoveel mogelijk keuzemogelijkheden aanbieden.

Door het stellen van de juiste vragen, krijgen we een volledig beeld van wat iemand zegt. Als coach ga je op zoek naar de achterliggende informatie achter de woorden. Beperkingen in de visie van de leerling op de werkelijkheid helpen ons om vast te stellen welke beperkingen de leerling zichzelf oplegt aan zijn visie op de wereld om hem heen. De belangrijkste taalpatronen hierbij zijn de woorden; allemaal, elke, altijd, niemand en nooit en de modale operatoren; kan, zou kunnen, moet, dienst, behoort. Deze woorden beperken de keuzes van de leerling, het is goed de leerling dit te laten beseffen. Het gebruik van de vragen, het 'wie', 'wat', 'waar', 'wanneer' en 'hoe', zijn vragen die gericht zijn op specifieke details. 'Waarom' vragen horen niet bij het metamodel, deze vragen hebben minder het gewenste effect om informatie te krijgen. De vragen uit het metamodel zijn van betere kwaliteit, specificiteit en relevantie (Kerr, 2006). Met deze kennis kunnen we beter naar de leerling luisteren, iets wat de leerling graag wil en wordt het makkelijker om de benodigde informatie uit de leerling te krijgen.

Suggestief taalgebruik

Bij coaching wordt ook wel gebruik gemaakt van het Milton-model, dit model is een geheel aan taalpatronen, bedoeld om invloed uit te oefenen op iemands ervaringen. Met het Milton-model creëer je een context met zo weinig mogelijk inhoud, anders dan het metamodel, haalt het geen specifieke inhoudelijke informatie naar boven,

maar brengt het in de leerling bepaalde geestestoestanden teweeg, het draait om overtuiging en suggestie.

Alles wat bij het metamodel ter discussie zou staan (klopt het wat er gezegd wordt, wat wordt er niet gezegd, verborgen informatie) wordt in het Milton-model gestimuleerd. Het is aan de leerling om invulling te geven aan de bedoeling van de zin of vraag die de coach verwoord. De suggestieve woorden, worden door de leerling ingevuld en er wordt betekenis aan gegeven, de algemene formuleringen worden ingevuld door ervaringen van de leerling. Het nut hiervan is om de leerling op het juiste spoor te zetten door zo min mogelijk te zeggen. Hierdoor wordt het vaak sneller aangenomen voor waar, het zet de leerling tot nadenken over nieuwe opties en mogelijkheden (Kerr, 2006).

Metaprogramma's

Mensen zijn complexe wezens, via metaprogramma's, een stelsel van denk- en communicatie filters, kunnen we erachter komen hoe de persoon die voor ons zit in elkaar zit. Er zijn zeven metaprogramma's die de leerling beïnvloeden. De metaprogramma's kunnen door de CMV'er gebruikt worden om activiteiten op af te stemmen. Door uitdagingen te creëren leert de leerling nieuwe vaardigheden waardoor een situatie ook anders opgelost kan worden.

In het metaprogramma pro-activiteit en reactiviteit, spelen tijd en informatie een rol. De pro-actieve leerling gaat bij problemen meestal snel tot handelen over. Hij heeft weinig informatie nodig om in actie te komen en onderneemt vaak zelf actie, en wacht niet eerst op (de goedkeuring van) anderen. Hij spreekt vaak in hele zinnen. Een pro-actieve leerling zal graag ideeën uit het gesprek meenemen, hij heeft weinig nodig en wil graag aan de slag. De reactieve leerling kenmerken zich door vaak zinnen in de lijdende vorm te zetten en maakt lange, rommelige en gehakte zinnen. Een reactieve leerling zal meer tijd nodig hebben om na te denken en wil zoveel mogelijk informatie krijgen over de keuzemogelijkheden.

Het metaprogramma intern of extern referentiekader, is het patroon van normen en waarden die de leerling aanlegt voor het nemen van de beslissing om iets te doen of te beoordelen. Een leerling met een intern referentiekader hanteert voor het nemen van beslissingen een eigen, intern referentiekader en beslist en bepaalt zelf. Intern georiënteerde leerling houdt minder van sturing. Een leerling met een extern referentiekader weet alleen of de beslissing terecht was, als iemand dat tegen ze zegt, hij heeft voor zijn beslissingen en acties een externe bijdrage nodig. Een extern georiënteerde leerling vraagt vaker om feedback en is beter te 'managen' dan de intern georiënteerde leerling. Je komt erachter of iemand intern of extern georiënteerd is door te vragen wie er betrokken zijn bij de keuze. Antwoord de leerling vanuit zichzelf dan is het een intern georiënteerde leerling, worden er andere mensen bij betrokken, dan is het een extern georiënteerde leerling.

Het metaprogramma globaal of specifiek, is het patroon van de hoeveelheid details die de leerling verlangt. Elke leerling heeft een andere manier van coaching nodig. Globaal ingestelde leerling kijkt naar het geheel, hij geeft dan ook vaak een kort antwoord. Globaal ingestelde leerling concentreert zich op het grote geheel en de toekomst, beknopt en globaal. Een leerling met een specifiek metaprogramma houdt wel van details en voelt zich prettig bij kleine beetjes informatie tegelijk. De leerling zal een vollediger antwoord geven. Specifiek ingestelde leerling concentreert zich op de toekomstige stappen en handelingen tot in de kleinste details. Dit behoeft dus ook een andere manier van vragen stellen, veel en detailgericht.

Het metaprogramma opties of procedures, is een programma om te zien hoe de leerling met ideeën omgaat. Optiegerichte leerling voelt zich het prettigst wanneer hij nieuwe manieren bedenkt om iets te doen en draagt zelf nieuwe ideeën, plannen en projecten aan. Hij is goed in het ontwikkelen van nieuwe processen of

procedures, maar houden ze niet goed bij. Hij verandert ook constant de procedure, ook al zouden de procedure perfect werken, hij is steeds opzoek naar nieuwe manieren. Procedure gerichte leerling is goed in het volgen van vastgelegde, bestaande werkwijzen, hij volgt regels en doet alles volgens de 'juiste' manier. Spontaan optreden en situaties zonder voorgeschreven werkwijzen vindt hij onprettig. Hij wil alles in de juiste volgorde doen. Bij een 'waarom' vraag zal de optiegerichte leerling daar antwoord op geven, een procedure gerichte leerling komt met een hele geschiedenis van redenen en beantwoorden de vraag als een 'hoe' vraag. De leerlingen hebben dus een andere manier van coachen nodig, de optiegerichte leerling wil alternatieven en de procedure gerichte leerling wil alles op een rijtje zetten.

Het metaprogramma gelijkheid of verschil, is een patroon dat bestaat uit vier subpatronen. Gelijkheid, gelijkheid met uitzonderingen, verschil en verschil met uitzonderingen. Een leerling met een gelijkheidspatroon wil dat alles hetzelfde blijft, en zien vaak gelijkenissen tussen dingen. Een leerling met een gelijkheidspatroon met uitzonderingen ziet graag dat alles betrekkelijk stabiel blijft en stelt niet al te drastische en geleidelijke veranderingen op prijs. Hij ziet eerst de gelijkenissen en daarna de verschillen tussen dingen. Een leerling met een verschil patroon houdt van verandering, hij ziet zijn functie en zijn werk het liefst vaak veranderen en streeft daar actief naar. Zodra hij weet hoe het werk moet, willen hij iets anders. Hij ziet veelal de verschillen in dingen. Een leerling met een verschil patroon met uitzonderingen streeft naar veranderingen en verscheidenheid, maar minder vaak, hij noemt eerste de verschillen en daarna de dingen die hetzelfde zijn gebleven.

Het metaprogramma individualiteit of nabijheid of gezamenlijkheid, is een filter dat bepaalt in welke mate wij in een bepaalde context met anderen samen willen zijn. Leerling met een individualiteitsfilter werkt het liefst alleen en ziet niet graag te veel anderen om zich heen. Hij wil zelf verantwoordelijkheid voor zijn werk en deelt niet graag verantwoordelijkheden of informatie met anderen. Moet hij dit wel dan lijdt hij hieronder of worden geërgerd. De leerling met een nabijheidsfilter voelt zich het prettigst in situaties waarin hij weliswaar zelf voor zijn werk verantwoordelijk is, maar heeft ook graag anderen om zich heen. Hij moet anderen in de buurt of binnen handbereik hebben. Als hij teveel alleen moet doen of zijn verantwoordelijkheid moet delen, lijdt hun prestaties daaronder. De leerling met de gezamenlijkheidsfilter werkt het best in groepsverband, hij deelt de verantwoordelijkheid graag met anderen en wil absoluut niet in zijn eentje werken. De leerling is lastig te 'managen' omdat hij werk als iets gezamenlijks ziet. Het coachen van deze filters gaat via de vraag wie er betrokken waren bij een interessante of uitdagende ervaring (op het werk/school), en antwoorden met 'ik', 'ik - zij' of 'wij'.

Het metaprogramma zelf of anderen, is een programma dat niet zozeer in de verbale communicatie herkenbaar is, maar meer in de wijze waarop de leerling zijn gevoelens tegenover anderen laat blijken. De leerling met een zelf programma maakt anderen niet gemakkelijk deelgenoot van zijn gevoelens. Hij doet door zijn gevoelens niet te uiten en daar weinig variatie in te vertonen in emotioneel opzicht zeer vlak aan, het ontbreekt hem aan spontane emotionele reacties. Hij is gericht op de inhoud van wat je zegt en niet op het proces van communiceren. Hij kan beter overweg met dingen dan met mensen, bewuste non-verbale communicatie ziet hij vaak niet en kan je dus achterwege laten. De leerling met een anderen programma reageert automatisch en spontaan op het gedrag van anderen. De leerling reageert met verandering van gezichtsuitdrukking, intonatie, lichaamshouding, beweging en non-verbaal op de communicatie van anderen. hij reageert zichtbaar en besteedt veel aandacht aan inhoud en proces. Hij voelt zich onprettig bij stiltes en zal geneigd zijn het gesprek gaande te houden. (Kerr, 2006)

Overtuiging

Als je gedrag wilt veranderen dan zal je de overtuiging moeten veranderen. Overtuigingen zetten aan tot gedrag, het motiveert ons en definieert wat wij in onze wereld voor waar houden. Positieve overtuigingen leiden tot positief gedrag. Een overtuiging is de gevoelsmatige aanvaarding van wat wel of niet waar is. De leerling heeft overtuigingen over de persoon die hij is, wat hij kan en over wat goed of verkeerd is.

Overtuigingen zijn aangeleerd en door de jaren heen veranderd en ontwikkeld. Het begint bij onze (leef)omgeving, ingrijpende gebeurtenissen, kennisverwerving en vroeger behaalde resultaten. Je kunt overtuigingen veranderen door te kiezen voor een andere overtuiging. Als een leerling zijn overtuiging wil veranderen dan kiest de leerling eerst de ongewenste overtuiging. Door het kiezen van de ongewenste overtuiging ontdekt de leerling de twijfel en/of onzekerheid die speelt. De leerling ziet nu de verschillen tussen de ongewenste overtuiging en twijfel, vervolgens formuleert de leerling de nieuwe overtuiging (Kerr, 2006).

4.3 De CMV'er als coach

'Plezier in het werk zorgt voor perfectie', aldus Artistoteles. Voor de meeste leerlingen is een belangrijk doel dat ze later plezier hebben in hun werk, zodat ze het beste uit zichzelf halen. Coaching kan daar een grote bijdrage aan leveren door ze te voorzien van een dosis zelfkennis.

Belangrijk is om als coach ook plezier te hebben in het werk. Dit kan door goed voor jezelf te zorgen, een goede lichamelijke, geestelijke en emotionele conditie en het uitdragen van een eenduidige boodschap, anders kom je ongeloofwaardig over. Het is belangrijk om als coach eenduidig over te komen, lichaamstaal en verbale uitingen moeten dezelfde boodschap over brengen en het zal geloofwaardig overkomen. Als coach is het goed om te streven naar verbetering van je kunnen, dus hoe je nog beter kunt coachen. Hierbij spelen leren, veel zelfreflectie, veel oefenen een grote rol. De CMV'er zal dus goed moeten reflecteren op zijn handelen om de leerlingen nog beter te kunnen sturen, begeleiden en stimuleren. (Kerr, 2006)

Samenvatting

Coaching draait om de persoon die iets wil bereiken en door de coach op weg geholpen wordt naar bewustwording, inzichten, zelfsturing en zelfredzaamheid. Coaching sluit goed aan op het doel om leerlingen te helpen een beroepskeuze te maken. Coaching benadrukt wat je wel kan en niet wat je niet kan. De coach stimuleert, motiveert, overtuigd en geeft feedback aan de leerling. Coaching is gebaseerd op vertrouwen en begrip tussen coach en leerling, de leerling moet het gevoel hebben dat er geluisterd wordt en zich vrij voelen om te zeggen wat er in zijn hoofd speelt. De coach stelt vragen aan de leerling, door de vragen gaat de leerling nadenken waardoor hij bewust wordt van de situatie.

In coachinggesprekken zijn de weglatingen en vertekeningen van de antwoorden van de leerling belangrijk om te achterhalen, zij geven de belangrijke informatie weer, bijvoorbeeld de overtuiging van de leerling, zijn motivatie en wat hij voor waar houdt. Coaching is een goede methode om te verwerken in het programma, net als educatie, de verschillende manieren van leren, waarom talenten, kwaliteiten en interesses een belangrijk deel vormen van de beroepskeuze en de kenmerken van de VMBO leerling. In het volgende hoofdstuk is alle informatie van deze vier hoofdstukken verwerkt tot een programma.

Hoofdstuk 5: Praktijkvoorstel

'Ik hoor het en ik vergeet het, ik zie het en ik herinner het, ik doe het en ik begrijp het', zei Confucius. Het uitgangspunt voor mijn scriptie zijn de talenten, kwaliteiten en interesses van de leerlingen, deze komen in vele vormen terug, ze zijn te koppelen aan meerdere dieldelingen. Ik heb het gehad over 'hand, hoofd, hart' en 'houding, kennis, vaardigheden', daar wil ik nog aan toevoegen: 'Praatje, Plaatje, Daadje'. Deze zin betekent hetzelfde als de eerste zin van dit hoofdstuk, het geeft een leerproces aan, dit leerproces loopt door mijn programma heen.

Hoe kan je zorgen dat VMBO leerlingen talenten, kwaliteiten en interesses als uitgangspunt nemen voor de keuze van hun beroep? Oftewel: Waaruit moet een programma bestaan dat gebruikt kan worden door CMV'ers, wat de leerlingen op het VMBO bewust maakt van de toekomstmogelijkheden op het gebied van scholing en arbeid gericht op hun talenten, kwaliteiten en interesses?

Als een CMV'er een programma ontwerpt waarin de talenten, kwaliteiten en interesses naar voren zouden komen, dan zou dat een programma zijn met activiteiten waarin de eerder besproken theorieën terug komen. Ik heb een programma ontworpen vanuit de theorie waarin ik aanbevelingen maak. Ik beschrijf in mijn aanbeveling de doelen, de werkvormen en de inhoud. Voor de onderbouwing van het programma verwijs ik naar de eerdere hoofdstukken en de bijlagen.

Door op een speelse manier om te gaan met je talenten, kwaliteiten en interesses, leerstijl, persoonlijke intelligenties, representatiesystemen, vaardigheden en kenmerken komt naar voren waar je voorkeur ligt. Door middel van coachinggesprekken en door te kijken naar schoolresultaten kan de beroepskeuze worden bevestigd en bijgestaan. In mijn programma krijgt de leerling de mogelijkheid na te denken over verworven competenties. De leerling zal keuzes maken en over zijn zelfbeeld nadenken. De leerling zal over zijn beroepsbeeld nadenken en informatie verzamelen over diverse beroepen. De leerling presenteert hoe de loopbaan eruit komt te zien en wat er bij komt kijken om dat te realiseren.

5.1 Doelstelling

De doelstelling van het programma: 'Het coachen van de leerlingen in het VMBO onderwijs gericht op de beroepskeuze die gebaseerd is op de talenten, kwaliteiten en interesses van de leerlingen'.

5.2 Inhoud

Het programma is specifiek gericht op de beroepskeuze van VMBO leerlingen, gebaseerd op de talenten, kwaliteiten en interesses. Het programma is meetbaar doordat de leerlingen bij aanvang het programma nog niet allemaal een beeld hebben van hun beroepskeuze en na afloop van het programma allemaal inzicht hebben gekregen over zichzelf waardoor zij wel allemaal een beeld hebben van hun beroepskeuze. Het programma is actueel, de CMV'er profileert zich steeds meer in de maatschappij. De CMV'er is in staat in te spelen op de trends en ontwikkelingen. Het maken van een beroepskeuze speelt al zolang er beroepen bestaan en het wordt steeds belangrijker welke keuze er gemaakt wordt. Coaching is op dit moment een trend, coaching kan je overal toepassen en effectief waardoor er veel vraag naar is. Coaching biedt CMV meer mogelijkheden in het begeleiden en stimuleren van mensen. Het programma is realistisch omdat de beroepskeuze een belangrijk onderdeel van ons leven is en goed te coachen is.

Het programma is tijdgebonden, de activiteiten in het programma kunnen gedurende een periode aan de leerlingen geboden worden. Het is de bedoeling dat het programma aaneengesloten en regelmatig terug komt gedurende deze periode.

5.3 Legitimering

De CMV'er zal aan moeten tonen dat dit programma belangrijk is voor de leerlingen en ervoor moeten zorgen dat de CMV'er samen met de school en ouders een draagvlak creëert. De inhoud van het programma is gebaseerd op de theorie die ik heb behandeld in hoofdstuk 1 tot en met 4. In het volgende schema is weergegeven wat het leren met hand, hoofd en hart betekent voor de leerling en voor de maatschappij en hoe dat terug komt in het programma.

Leren:	Persoons-georiënteerd	Maatschappelijk-georiënteerd
Instrumenteel	Door de activiteiten gaat de leerling door 'doen', ervaring opdoen over beroepen en maakt een portfolio aan	Door de activiteiten maakt de leerling kennis met het beroepenveld
Reflexief	Door de activiteiten gaat de leerling op zoek naar zijn kwaliteiten en capaciteiten, in de coachinggesprekken en aan de hand van het portfolio reflecteert de leerling op zijn zoekproces	Door de activiteiten gaat de leerling beseffen dat de meeste mensen werken voor hun bestaan en dat ervaringen van anderen kunnen bijdragen aan een objectieve kijk op beroepen
Affectief	Door de activiteiten gaat de leerling op zoek naar interesses en gevoel van zelfontplooiing	Door de activiteiten krijgt de leerling begrip en respect voor alle soorten beroepen

5.4 Werkvormen

De werkvormen die ik in het programma gebruik zijn divers, ik maak gebruik van voorlichting, training, coaching, opdrachten, spel en reflectie. De werkvormen zijn uitgewerkt aan de hand van de theorie en ervaring vanuit de opleiding CMV en de cursus RSLA die ik heb gevolgd.

5.5 Aanbevelingen met betrekking tot het programma

De kernpunten van mijn programma staan in deze aanbeveling, dit zijn de belangrijkste punten uit de theorie van de eerdere hoofdstukken. De uitwerking komt in de volgende paragraaf aan bod.

Het programma is een krachtige leeromgeving, de zes vuistregels van De Waal komen erin terug. Het programma is functioneel, nodigt uit tot activiteit, is levensecht of verwijst tenminste ergens naar, bevat gedragsmodellen voorzien van coaching, geeft geleidelijk het roer over aan de leerling en ontwikkelt systematisch het besef van eigen bekwaamheid.

In het programma zitten activiteiten om de leerlingen te laten participeren in de maatschappij en ze daartoe te motiveren.

Het programma geeft een reëel en direct inzicht in de beroepspraktijk waarvoor de leerling wordt opgeleid. Het programma vormt een beeld van de beroepseisen die aan de leerling gesteld zullen worden.

Het programma is gericht op ervaringen opdoen en uitleg, kennisconstructie, prestaties vergelijken met de vorige. Samen leer je meer dan alleen en op zoek naar waar iemand goed in is.

Het is van belang om de ouders erbij te betrekken, zij kunnen de leerling thuis stimuleren op onderzoek te gaan naar een geschikt beroep. De ouders zien dat erkenning van de kracht van de leerling, de leerling stimuleert en motiveert om verder te ontwikkelen (studie en beroep) en dat een goede naam voor de familie

brengt. De ouders kunnen de leerling helpen door de eigen historie en identiteitsontwikkeling in kaart te brengen en welke belangrijk zijn in de leefcultuur. Het is belangrijk dat de leerling gaat nadenken over de zingeving van het leven.

Kennis is ondergeschikt aan de betekenis die de leerling er in zijn leven aan kan geven. In mijn programma wil ik de leerlingen kritisch, zelfstandig en communicatief laten handelen. De leerlingen werken in groepjes aan opdrachten en brengen hun mening en gedachten in de groep. Door de uitwisseling meningen en gedachten leren ze communiceren, discussiëren en kritisch nadenken.

Het leerproces in het programma moet actief en doelgericht zijn, voortbouwen op eerdere leersituaties, een situatiegebonden context hebben, reflexief zijn en een leerstrategie ontwikkelen die resultaten kan veranderen.

De leerlingen worden betrokken bij het leren plannen van taken in een afwisselend programma. Hiervoor worden duidelijke regels en afspraken met de leerlingen samen gemaakt. Ze mogen meebeslissen in de stappen die ondernomen moeten worden in de opdrachten en wanneer dat gebeurt onder toezicht en begeleiding van de coach.

De onderdelen van het programma worden uitgevoerd in een rustige, stille, veilige en vertrouwde omgeving, met aparte werkruimtes of tijden voor de leerlingen om afleiding te voorkomen. Bij de individuele opdrachten kan dit ook privacy bieden en wordt de leerling gedwongen zelf na te denken over beroepen zonder invloeden uit de omgeving.

Het programma bestaat uit duidelijke opdrachten, ze zijn kort geformuleerd en geeft de hoofdzaak weer, zodat de leerling er zelfstandig mee aan de slag kan gaan. In het onderdeel wordt een duidelijke relatie gelegd met de leefwereld van de leerling. Het doel van de opdracht is duidelijk en voorkomt weerstand.

Wanneer de leerling ontdekt dat hij kwaliteiten bezit, zal het gevoel van eigen waarde vergroot worden en zal hij gemotiveerd zijn verder te gaan. Om de motivatie te ondersteunen is afwisseling in het programma belangrijk, lichamelijke en geestelijke inspanning geeft energie en concentratie.

Door de verschillende onderdelen in het programma kan de leerling aan de groep laten zien wat zijn sterke kanten zijn en waar zijn kracht ligt. Hierdoor ontstaat acceptatie en erkenning van de leerling.

5.6 Uitwerking programma gericht op het coachen van de beroepskeuze

In de volgende paragraaf werk ik de programma onderdelen uit, deze geven globaal aan welke onderdelen er in het programma zitten en wat deze inhouden.

De programma onderdelen zijn gericht op de bewustwording van de talenten, kwaliteiten en interesses van de leerling door verschillende manieren van leren en door coaching.

De leerling maakt tijdens het programma een portfolio aan, het Beroepen Portfolio. Dit portfolio dient als naslagwerk voor de leerling en de coach. Het dient tevens als ondersteuning voor het maken van de beroepskeuze.

Na elk onderdeel vindt er een gesprek met de coach plaats. Deze kijkt naar het portfolio en gaat met de leerling in gesprek. Tijdens dit gesprek worden de opgedane ervaringen besproken en gekeken naar wat de leerling denkt over de beroepen. De coach gaat na of deze ervaringen gebaseerd zijn op realiteit of dat het een vervormd beeld is van de werkelijkheid.

5.7 Beroepskeuze programma

"Ik ontdek mijn eigen kracht"

Onderdeel 1: Oriëntatie

In dit onderdeel gaat de leerling zich oriënteren. Om in het programma te komen, begint de leerling met een concrete en duidelijke opdracht. In het portfolio neemt hij een familie en vrienden beroepenstamboom op. De leerling neemt zijn schoolresultaten in het portfolio op en geeft aan welke vakken hij het leukst vindt, het makkelijkst en het moeilijkst. De leerling neemt in het portfolio ook zijn hobby's en vrijetijdsbesteding op en koppelt deze aan bestaande beroepen. Als aanvulling gaat de leerling een paar dag lang opschrijven welke beroepen in zijn dagelijkse leefomgeving voorkomen.

Opdracht Oriëntatie
Portfolio aanmaken met: - Beroepenstamboom familie en vrienden - Schoolresultaten - Hobby's/vrijetijdsbesteding - Beroepen in dagelijkse leefomgeving
Doel
De leerling wordt bewust van de beroepen in zijn omgeving, zijn eigen interesses en reflecteert op zijn vakkenpakket.

Onderdeel 2: Talenten

De leerling gaat aan de hand van de volgende lijst af waarin hij van zichzelf denkt dat hij goed kan/het best beheerst.

Waar ligt jouw talent:	
Karakteristiek gezien	
Gevoelsmatig gezien	
Verstandelijk gezien	
Beste van jezelf (individualiteit)	
Beste naar anderen toe (Sociale contacten)	
Lichamelijk gezien	
Geestelijk gezien	
Seksegericht gezien	
Wat wil je het beste kunnen (Idealisme)	
Creatief / Kunstzinnig gezien	
Religieus gezien	

Opdracht Talenten
- Lijst invullen met de beste talenten die de leerling bezit - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling wordt bewust van de talenten die hij al heeft, dit versterkt de eigenwaarde.

Onderdeel 3: Onderzoek

In dit onderdeel gaat de leerling bezoeken doen aan de beroepen die hem het meeste aanspreken. Deze beroepen worden samen met de coach uitgezocht aan de hand van het portfolio en een beroepentest op www.schoolweb.nl. De school kan hier testen bestellen van Malmberg, er is een sector/profielkeuze test en een mbo beroepen test. Deze test haalt de interesses naar voren, vergeleken met die van de rest van de medeleerlingen van de test waardoor er een goed overzicht komt. Als de drie beroepen bekend zijn, gaat de leerling samen met de coach kijken naar welk bedrijf hij dan zou moeten. De coach helpt de leerling met het maken van een afspraak en bezoekt het beroep samen met de coach. Voorafgaand aan de bezoeken stellen de leerling en de coach vragen op die belangrijk zijn bij het maken van een keuze tussen deze beroepen. De coach benadrukt dat de leerling niet hoeft te kiezen, maar dat het wel verstandig is hierover na te denken. De leerling werkt de vragen en bezoeken uit in het portfolio. De uitslag van de test komt er ook in te staan.

Opdracht Onderzoek
- Test maken - Afspraak maken met 3 beroepen - Vragen opstellen - Beroepen bezoeken - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling leert waar zijn interesse gebieden liggen en koppelt daar beroepen aan die hem interessant lijken voor mogelijkheid als later beroep. Door de vragen op te stellen gaat de leerling nadenken over wat belangrijk is in een beroep. Door de bezoeken krijgt de leerling een beeld van het beroep en kan bepalen of het hem wel of niet geschikt lijkt voor de toekomst.

Onderdeel 4: Kwaliteiten

In beroepskeuzetesten worden onder andere je capaciteiten getest, deze kenmerken de kwaliteiten die je bezit en kun je gemakkelijk koppelen aan beroepen. Elk jaar zendt BNN een IQ test uit, deze staat ook op Internet. De leerling kan deze op school maken en ontdekken in welk van deze capaciteiten hij het beste scoort. Deze vier capaciteiten komen voor in IQ testen:

Taalkundig-logisch redeneren: testen op dit gebied onderzoeken om hoeverre je in staat bent verbanden te leggen tussen woorden en begrippen, het is een maatstaaf voor je algemeen begripsvermogen en denkvermogen.

Cijfermatig-logisch inzicht: dit soort testen bekijken of je onderliggende logica uit getallenreeksen kunt ontdekken, de uitslag geeft aan hoe goed je denkvermogen is.

Rekenvaardigheid: deze testen meten je vaardigheid in hoofdrekenen, deze vaardigheid is belangrijk bij technische en financieel-economische beroepen.

Exact-logisch redeneren: in dit soort testen wordt bekeken of je overeenkomsten kunt ontdekken in figuren. Taal speelt bij deze test een minder belangrijke rol. Dit vermogen is belangrijk bij beroepen waarin exacte vakken en analytisch inzicht een rol spelen. Uit: Luken, 1996.

Opdracht Kwaliteiten
- IQ test maken - Kwaliteiten koppelen aan de vier capaciteiten - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling ontdekt zijn intelligentie en kan deze koppelen aan capaciteiten, deze capaciteiten zijn goed onder te verdelen bij beroepen.

Onderdeel 5: De acht intelligenties

Howard Gardner (1983/1995) heeft de theorie van de acht intelligenties ontwikkeld. De intelligenties zijn de bekwaamheden om een probleem op te lossen of een resultaat aan te passen. Hij spreekt van meervoudige intelligenties omdat hij ervan uitgaat dat er meerdere manieren zijn om intelligent te zijn. Hij omschrijft de volgende intelligenties. Dit sluit goed aan op het vorige onderdeel. De leerling vindt in het volgende schema de kenmerken van de intelligenties aan (opodordrecht.nl, 2007) waarin hij zichzelf herkent. Daarna wordt de bijbehorende intelligentie verteld.

Intelligentie: Visueel - ruimtelijk		Intelligentie: Verbaal – linguïstisch	
	Ik leer door goed te kijken		Ik leer door taal (teksten en mondelinge instructie)
	Ik heb een levendige fantasie		Ik houd van lezen
	Ik kan me iets goed inbeelden		Ik ben goed in talen
	Ik vind het fijn als iemand iets voordoet		Ik kan goed naar een verhaal luisteren
	Ik kan beelden goed onthouden		Ik ben goed in spelling
	Ik zie grote verbanden		Ik kan gedachten goed verwoorden
	Ik kan me goed oriënteren		Ik heb een grote woordenschat
	Ik teken vaak plaatjes, poppetjes, schema's etc.		Ik houd van woordspelletjes
Intelligentie: Inter - persoonlijk		Intelligentie: Muzikaal - ritmisch	
	Ik leer door samenwerken		Ik merk dat muziek helpt bij het leren
	Ik wil graag feedback, ben gevoelig voor de meningen van anderen		Ik onthoud teksten en melodietjes van liedjes
	Ik ben sterk gericht op mijn medemens		Ik ben muzikaal
	Ik pas me gemakkelijk aan bij anderen		Ik bespeel muziekinstrument
	Ik ben een 'teamplayer'		Ik houd van rijmpjes en versjes
	Ik ben gevoelig voor stemmingen en sfeer		Ik ben gevoelig voor geluiden en klanken
	Ik heb begrip voor anderen		Ik luister graag naar muziek
	Ik onderhandel bij conflicten		Ik zing graag
Intelligentie: logisch - mathematisch		Intelligentie: Naturalistisch	
	Ik leer door ordenen		Ik leer graag in de natuur
	Ik houd van getallen		Ik houd van dieren
	Ik kan goed analyseren		Ik werk graag in de tuin
	Ik houd van moeilijke sommen		Ik heb 'groene vingers'
	Ik ben goed in rekenen		Ik ben gevoelig voor weersveranderingen
	Ik houd van logica, ordening en structuur		Ik heb oog voor details/verschillen
	Ik plan graag		Ik heb geduld als het gaat om dieren en planten
	Ik overdenk oorzaak en gevolg, weeg de consequenties stap voor stap		Ik zoek naar samenhang en kan goed rubriceren (wat hoort waarbij)
Intelligentie: Intra - persoonlijk		Intelligentie: lichamelijk – kinesthetisch	
	Ik leer door kritisch denken (afwegen)		Ik leer door doen
	Ik houd van filosoferen		Ik houd van actie, bewegen
	Ik neem niet zomaar iets van anderen aan		Ik houd van knutselen, dansen, toneel of sporten
	Ik ben/werk graag alleen		Ik wil het graag voelen, aanraken
	Ik bekijk alles van meerdere kanten voor ik een standpunt inneem		Ik wil iets altijd eerst zelf proberen
	Ik denk na over de zin van het bestaan		Ik kan niet lang stilzitten
	Ik reflecteer op mijzelf (handelen en ervaringen)		Ik houd niet van een lange mondelinge uitleg
	Ik wordt als bedachtzaam gezien		Ik word wel eens 'onrustig' genoemd

Opdracht De acht intelligenties
- Test maken - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling leert dat hij dingen doet die bij een intelligentie horen. Intelligent betekent niet dom. De leerling zal trots zijn op het feit dat hij intelligent is, dit geeft de leerling meer gevoel van eigenwaarde. De leerling beseft ook dat hij zichzelf nog verder kan ontwikkelen om nog meer eigenschappen van de intelligentie te bezitten, er zitten waardevolle eigenschappen in.

Onderdeel 6: Casus

In dit onderdeel leert de leerling om te gaan met dilemma's, casussen waarin de leerling voor een fictieve leerling bepaalt welke prioriteiten er gesteld kunnen worden en welke keuzes er gemaakt kunnen worden. Er worden nog geen beslissingen genomen. Deze casussen kunnen door de leerlingen vanuit eigen situatie anoniem geschreven worden en dan door de klas behandeld, zo kan de leerling door meningen van anderen nadenken over wat er mogelijk is, dit kan alleen in een groep die hecht is. In het andere geval kunnen de leerlingen in groepjes een casus verzinnen. Onder begeleiding van een coach die erop toeziet dat er echt een realistisch dilemma in zit. De casus kan een eerkwestie bevatten, een familiekwestie of een vriendenkring kwestie.

Opdracht Casus
- Een casus verzinnen - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling leert zich in te leven in een situatie van een ander en raakt geneigd te doen wat hem het beste lijkt. Hiermee creëren we gedrag dat we terug willen zien bij de eigen dilemma's en keuzes van de leerling.

Onderdeel 7: Ervaringen

In het onderdeel ervaringen gaan de leerlingen vertellen welke associaties ze hebben bij een beroep. Vanuit de Beroepen Portfolio's worden beroepen gehaald en de groep reageert daarop. De leerling vertelt zijn associatie bij dat beroep en legt uit waarom. De associatie ligt bij één van deze ervaringen:

Instrumentele leerervaringen: sommige keuzes of vormen van gedrag worden beloond waardoor de leerling de neiging heeft hiermee door te gaan (andere keuzes worden bestraft). Eigen ervaring.

Associatieve leerervaringen: bijvoorbeeld: de leerling associeert na een ongeluk de ziektuissituatie met pijn of dood en ontwikkelt daarna een afkeer van activiteiten die iets met een ziekenhuis te maken hebben. Of de associatie is met de troost van verzorging of met een genezing na een knappe operatie, die bijvoorbeeld leidt tot een sterkt interesse in verpleging of chirurgie. Of een leerling die door hulp van een psycholoog geholpen is bij een nare ervaring die graag hetzelfde voor anderen wil doen. Ervaring in nabije omgeving.

Plaatsvervangende leerervaringen: leerlingen leren ook door de handelingen van anderen te observeren en te zien tot wat voor consequenties dat leidt, in de familie, kennissen en vrienden kring en via de media. Ervaring uit omgeving.

Vervolgens kan een andere leerling vertellen dat hij een andere associatie bij dat beroep heeft. Door de uitwisseling van ervaringen leert de leerling het beroep van meerdere kanten te bekijken en een objectieve keus te maken.

Opdracht Ervaringen
- Associaties - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling leert dat er meer kanten van een beroep zijn, hierdoor kan de leerling beseffen dat het ook een leuk of minder leuk beroep kan zijn, dit draagt bij aan de keuze van de leerling.

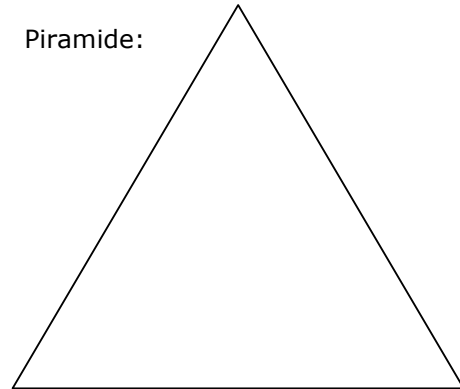
Onderdeel 8: Cultuur

In dit onderdeel gaat de leerling prioriteiten stellen. Hij maakt daarbij een piramide waarin een aantal aspecten een plek krijgen. Hierdoor beseft de leerling op basis van welke prioriteiten hij een keuze zal maken. Wanneer de leerling hier moeite mee heeft komt dat waarschijnlijk door de cultuur en over eer of zelfontplooiing. De leerling kan dan meerdere piramides maken, één zoals het zou moeten volgens de cultuur en één zoals hij het zelf graag zou willen. De verschillen kunnen worden besproken in de groep, thuis met de ouders en met de coach.

Aspecten (maximaal 5):

- zelfontwikkeling
- eer
- erkenning
- acceptatie
- goede naam
- zekerheid
- behagen groep
- primaire behoeften

Piramide:



Opdracht Cultuur
- Behoeftepiramide maken - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling leert prioriteiten stellen en voor zichzelf te kiezen.

Onderdeel 9: leerstijlen

De leerling heeft zichzelf een manier van leren aangeleerd. Het is belangrijk voor de leerling om deze leerstijl te herkennen. De andere leerstijlen kan hij vergelijken met de leerstijl van zichzelf en na gaan wat in zijn geval het beste zou werken. Als je alle leerstijlen aangeleerd heb leer kan je alles leren. De leerling heeft hierbij hulp nodig van de coach, de beste manier om deze leerstijl te meten is door de test van Kolb te maken. In het boek van Hendricksen staan per leerstijl opdrachten en kenmerken beschreven. De leerling doet er goed aan deze te lezen en te maken.

Opdracht Leerstijlen
- Leerstijl onder de loep nemen - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling krijgt inzicht in zijn manier van leren en kan hierdoor reflecteren op zichzelf of het beter kan.

Onderdeel 10: Voel je goed in je eigen kracht.

In dit onderdeel kiest de leerling één van zijn krachten om te laten zien aan de groep. Dit mag een optreden zijn, een presentatie, een voordracht of een eigen invulling. Hiermee kan de leerling zich goed voelen in zijn eigen kracht, door de afgelopen onderdelen is de leerling overtuigd geraakt van zijn kunnen en bezit veel zelfkennis. Door te laten zien aan anderen dat hij hierin goed is, zal het zelfvertrouwen groeien en door de reactie van de groep zal de leerling gemotiveerder zijn om hierin door te gaan. Om te zorgen dat de leerling zich veilig voelt komt er een stuk coaching om de hoek kijken. Er moeten randvoorwaarden gecreëerd worden om de leerlingen een veilig gevoel te geven. Afspraken met de groep zijn daarom belangrijk, er mag niet worden uitgelachen maar wel heel hard worden geklapt. Per leerling moet de coach weten wat de leerling nodig heeft om dit te kunnen doen, per leerling zullen er andere randvoorwaarden zijn. De coach zoekt samen met de leerling naar een realistische oplossing.

Opdracht Voel je goed in je eigen kracht
- Laat je kracht zien, horen, voelen. - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling leert voor zichzelf te gaan staan en zijn kracht te laten zien, hierdoor krijgt hij meer geloof in zijn eigen kracht.

Onderdeel 11: Competenties van de burger

De huidige maatschappij doet een beroep op het leervermogen van mensen om op eigen kracht de identiteit vorm te geven. Er zijn een aantal competenties van de burger waaraan wordt verwacht te voldoen. In dit onderdeel worden deze competenties besproken met de leerlingen. In kleine groepjes gaan ze kijken welke zij hiervan ook belangrijk vinden, welke ze bezitten, welke ze nog moeten leren/ontwikkelen en wat dit voor gevolgen heeft voor de beroepskeuze.

Digitaal competent/technologisch: actief gebruik kunnen maken van de digitale mogelijkheden.

Sociaal competent/ecologisch: met mensen om kunnen gaan, sociale verbondenheid voelen.

Onderscheidingscompetent: de betekenis van dingen begrijpen, meningen opnemen in oordeelsvorming.

Empatisch competent: in staat zijn om zich in te leven in de gevoelens en positie van anderen en daar begrip voor hebben.

Presentatie competent/communicatie: in het openbaar kunnen spreken en presenteren.

Expressief competent/identiteit: het vermogen om uiting te geven aan de eigen gevoelens, verlangen of kunstzinnige talenten.

Reflectief competent/historisch: kritisch naar jezelf kunnen kijken en naar je manier van leren.

Economisch competent: in staat zijn om je hele leven voor werk en inkomen te zorgen.

Sociale competenties: zie bijlage 2.2.

Opdracht Competenties van de burger
- Burgerlijke en Sociale competenties bespreken - Verwerken in Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling ziet in dat hij naar de maatschappij toe een verantwoordelijkheid heeft om bepaalde competenties te bezitten en leert dat hij door zijn beroep nog meer kan betekenen voor de maatschappij.

Onderdeel 12: De teamrollen van R. Meredith Belbin

In dit onderdeel kijken we hoever de leerlingen zijn in hun persoonlijke ontwikkeling. We laten ze vergaderen over een activiteit. Deze activiteit moet door de leerlingen opgezet worden. Tijdens de vergadering gaat de coach alle leerlingen na en observeert welke eigenschappen de leerlingen vertonen volgens de teamrollen van Belbin. Deze rollen zeggen iets over het karakter van de leerling, waar zijn sterke en zwakke kanten liggen. Tijdens het gesprek met de coach kan hierover gepraat worden. De coach benadrukt de positieve en de minder goede kanten van die eigenschappen en probeert met de leerling samen te kijken wat voor invloed dat op de anderen kan hebben.

Coördinator: is volwassen, met veel zelfvertrouwen en een goede voorzitter. Verheldert doelstellingen, versnelt de besluitvorming en kan goed delegeren. Hij heeft iets manipulerends en delegeert zijn eigen werk. Schrijft teamprestaties toe aan eigen persoon.

Vormer: is uitdagend, dynamisch en functioneert het beste onder druk. Heeft gedrevenheid en moed om te nodige obstakels te overwinnen. Kan anderen provoceren en de gevoelens van andere mensen kwetsen en raakt snel geïrriteerd en gefrustreerd. Is niet in staat de situatie te redden met humor of een verontschuldiging.

Brononderzoeker: is extravert, enthousiast en communicatief. Onderzoekt nieuwe mogelijkheden en legt contacten. Te optimistisch en verliest interesse als het eerste enthousiasme gezakt is. Laat anderen in de steek door afspraken niet volledig na te komen.

Plant/Ideeënmens: is creatief, heeft een grote verbeeldingskracht en is vrijzinnig. Lost moeilijke problemen op. Let niet op details en gaat in het werk op zodat hij niet effectief kan communiceren. Houdt ideeën voor zichzelf wanneer samenwerking tot betere resultaten zou leiden.

Monitor: is nuchter, heeft strategisch inzicht en goed onderscheidingsvermogen. Ziet alle opties en heeft scherp beoordelingsvermogen. Mist gedrevenheid en het vermogen om anderen te motiveren. Is cynisch zonder reden.

Implementeerder/Bedrijfsman: is gedisciplineerd, betrouwbaar, behoudend en efficiënt. Zet ideeën om in praktische handelingen. Niet erg flexibel en reageert traag wanneer zich nieuwe mogelijkheden voordoen. Houdt veranderingen tegen.

Groepswerker: is coöperatief, mild en opmerkzaam diplomatiek. Luister, is opbouwend, voorkomt wrijving en brengt rust in de tent. Besluiteloos in moeilijke situaties en laat zich gemakkelijk beïnvloeden. Gaat situaties die stress met zich kunnen meebrengen uit de weg.

Zorgdrager: is nauwgezet, gewetensvol en gespannen. Is alert op vergissingen en nalatigheid. Zorgt dat de dingen op tijd gebeuren. Is geneigd zich onnodig zorgen te maken, delegeert niet graag en is soms ene muggenzifter. Kan geobsedeerd gedrag vertonen.

Specialist: is doelbewust, initiatiefrijk en toegewijd. Voorziet in kennis en vaardigheden waar een tekort aan is. Zijn inbreng is beperkt tot een klein gebied. Blijft te lang stilstaan bij technische details en heeft geen oog voor het grote geheel. Negeert factoren die buiten de eigen competentie liggen. Uit: Braas, 2001.

Opdracht De teamrollen van Belbin	
- Vergaderen over een te organiseren activiteit - Verwerken in Beroepen Portfolio.	
Doel	
De leerling leert de goede en minder goede kanten van zichzelf kennen, de teamrol zegt ook iets over hoe je in het dagelijks leven met mensen omgaat. Deze omgang heeft gevolgen voor het gedrag van anderen en de leerling kan daar beter mee leren omgaan als hij dat inziet.	

Onderdeel 13: Leiderschapsstijlen

Dit onderdeel is voor de leerlingen die graag de leiding nemen of denken te nemen. Dit onderdeel kan ook gebruikt worden samen met onderdeel 12. Door deze leiderschapsstijlen te observeren, leert de leerling dat het moeilijk is om op de juiste manier leiding te geven.

De autoritaire leiderschapsstijl: houdt controle door het geven van instructies, doel bepaling en dor het doelbewust maken van de uitvoering van al het werk.

De laissez-faire leiderschapsstijl: passieve houding, toegeeflijk en laat alles gebeuren zonder in te grijpen.

De democratische leiderschapsstijl: de collegiale leider, geeft in ruime mate leiding, biedt genoeg hulp aan de groep en zorgt voor dat het in overeenstemming gebeurt.

Leiding door de groep zelf: bewust gebruik van groepsdynamica, overeenstemming en consensus in een groep.

De directieve stijl: Hoge taakgerichtheid en lage relatiegerichtheid.

Vastberaden, initiërend, ambitieus en de taak komt op de eerste plaats.

De overtuigende stijl: Hoge taakgerichtheid en hoge relatiegerichtheid.

Streeft naar het verkleinen van machtsverschillen, integreert het individu met de organisatie, werkt toe naar gemeenschappelijke doelstellingen en verantwoordelijkheden en weet anderen goed te motiveren.

De participerende stijl: Lage taakgerichtheid en hoge relatiegerichtheid.

Informeel, rustig, sympathiek, aanvaardend, goedkeurend, mensen komen op de eerste plaats, nadruk op de persoonlijke ontwikkeling van de groepsleden en schept een veilige sfeer.

De delegerende stijl: Lage taakgerichtheid en lage relatiegerichtheid.

Delegeert verantwoordelijkheid naar de mensen zelf, is zorgvuldig, ordelijk, onpersoonlijk, afstandelijk, heeft een voorkeur voor procedures, is correct, accuraat, bedachtzaam en kalm. Uit: Remmerswaal, 2001.

Opdracht Leiderschapsstijlen
- Leiderschapsstijl herkennen
Doel
De leerling ontdekt in welke mate hij taken en relaties belangrijk vindt en welke houding de leerling daarin neemt. De leerling leert dat om iets te bereiken je hard moet werken en veel moet kunnen. Dit geeft de leerling het besef dat als het even tegen zit je niet moet opgeven maar door moet gaan om hoger te komen.

Onderdeel 14: Interesse

In het onderdeel interesse wordt aan de hand van het portfolio gekeken naar de interessegebieden van de leerling. Aan de hand van deze interessegebieden gaat de leerling op zoek naar de mogelijkheden tot vervolgstudie en mogelijke beroepen. De coach ondersteunt de leerling en werkt toe naar zelfredzaamheid.

Opdracht Interesse
- Evalueren Beroepen Portfolio.
Doel
De leerling heeft veel ervaring opgedaan en gaat hier nu over bezinnen. Door dit programma zal hij bewuster zijn van zijn kracht en beter kunnen beslissen welk beroep het beste bij hem past. De leerling hoeft nog niet te kiezen. De leerling kan ook een plan uitzetten voor de toekomst om verder te gaan met ontdekken. Door dit programma is de leerling op zijn minst geïnspireerd om na te denken over de toekomst en de keuze voor een beroep.

Onderdeel 0: Coaching:

Het onderdeel coaching loopt door het gehele programma, tijdens elk onderdeel komt vindt er per leerling één gesprek plaats. Er zijn een aantal vragen, welke gebruikt kunnen worden tijdens deze gesprekken. Het onderdeel coaching draagt bij aan de bewustwording, door de leerling te stimuleren, motiveren, overtuigen en feedback te geven. Tijdens de gesprekken met de leerling, maakt de coach gebruik van spiegelen, taalgebruik/metataal, sleutelwoorden en past zijn houding aan. In het eerste gesprek wordt een zinvol, realistisch en bereikbaar doel opgesteld door de leerling. De onderdelen in het programma zullen een reactie uitlokken bij de leerling. Deze heeft te maken met ervaring, hierbij komt de stimulusrespons kijken.

De verschillende soorten stimulusresponse in de onderdelen wordt het meeste gebruik gemaakt van de "Conditionerende Stimulus": een nieuwe stimulus die tegelijk gegeven wordt met de oude stimulus. De ervaringen van de leerling worden op de proef gesteld doordat de leerling nieuwe ervaringen opdoet en zal uiteindelijk uitkomen op de:

"Geconditioneerde Connectie": de nieuwe stimulusrespons-connectie die we hebben gecreëerd door een nieuwe stimulus aan de oude respons te koppelen. De oude, wellicht negatieve ervaring wordt vervangen door een positieve of neutrale ervaring. De coach kan de leerling helpen bij het verwerken van de reactie uit ervaring.

De belangrijkste vraag per onderdeel:	
Oriëntatie	Hoe komt het dat je het ene vak leuker vindt dan het andere vak?
1	Vind je de vakken die je niet leuk vindt moeilijk? Vind je vakken die je moeilijk vindt leuk? Welke beroepen kun je bedenken bij je favoriete vakken en vrijetijdsbesteding?
Talenten	Waar in voel jij je het beste? Wat geeft jou het gevoel dat je de hele wereld aan kan?
2	
Onderzoek	Welke voorwaarden stel jij aan je toekomstige beroep?
3	
Kwaliteiten	Welke beroepen kan je bij jouw capaciteiten en kwaliteiten bedenken?
4	
De acht intelligenties	Welke beroepen kun je bedenken bij jouw intelligenties? Wat vind je van jouw eigenschappen? Wat zou je beter willen kunnen?
5	
Casus	Wie bepalen welk beroep jij gaat doen? Wat vind je ervan dat anderen wel of niet betrokken zijn bij jouw keuze?
6	
Ervaringen	Hoe kijk jij naar beroepen? Welke invloed hebben de opdrachten op jouw ideeën bij beroepen?
7	
Cultuur	Wat is de zin van jouw leven?
8	Waarom besta je eigenlijk?
Leerstijl	Hoe kun je jouw manier van leren verbeteren?
9	
Eigen kracht	Wat heb je nodig om het te kunnen doen?
10	
Burger competenties	Welke invloed hebben de competenties die je als burger verwacht wordt te bezitten op de beroepskeuze?
11	
Teamrollen	Wat heb je geleerd van de teamrollen? Welk gedrag ervaar je als goed? Welk gedrag kan beter? Wat denk je dat jouw gedrag voor invloed heeft op de groep/anderen?
12	
Leiderschapstijl	Hoe sterk sta jij in je schoenen? Wie kan jou belemmeren in je ontwikkeling? Hoe kan je zorgen dat je niet meer belemmerd wordt?
13	
Interesse	Wat hebben de opdrachten jou opgeleverd? Wat ga je nu doen?
14	Welke richting/ welk beroep denk je te gaan kiezen?

De belangrijkste vragen voor de gesprekken:	
Toekomst	Welk doel wil je op lange termijn bereiken?
	Hoe ziet je situatie eruit als er geen problemen waren?
	Wanneer is je doel behaald?
	Is het doel realistisch?
	Wat zou het doel in de weg kunnen staan?
Realiteit	Wat is het kernpunt van de huidige situatie?
	Wie zijn er betrokken bij het probleem?
	Wie is er verantwoordelijk voor de uitkomst?
	Wat gebeurt er als het probleem niet wordt opgelost?
	Wat heb je tot nu toe gedaan?
	Welke obstakels moet je overwinnen?
	Welke vraag zou ik kunnen stellen waardoor jij je oncomfortabel gaat voelen?
	Hoe komt het dat je niet wilt dat die vraag gesteld wordt?
Mogelijkheden	Welke mogelijkheden heb je om je doel te bereiken?
	Welke mogelijkheid kost de meeste tijd?
	Welke is het meest uitdagend?
	Welke is het gemakkelijkst?
	Welke brengt je het dichtst bij je doel?
	Bij welke heb je het beste gevoel?
Afspraken	Wat ga je doen?
	Wanneer ga je dit doen?
	Hoe zeker ben je dat je dit echt gaat doen?
	Wat kan je belemmeren?
	Wanneer en met wie wil je dit evalueren?

Sleutelwoorden:	
Spiritualiteit	wie anders
Identiteit	wie, mij en ik
Overtuiging	Waarom, kan en kan niet
Capaciteiten	Hoe en vaardigheden
Gedrag	Wat
Omgeving	Waar, wanneer en wie

Vragen met *wie*, *wat*, *waar*, *wanneer* en *hoe*, zijn gericht zijn op specifieke details, *waarom* vragen horen er niet bij. *Waarom* vragen hebben minder het gewenste effect om informatie te krijgen (Kerr, 2006).

De achterliggende informatie achter de woorden en beperkingen in de visie van de leerling op de werkelijkheid helpen de coach om vast te stellen welke beperkingen de leerling zichzelf oplegt aan zijn visie op de wereld om hem heen. De woorden; *allemaal*, *elke*, *altijd*, *niemand* en *nooit* en *kan*, *zou kunnen*, *moet*, *dienst*, *behoort* geven aan dat er meer achter het verhaal zit. Het gebruik van deze woorden om door te vragen, kan de achterliggende informatie naar boven halen.

Conclusie

In mijn scriptie heb ik aan kunnen tonen dat de beroepskeuze een belangrijk onderdeel van de ontwikkeling is. Voor VMBO leerlingen is het belangrijk omdat zij het eerst voor de keuze komen een richting te kiezen, daarnaast kan een programma als deze schooluitval voorkomen. De regering wil dat iedereen een startkwalificatie heeft, en wil geen schoolverlaters. Het is beter als de leerlingen verder gaan studeren door de motivatie die zij hebben gekregen door mijn programma. De motivatie ontstaat door de positieve feedback van de omgeving en de coach. De leerling kan de kennis over zichzelf benutten en inzetten. Zowel de intrinsieke als de extrinsieke motivatie is aangewakkerd en schept nieuwe mogelijkheden voor de leerling. Voor CMV ligt er een kans om meer te betekenen voor de maatschappij door dit programma. Het Nieuwe Leren biedt een ingang in de scholen doordat andere werkvelden opgenomen kunnen worden in het lesprogramma, het draait allemaal om verbanden leggen met de realiteit.

In de hoofdstukken heb ik zoveel mogelijk informatie geschreven om de vragen van mijn scriptie te beantwoorden, aan de hand van de deelvragen geef ik nu een korte conclusie.

We weten dat de VMBO leerling graag verbanden tussen stof en realiteit ziet, hierdoor is de stof voor de leerling logisch. De leerling gebruikt de mensen in zijn omgeving om zijn eigen identiteit aan af te meten.

Het maken van een beroepskeuze is niet gemakkelijk, door de bewustwording van je kracht wordt de keuze gemakkelijker. Het ontwerpen van een beroepskeuzeprogramma gericht op de talenten, kwaliteiten en interesses van de leerling kan hem helpen, de inzichten in de goede eigenschappen van de leerling bevorderen het zelfvertrouwen.

Educatie en leren binnen CMV betekent dat de leerling gestimuleerd wordt op verschillende manieren te leren over zichzelf. CMV biedt educatieve programma's en kan leerprocessen goed begeleiden en organiseren.

Door middel van coaching wordt dit extra ondersteund en gaat de leerling in zichzelf geloven omdat hij alles vanuit zijn kracht kan oplossen.

De aanbevelingen in mijn programma kunnen door CMV'ers gebruikt worden om leerlingen in het VMBO onderwijs bewust te maken van de toekomstmogelijkheden die zij hebben op het gebied van scholing en arbeid. De toekomstmogelijkheden zijn ontstaan vanuit hun kracht uit talenten, kwaliteiten en interesses en de ervaring die zij opgedaan hebben door het beroepskeuzeprogramma.

Literatuurlijst

Geraadpleegde literatuur

- Bolhuis, S. (2001) *'Leren en veranderen bij volwassenen. Een nieuwe benadering'*. 2^e (herziene) druk. Coutinho, Bussum.
- Boschma, J. en Groen, I. (2006) *'Generatie Einstein, Slimmer, sneller en socialer. Communiceren met jongeren van de 21^{ste} eeuw'*. 5^e druk. Pearson Education Benelux.
- Braas, C., van der Ploeg, T., de Schepper, A. en Ville, I. (2001) *'Taaltopics. Vergaderen'*. Wolters-Noordhoff, Groningen.
- Centrum 16•22. (2006) *'Mentor Project'*. Werkmateriaal coaching, "De kracht van het vragen stellen", Centrum 16•22.
- Dewey, J., (1897) *'My Pedagogic Creed'* artikel van website <http://dewey.pragmatism.org/creed.htm>
- Haagse Hogeschool. (2006) *'Project Talentontwikkeling Training Student-Tutor'*. Projecthandleiding Coaching, Haagse Hogeschool.
- Haagse Hogeschool. (2007) *'NIP educatieprogramma'*. Theorie over NLP voor de specialisatie Educatie, Haagse Hogeschool.
- Haagse Hogeschool. (2007) *'Ondernemen en Innoveren'*. Minor informatie en theorie, Haagse Hogeschool.
- Havekes, R. (2005) *'De leerwerkplaats. Samen leren in de praktijk'*. Bohn Stafleu van Loghum, Houten.
- Helmich, B. (red.) (2003) *'Kansrijk over. Afstemming programma en vaardigheden VMBO-mbo. Deel 1: Programmatische afstemming'*. Garant, Antwerpen/Apeldoorn.
- Helmich, B. (red.) (2003) *'Kansrijk over. Afstemming programma en vaardigheden VMBO-mbo. Deel 2: Vaardigheden en pedagogisch-didactisch handelen'*. Garant, Antwerpen/Apeldoorn.
- Hendriksen, J. (2006) *'Cirkelen rond Kolb. Begeleiden van leerprocessen'*. 2^e druk. Nelissen, Soest.
- Heymann, F. van. (1988) *'Voorlichting geven aan individu en groep. Een handleiding voor gesprekvoering'*. Coutinho, Muiderberg.
- Kerr, P. (2006) *'Coaching met NLP. Praktische psychologische instrumenten voor Coaching in de moderne werkomgeving'*. 2^e druk. Scriptum.
- Luken, T., (1996) Beroepskeuze. ErhmVision artikel van website www.ehrmvision.nl.
- Marzano, R. en Miedema, W. (2005) *'Leren in vijf dimensies. Moderne didactiek voor het voortgezet onderwijs'*. Koninklijke van Gorcum, Assen.
- Meijers, F. *Pedagogiek*, Heeft beroepskeuzevoorlichting zin? Naar een strategie van participerend leren. Jaargang 21, maart 2001.
- Poel, H. van der. (2004) *'Tijd voor vrijheid. Inleiding tot de studie van de vrijetijd'*. 3^e (herziene) druk. Boom, Amsterdam.
- Raas, U. (2003) *'De mentor als coach. Sturing geven aan zelfsturing'*. Projecthandleiding Mentoren, Centrum 16•22.
- Remmerswaal, J. (2001) *'Begeleiden van groepen. Groepsdynamica in de groepspraktijk'*. 1^e druk, 7^e oplage. Bohn Stafleu Van Loghum.
- Schellekens, H. (1980) *'Praktijk leren. Een andere kijk op leren in praktijksituaties'*. Pedagogisch centrum beroepsonderwijs bedrijfsleven i.s.m. PCBB, 's Hertogenbosch.
- Spierts, M. (2000) *'Balanceren en Stimuleren. Methodisch handelen in het sociaal-cultureel werk'*. 2^e druk, 3^e oplage. Elsevier/De Tijdstroom, Maarssen.
- Spierts, M. (red.) (2001 A) *'Beroep in ontwikkeling. Een oriëntatie op culturele en maatschappelijk vorming'*. 1^e druk, 3^e oplage. Elsevier, Maarssen.
- Spierts, M. (red.) (2001 B) *'Werken aan openheid en samenhang. Een nadere verkenning van culturele en maatschappelijke vorming'*. 1^e druk, 2^e oplage. Elsevier, Maarssen.

- Traas, M. (2000) '*Opvoeding in verandering. Een veranderende maatschappij en de opvoeding van jongeren*'. 7^e druk. HBuitgevers, Baarn.
- Vandamme, R. (2005) '*Handboek ontwikkelingsgericht coachen. Een hefboom voor zelfsturing*'. 3^e druk. Nelissen, Soest.
- Vlerk, D. van der. (2005) '*Inspireren tot leren. Het ontwerpen van een uitdagende leeromgeving*'. Coutinho, Bussum.
- Waal, V. de. (2004) '*Uitdagend leren. Culturele en maatschappelijk activiteiten als leeromgeving*'. 2^e (herziene) druk. Coutinho, Bussum.

Geraadpleegde websites

www.aps.nl
www.beroepskeuze.nl
www.google.nl/
www.horizoncollege.nl
www.kchandel.nl
www.lichaamstaal.nl/
www.managementstart.nl
www.maxiespages.com/
www.metamagazine.nl
www.minocw.nl
www.opodordrecht.nl
www.pedagogie.student.kuleuven.ac.be
www.pedagogiek-online.nl
www.roctwentepius.nl
www.slo.nl
www.sozawe.rotterdam.nl
<http://home.kabelfoon.nl>
<http://nl.wikipedia.org/>
<http://studiekeuze.schoolweb.nl>
<http://studiekeuze.schoolweb.nl>
<http://omroep.nl/bnn/iq2006/>

De websites zijn geraadpleegd in de periode april, mei en juni 2007.

Verklarende woordenlijst

Woorden:

Abstract	niet als vorm voorstelbaar, niet door aanschouwing verkregen maar door redenering afgeleid
Allochtoon	een persoon waar van tenminste één ouder in het buitenland geboren is
Assessment	beoordeling van een sollicitant, werknemer of leerling op geschiktheid voor een functie
Competentie	een bekwaamheid, door aanleg en oefening kundig en geschikt
Concreet	als vorm voorstelbaar, stoffelijk, aan een vorm of voorwerp gebonden, duidelijk en bepaald
Inter-persoonlijk	sociale competentie: ter aanduiding van onderlinge betrekkingen tussen de aangeduide personen NLP: communicatie met anderen
Intra-persoonlijk	sociale competentie: ter aanduiding, dat iets plaatsvindt binnen de aangeduide persoon NLP: interne communicatie
Lateraal	zijdelings leren, informeel
Leerlijn	een competentie ontwikkelingstraject in het VMBO onderwijs
Logisch-positivisme	onafhankelijk van ervaringen kunnen dingen ook waar zijn
Mediasmart	het slim omkunnen gaan met de diverse media apparaten
Metafoor	een beeld dat een begrip vervangt
Narratief	verhalend en vertellend
Neuro Linguïstisch Programmeren	Leer die zich bezig houdt met structuur van de menselijke waarneming
Peergroup	lotgenoten, met wie men omgaat
Sector	afdeling van het maatschappelijke of economische leven
Segmentatie	het bestaan uit verschillende groepen
Sociaal-constructivisme	medeleerlingen spelen rol in leerproces

Afkortingen:

APS	Algemeen Pedagogisch Studiecentrum
RSLA	Recreatiesportleider - A
SLO	Stichting Leerplan Ontwikkeling
Ministerie van OCW	Ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap
NCVO	Nederlands Centrum voor Volksontwikkeling

Bijlagen

Bijlage 1.1: Kwaliteiten en intelligenties

Kwaliteiten

In beroepskeuzetesten worden onder andere je capaciteiten getest, deze kenmerken de kwaliteiten die je bezit en kun je gemakkelijk koppelen aan beroepen. Vier van deze capaciteiten zijn:

Taalkundig-logisch redeneren: testen op dit gebied onderzoeken om hoeverre je in staat bent verbanden te leggen tussen woorden en begrippen, het is een maatstaaf voor je algemeen begripsvermogen en denkvermogen.

Cijfermatig-logisch inzicht: dit soort testen bekijken of je onderliggende logica uit getallenreeksen kunt ontdekken, de uitslag geeft aan hoe goed je denkvermogen is.

Rekenvaardigheid: deze testen meten je vaardigheid in hoofdrekenen, deze vaardigheid is belangrijk bij technische en financieel-economische beroepen.

Exact-logisch redeneren: in dit soort testen wordt bekeken of je overeenkomsten kunt ontdekken in figuren. Taal speelt bij de ze test een minder belangrijke rol. Dit vermogen is belangrijk bij beroepen waarin exacte vakken en analytisch inzicht een rol spelen.

Uit: Luken, 1996.

De acht intelligenties

Howard Gardner (1983/1995) heeft de theorie van de acht intelligenties ontwikkeld. De intelligenties zijn de bekwaamheden om een probleem op te lossen of een resultaat aan te passen. Hij spreekt van meervoudige intelligenties omdat hij ervan uitgaat dat er meerdere manieren zijn om intelligent te zijn. Hij omschrijft de volgende intelligenties.

Interpersoonlijk: houdt van contact met anderen, werkt graag samen, voelt scherp aan wat anderen bezig houdt, voelt zich prettig in groepen, houdt van gezelligheid en feestjes en is graag bereid anderen te helpen.

Intrapersoonlijk: stelt zich graag op de achtergrond, leeft in een eigen wereld, houdt van dagdromen, kent eigen sterke en zwakke kanten goed, neemt scherp waar wat er gebeurt, schrijft een dagboek, heeft gevoel voor reflectie en poëzie.

Lichamelijk-motorisch: reageert meestal met trefzekere bewegingen, heeft een strek gevoel voor gebruik van eigen lichaam, kent fijne motoriek sleutelt of knutselt graag, leer gemakkelijk iets door te doen of te spelen.

Logisch-mathematisch: ordent graag informatie, speelt graag met cijfers, overweegt bij het oplossen van problemen, redeneert logisch en denkt kritisch.

Muzikaal- ritmisch: pikt snel melodietjes op, speelt graag een muziekinstrument, werkt met ezelsbruggetjes en rijmpjes om iets te onthouden, heeft een sterkt gevoel voor ritme, stijl in stemgebruik en vertelt boeiend.

Natuurgericht: is gefascineerd door alles wat groeit en bloeit, herkent snel kenmerken van planten en dieren, observeert en verklaart graag veranderingen in de natuur, leert gemakkelijk door waarnemingen buiten, kan goed verzamelen en ordenen en gaat graag met dieren om.

Verbaal-linguïstisch: denkt in woorden, formuleert gemakkelijk, kan gemakkelijk ideeën onder woorden brengen, leest snel en met inzicht en kan goed argumenteren.

Visueel-ruimtelijk: neemt de werkelijkheid waar via ruimte en kleuren, heeft gevoel voor kleurnuances, tekent vaak figuurtjes of maakt krabbels, experimenteert met schetsen of ontwerpen, kan zich snel oriënteren in gebouwen en wijken.

Uit: www.aps.nl en www.opodordrecht.nl, 2007.

Bijlage 1.2: Myers-Briggs Type Indicator (MBTI)

Er zijn vier kenmerken in je voorkeur van je persoonlijkheidstype. Aan de hand van deze test kan je jouw teamrol bepalen. Dit doe je door de letters van je keuze achter elkaar te zetten en ze in de lijst op te zoeken.

Extraversie (E) of Introversie (I): Of je vooral gericht bent op de buitenwereld of je eigen gedachtewereld. Extraverte mensen vinden het leuk om in teams te werken en ontwikkelen ideeën in overleg met anderen, mensen met een introverte persoonlijkheid houden van een rustige werkruimte en ontwikkelen ideeën als ze alleen zijn.

Observatie (S) of Intuïtie (N): Of je vooral interesse hebt in feiten (realist) of geboeid bent door wat mogelijk is (vernieuwer). Realisten werken het liefst stapsgewijs aan taken waarvan de werkwijze al kennen. Intuïtieve mensen vinden het juist een uitdaging om nieuwe, complexe projecten aan te pakken en werken in vlagen van energie.

Denken (T) of Voelen (F): Of je beslissingen maakt op basis van logisch, objectief redeneren of op basis van persoonlijke emoties en idealen. Denkers zijn vastberaden en gericht op de taak in plaats van op de groep. Voelers zijn vooral gebaat bij een eensgezindheid in de groep.

Oordelen (J) of Waarneming (P): Of je het liefst gestructureerd en georganiseerd bent of juist spontaan en flexibel. Oordelaars werken volgens planning, beslissen snel en concentreren zich op wat er gedaan moet worden. Waarnemers houden van verandering, staan open voor nieuwe ervaringen en voelen zich beperkt door te veel structuur.

IS: Bedachtzame realist.

IN: Bedachtzame vernieuwer.

ES: Actiegerichte realist.

EN: Actiegerichte vernieuwer.

Uit: www.Carrieretijger.nl, 2007.

IS_iT_eJ	IS_iF_eJ	IN_iF_eJ	IN_iT_eJ
Inspector	Protector	Counselor	Mastermind
IS_eT_iP	IS_eF_iP	IN_eF_iP	IN_eT_iP
Crafter	Composer	Healer	Architect
ES_eT_iP	ES_eF_iP	EN_eF_iP	EN_eT_iP
Promoter	Performer	Champion	Inventor
ES_iT_eJ	ES_iF_eJ	EN_iF_eJ	EN_iT_eJ
Supervisor	Provider	Teacher	Field Marshal

Uit: <http://en.wikipedia.org/wiki/Myers-Briggs>, 2007.

Bijlage 1.3: De teamrollen van R. Meredith Belbin

Coördinator: is volwassen, met veel zelfvertrouwen en een goede voorzitter. Verheldert doelstellingen, versnelt de besluitvorming en kan goed delegeren. Hij heeft iets manipulerends en delegeert zijn eigen werk. Schrijft teamprestaties toe aan eigen persoon.

Vormer: is uitdagend, dynamisch en functioneert het beste onder druk. Heeft gedrevenheid en moed om te nodige obstakels te overwinnen. Kan anderen provoceren en de gevoelens van andere mensen kwetsen en raakt snel geïrriteerd en gefrustreerd. Is niet in staat de situatie te redden met humor of een verontschuldiging.

Brononderzoeker: is extravert, enthousiast en communicatief. Onderzoekt nieuwe mogelijkheden en legt contacten.

Te optimistisch en verliest interesse als het eerste enthousiasme gezakt is. Laat anderen in de steek door afspraken niet volledig na te komen.

Plant/Ideeënman: is creatief, heeft een grote verbeeldingskracht en is vrijzinnig. Lost moeilijke problemen op.

Let niet op details en gaat in het werk op zodat hij niet effectief kan communiceren. Houdt ideeën voor zichzelf wanneer samenwerking tot betere resultaten zou leiden.

Monitor: is nuchter, heeft strategisch inzicht en goed onderscheidingsvermogen. Ziet alle opties en heeft scherp beoordelingsvermogen. Mist gedrevenheid en het vermogen om anderen te motiveren. Is cynisch zonder reden.

Implementeerder/Bedrijfsman: is gedisciplineerd, betrouwbaar, behoudend en efficiënt. Zet ideeën om in praktische handelingen.

Niet erg flexibel en reageert traag wanneer zich nieuwe mogelijkheden voordoen. Houdt veranderingen tegen.

Groepswerker: is coöperatief, mild en opmerkzaam diplomatiek. Luister, is opbouwend, voorkomt wrijving en brengt rust in de tent. Besluiteloos in moeilijke situaties en laat zich gemakkelijk beïnvloeden. Gaat situaties die stress met zich kunnen meebrengen uit de weg.

Zorgdrager: is nauwgezet, gewetensvol en gespannen. Is alert op vergissingen en nalatigheid. Zorgt dat de dingen op tijd gebeuren.

Is geneigd zich onnodig zorgen te maken, delegeert niet graag en is soms een muggenzifter. Kan geobsedeerd gedrag vertonen.

Specialist: is doelbewust, initiatiefrijk en toegewijd. Voorziet in kennis en vaardigheden waar een tekort aan is.

Zijn inbreng is beperkt tot een klein gebied. Blijft te lang stilstaan bij technische details en heeft geen oog voor het grote geheel. Negeert factoren die buiten de eigen competentie liggen.

Uit: Braas, 2001.

Bijlage 1.4: Leiderschapsstijlen

De autoritaire leiderschapsstijl: houdt controle door het geven van instructies, doel bepaling en dor het doelbewust maken van de uitvoering van al het werk.

De laissez-faire leiderschapsstijl: passieve houding, toegeeflijk en laat alles gebeuren zonder in te grijpen.

De democratische leiderschapsstijl: de collegiale leider, geeft in ruime mate leiding, biedt genoeg hulp aan de groep en zorgt voor dat het in overeenstemming gebeurt.

Leiding door de groep zelf: bewust gebruik van groepsdynamica, overeenstemming en consensus in een groep.

De directieve stijl: Hoge taakgerichtheid en lage relatiegerichtheid.

Vastberaden, initiërend, ambitieus en de taak komt op de eerste plaats.

De overtuigende stijl: Hoge taakgerichtheid en hoge relatiegerichtheid.

Streeft naar het verkleinen van machtsverschillen, integreert het individu met de organisatie, werkt toe naar gemeenschappelijke doelstellingen en verantwoordelijkheden en weet anderen goed te motiveren.

De participerende stijl: Lage taakgerichtheid en hoge relatiegerichtheid.

Informeel, rustig, sympathiek, aanvaardend, goedkeurend, mensen komen op de eerste plaats, nadruk op de persoonlijke ontwikkeling van de groepsleden en schept een veilige sfeer.

De delegerende stijl: Lage taakgerichtheid en lage relatiegerichtheid.

Delegeert verantwoordelijkheid naar de mensen zelf, is zorgvuldig, ordelijk, onpersoonlijk, afstandelijk, heeft een voorkeur voor procedures, is correct, accuraat, bedachtzaam en kalm.

Uit: Remmerswaal, 2001.

Bijlage 2.1: Competenties van de burger

De huidige maatschappij doet een beroep op het leervermogen van mensen om op eigen kracht de identiteit vorm te geven. Er zijn een aantal competenties van de burger waaraan wordt verwacht te voldoen.

Digitaal competent/technologisch: actief gebruik kunnen maken van de digitale mogelijkheden.

Sociaal competent/ecologisch: met mensen om kunnen gaan, sociale verbondenheid voelen.

Onderscheidings-competent: de betekenis van dingen begrijpen, meningen opnemen in oordeelsvorming.

Empatisch competent: in staat zijn om zich in te leven in de gevoelens en positie van anderen en daar begrip voor hebben.

Presentatie competent/communicatie: in het openbaar kunnen spreken en presenteren.

Expressief competent/identiteit: het vermogen om uiting te geven aan de eigen gevoelens, verlangen of kunstzinnige talenten.

Reflectief competent/historisch: kritisch naar jezelf kunnen kijken en naar je manier van leren.

Economisch competent: in staat zijn om je hele leven voor werk en inkomen te zorgen.

Uit: Van der Vlerk, 2005.

Bijlage 2.2: Sociale competenties

	Intrapersoonlijk	Interpersoonlijk	Maatschappij
Attitude	Zelfvertrouwen Zelfrespect Verantwoordelijkheid willen nemen voor eigen handelen Zelfstandigheid in de zin van eigen koers durven varen	Vertrouwen in anderen Anderen respecteren Betrokkenheid bij anderen Verantwoordelijkheid willen nemen voor relaties met anderen Dialogoog met anderen willen aangaan	Democratisch Gelijkheid/ Gelijkwaardigheid Rechtvaardigheid/zorg Verantwoordelijkheid voor de samenleving willen nemen/willen participeren Ieders stem willen horen
Kennis	Zelfkennis	Kennis van sociale regels en omgangsvormen	Kennis van de samenleving
Reflectie	Kritisch inzicht in de wensen, mogelijkheden en beweegredenen van jezelf	Inzicht in de wensen, mogelijkheden en beweegredenen van anderen Inzicht in groepsprocessen Inzicht in het effect van het eigen handelen op anderen	Inzicht in de sociale structuur van de samenleving Inzicht in sociale processen Inzicht in de invloed van de sociale structuur van de samenleving op intra- en interpersoonlijk functioneren Inzicht in de eigen handelings(on)-Mogelijkheden met betrekking tot de sociale structuur van de samenleving
Vaardigheden	Regulatievaardigheden, het reguleren van eigen impulsen, emoties, zelfcontrole en zelfdisciplineren	Sociaal communicatieve vaardigheden Van perspectief kunnen wisselen	Met culturele verschillen en verschillen in maatschappelijke positie kunnen omgaan Met sociale spanningen kunnen omgaan

Dit schema is overgenomen uit het boek Uitdagend Leren van Vincent de Waal.

Bijlage 2.3: Leerniveau's coachen

Leerniveau	Leeractiviteiten	Rol coach als begeleider van leerprocessen
Single-loop leren	Reproductie van bestaande kennis Betere antwoorden en oplossingen zoeken binnen beperkte marges Verbeteren bestaand gedrag (vaardigheden) Kennisvermeerdering op het niveau van informatieverrijking	Coach structureert en bepaalt inhoud (zwaartepunt op klassieke docentenrol) Stuurt op resultaten en op Reflecton-in-action Helder evalueerbaar bijvoorbeeld in vijfpuntenschaal Bevordert zekerheid, duidelijkheid en vertrouwen
Double-loop leren	Inzichten ontwikkelen: ontdekkingen doen Nieuwe wegen inslaan en onderzoeken Vernieuwen denkkaders binnen bestaande overtuigingen Ontwikkelen van nieuwe kennis Debat over onderliggende waarden, normen en zingevingvraagstukken Aandacht voor reflectie Leren van elkaar, met elkaar	Coach biedt ruimte voor experimenteren en onderzoek Ondersteunt en stimuleert tot gezamenlijke verantwoordelijkheid Coach neemt risico's, legt niet alles vast: groep neemt deze attitude over Nieuwe evaluatievormen (reflectieverslag) gerichtheid op Reflection-on-action Coach is verantwoordelijk voor de structuur: de deelnemers voor de inhoud Coach en groep leren samen: participeren en transparant
Triple-loop leren	Fundamentele gevoelens en basisovertuigingen worden aangesproken Inzichten transformeren tot nieuwe ontwikkelingsgebieden en overtuigingen Werken rond zingeving en grensverlegging (WAT WIL IK ?)	Samen verantwoordelijk (zelfsturing) Verantwoordelijkheid structuur en inhoud worden meer gedeeld Veiligheid, vertrouwen en creativiteit

Dit schema is overgenomen uit het boek Cirkelen rond Kolb van Jeroen Hendricksen.

Bijlage 2.4: Leerstijlen van Kolb

De Doener: tussen actief experimenteren en concreet ervaren: accommoderen.

Kenmerken: uitvoeren van plannen en experimenten, experimenteren met nieuwe dingen, risico's nemen, excelleren in nieuwe situaties, gemakkelijk omgaan met mensen, soms ongeduldig en dwingerig en negeren plannen en feiten. Leervormen: ontwikkelingsleren door experimenteren en ervaringsleren.

De Bezinner: tussen concreet ervaren en reflexief observeren: divergeren.

Kenmerken: verbeeldingskracht, ontwikkelen verscheidene perspectieven in concrete situaties, genereren ideeën bijvoorbeeld door middel van brainstorming, zijn geïnteresseerd in mensen, emotioneel van aard en cultureel geïnteresseerd. Leervormen: belevingsleren (gevoelsmatig) en ervaringsleren.

De Beslissers: tussen reflexief observeren en abstract conceptualiseren:

assimileren. Kenmerken: redeneren logisch, vinden het belangrijk dat theorie logisch en nauwkeurig is, verwerken verschillende observaties in een geïntegreerde uitleg, gericht op abstracte begrippen en concepten, minder gericht op praktisch gebruik van theorie en minder gericht op mensen. Leervormen: belevingsleren via waarnemen, beschouwen, verwerken en analyseren en cognitief leren.

De Denker: tussen abstract conceptualiseren en actief experimenteren:

convergeren. Kenmerken: vertalen ideeën praktisch, zijn gericht op eenduidige, enkelvoudige antwoorden, zijn gericht op één oplossing voor één probleem, richten door redeneren hun kennis op en specifiek probleem, relatief weinig geëmotioneerd en regelen liever zaken zonder mensen dan met mensen. Leervormen: belevingsleren via denkprocessen (inzicht) en ervaringsleren.

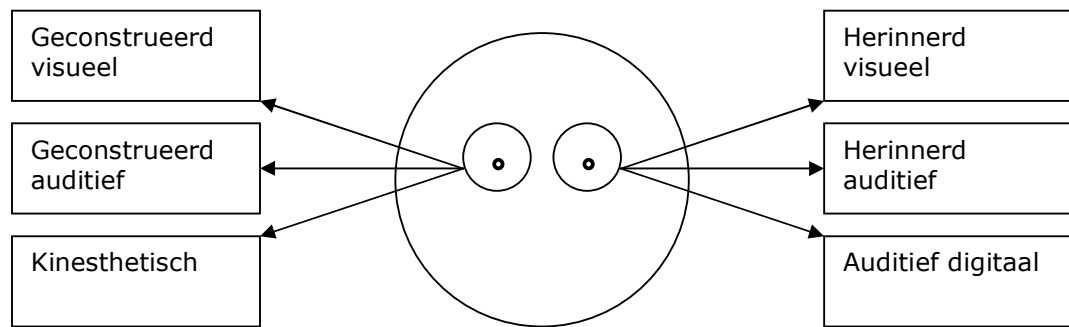
Uit: Hendricksen, 2006.

Bijlage 3.1: Representatiesystemen

Visueel zijn de externe visuele indrukken en interne beelden, auditief zijn de externe geluidsindrukken en intern gesprek, kinesthetisch is de aanraking en interne gevoelens, smaakbeleving is het proeven en reuk zijn de geuren.

Visueel	Auditief	Kinesthetisch
Zien	Horen	Pakken
Kijken	Vertellen	Voelen
Helder	Klinken	Hard
Dagen	Muziek	Ongevoelig
Opdoemen	Harmoniseren	Concreet
Verhelderen	Afstemmen	Rauw
Verbeelden	Weerklinken	Stevig
Beeld	Luisteren	Voelen
Mistig	Stilte	Greep hebben op
Kijk	Doof	Te pakken krijgen
Scherp	Valse noot	Intrappen
Vaag oog	Gekonkel	Verhitte discussie
Kortzichtig	Oorverdovend	Aan de touwtjes trekken
Blinde vlek	Zoetgevooid	Gladde jongen
Een kijkje nemen	Schril	Uitkotsen
Tunnelvisie	De klok horen luiden	Goed gefundeerd
Helikopterblik	Iemand een oor lenen	In zijn nekvel grijpen
Blote oog	Luid en duidelijk	In contact komen met
Een beeld schetsen	Spinnen als een poes	Hand in hand

Dit schema is overgenomen uit het boek Coaching met NLP van Paul Kerr.

Bijlage 3.2: Oogbewegingen

Dit schema is overgenomen uit het boek Coaching met NLP van Paul Kerr.

Visueel herinnerd:

Denk aan de kleur van je woonkamer. Wat is het patroon van je favoriete kleding stuk. Denk aan de laatste keer toen u iemand zal voetballen. Welke vijf personen zag u vanmorgen het eerst?

Visuele constructie:

Beeld je in hoe je eruit ziet als je twee meter boven ons staat en je verandert de skyline van een stad. Stel je de bovenste helft voor als leeuw en de onderste helft als een fluoriderende Roze giraf.

Auditief herinnerd:

Denk aan je favoriete liedjes. Denk aan neervallende regen. Hoe klinkt een auto als je hem start?

Auditieve constructie:

Denk aan een geluid van een basgitaar dat verandert in het geluid van een slechte wekker. Luister naar het geluid van een blaffende hond en tegelijk daarmee het geluid van een zingende vis.

Auditief digitaal:

Luister even naar het geluid van uw eigen innerlijke stem. Hoor nu de soort dingen die u het vaakst tegen uzelf zegt.

Kinesthetisch:

Denk nu terug aan het gevoel van natte wollen sokken aan je voeten. Denk aan een warme steen in je handen. Hoe voelt het aaien van een dier?

Uit: Paul Kerr, 2006.