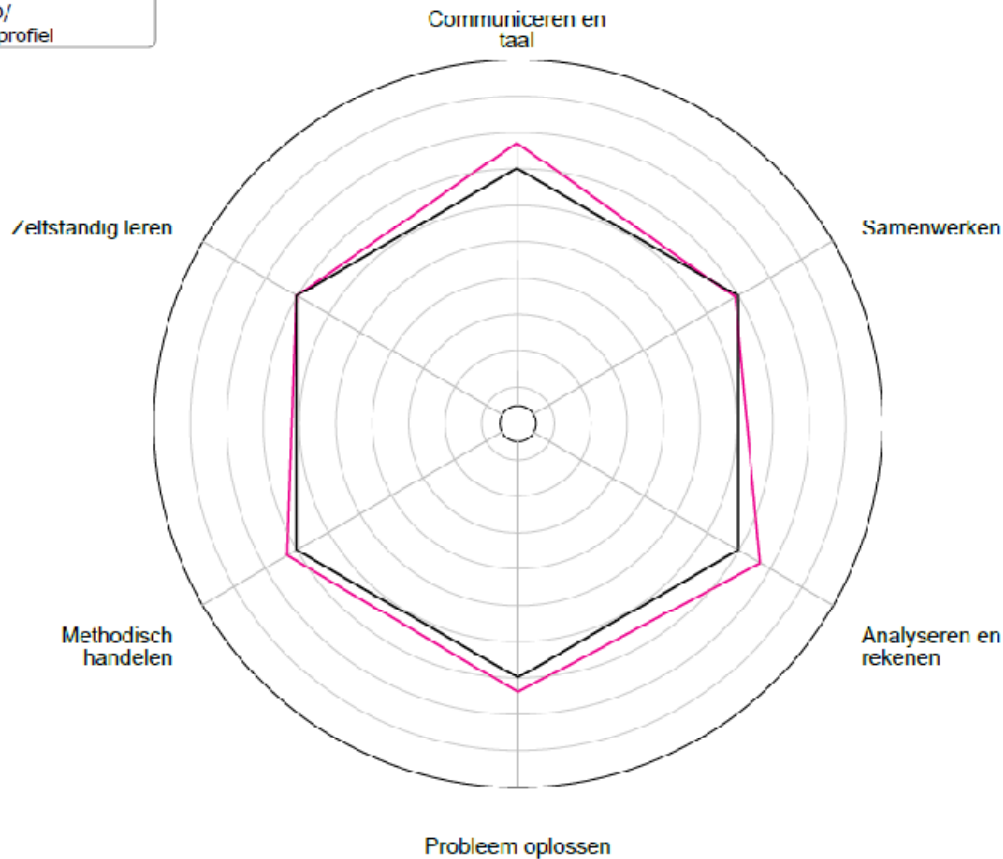


# Gespreksprotocol Kies Actief

## Spindiagram

■ Demo 1 Gebruiker  
■ MBO/  
VO-profiel



*met dank aan:*

Bert Bongaerts (vo: de Breul)  
Elsje Groensmit (hbo: Hogeschool Utrecht)  
Marcella Polis (hbo: Hogeschool Utrecht)  
Anne-Marie van Rooijen (mbo: ROC ASA)

## Inhoud

Begeleiding Kies Actief basismodule .....	3
1. Start groep lerenden en begeleider .....	3
2. De lerende alleen en de Kies Actief basismodule .....	3
3. Gesprek/Pijlendiagram lerende & begeleider .....	3
4. Optie: het verslagformulier lerende & begeleider .....	3
5. Ontwikkelingsplan lerende alleen .....	3
6. Leerdoelen en -activiteiten lerende & begeleider .....	4
7. Afrondend gesprek lerende & begeleider .....	4
Bijlage 1: Pijlendiagram .....	5
Hulpmiddel bij gesprekken .....	5
Bijlage 2: Verslagformulier .....	6
Bijlage 3: SMART methode .....	7
Inleiding .....	7
Zinnige leerdoelen en feedback .....	7
Vragen die helpen bij het formuleren van een leerdoel .....	7
SMART formuleren .....	8
Specifiek .....	8
Meetbaar .....	8
Activerend .....	8
Realistisch .....	9
Tijdsplanning .....	9
SMART begeleiden .....	9

## Begeleiding Kies Actief basismodule

De Kies Actief basismodule is ontwikkeld om leerlingen, deelnemers en studenten inzicht te geven in het persoonlijk competentieprofiel in relatie tot een algemeen hbo-competentieprofiel. De basismodule kan goed worden gebruikt om een 'warme overdracht' van het mbo naar het hbo en van het vo naar hbo te realiseren.

Om de basismodule doelmatig in te kunnen zetten wordt begeleiding verwacht vanuit de opleiding waar de leerling, deelnemer of student op dat moment deel van uit maakt. Dit kan zijn het voortgezet onderwijs (HAVO-VWO), een mbo-opleiding of een hbo-opleiding. Dit protocol is geschikt voor alle doelgroepen, daarom wordt in plaats van 'leerling, deelnemer en/of student' het woord 'lerende' gebruikt.

Hieronder volgt een stappenplan aangevuld met middelen die ondersteunend kunnen zijn in het begeleidingsproces. De Kies Actief basismodule is een selfassessment met de mogelijkheid voor 360 graden feedback: de lerende kan anderen uitnodigen feedback te geven op zijn/haar competenties.

### 1. Start groep lerenden en begeleider

De lerende kan in groepsverband worden geïnstrueerd door de begeleider. De begeleider geeft algemene uitleg over hoe de Kies Actief basismodule te vinden, het aanmelden en het gebruik. Denk hierbij aan het feit dat sommige lerenden zeer kritisch zijn over zichzelf waar anderen zeer overmoedig zijn over het eigen functioneren. Wat dat betreft is de uitkomst van de basismodule een weergave van hoe de lerende zichzelf ziet of beleeft.

Geef lerenden mee dat zij eerlijk naar zichzelf moeten kijken.

### 2. De lerende alleen en de Kies Actief basismodule

Er wordt afgesproken wanneer de lerende de rapportage, die door de basismodule wordt gegenereerd, bij de begeleider inlevert. Als er gebruik wordt gemaakt van de 360 graden feedback-optie, dan wordt ook het aantal mensen dat om feedback wordt gevraagd afgesproken.

Er wordt een afspraak gepland voor het gesprek tussen begeleider en lerende.

### 3. Gesprek/Pijlendiagram lerende & begeleider

In het gesprek wordt het persoonlijk competentieprofiel van de lerende aan de hand van de Kies Actief rapportage besproken. In dit gesprek is er ruimte om feedback vanuit de 360 graden in te brengen.

Centraal staat de vraag of de lerende zichzelf herkent in het gegenereerde profiel. (bijlage 1)

### 4. Optie: het verslagformulier lerende & begeleider

Het gesprek kan worden vastgelegd op het verslagformulier. Door dit formulier wordt in een oogopslag duidelijk waar de lerende staat ten opzichte van een gekozen ontwikkelrichting, bijv. een vervolgopleiding.

De lerende kan nu de volgende stap zetten: leerdoelen en leeractiviteiten bepalen. (bijlage 2)

### 5. Ontwikkelingsplan lerende alleen

Aan de hand van het verslagformulier kan de lerende nu voor zichzelf in beeld brengen waar zijn of haar kracht zit en waar de ontwikkelpunten of leerdoelen liggen. Dit kan in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan.

## 6. Leerdoelen en -activiteiten lerende & begeleider

Het formuleren van leerdoelen moet geen op zichzelf staand doel zijn. Door lerenden wordt deze exercitie als zinvol ervaren wanneer wordt ingezien dat er problemen worden opgelost.

Bijvoorbeeld tijdens stage ontdekken lerenden wat de betekenis is van hun competenties en welke noodzakelijk moeten worden ontwikkeld om opdrachten tot een goed einde te brengen. Pas dan heeft het formuleren van leerdoelen werkelijk zin. Werken aan groepsopdrachten of projecten kan ook een dergelijke ervaring teweeg brengen.

Lerenden die dit nog niet hebben kunnen ervaren zullen het formuleren van leerdoelen snel ervaren als een noodzakelijke opdracht van school uit. Dit wil nogal eens resulteren in situaties dat potentiële studenten voor elkaar leerdoelen formuleren om maar aan de opdracht te hebben voldaan ( ...heb jij nog een leerdoel voor mij? Ik moest er vandaag een mee nemen... ).

Leerdoelen waarvan de lerende persoonlijk het nut niet ziet, worden nooit gehaald. De lerende moet de ruimte krijgen zich in alle eerlijkheid af te vragen: formuleer ik dit doel omdat anderen dat graag willen of wil ik het ook echt zelf? Met andere woorden: zit er voor de lerende iets aantrekkelijks in of gehoorzaamt de lerende alleen aan wat hij/zij denkt dat moet. Soms merk je dat al bij het praten over een leerdoel: zegt de lerende 'ik moet...' of 'ik wil...'?

## 7. Afrondend gesprek lerende & begeleider

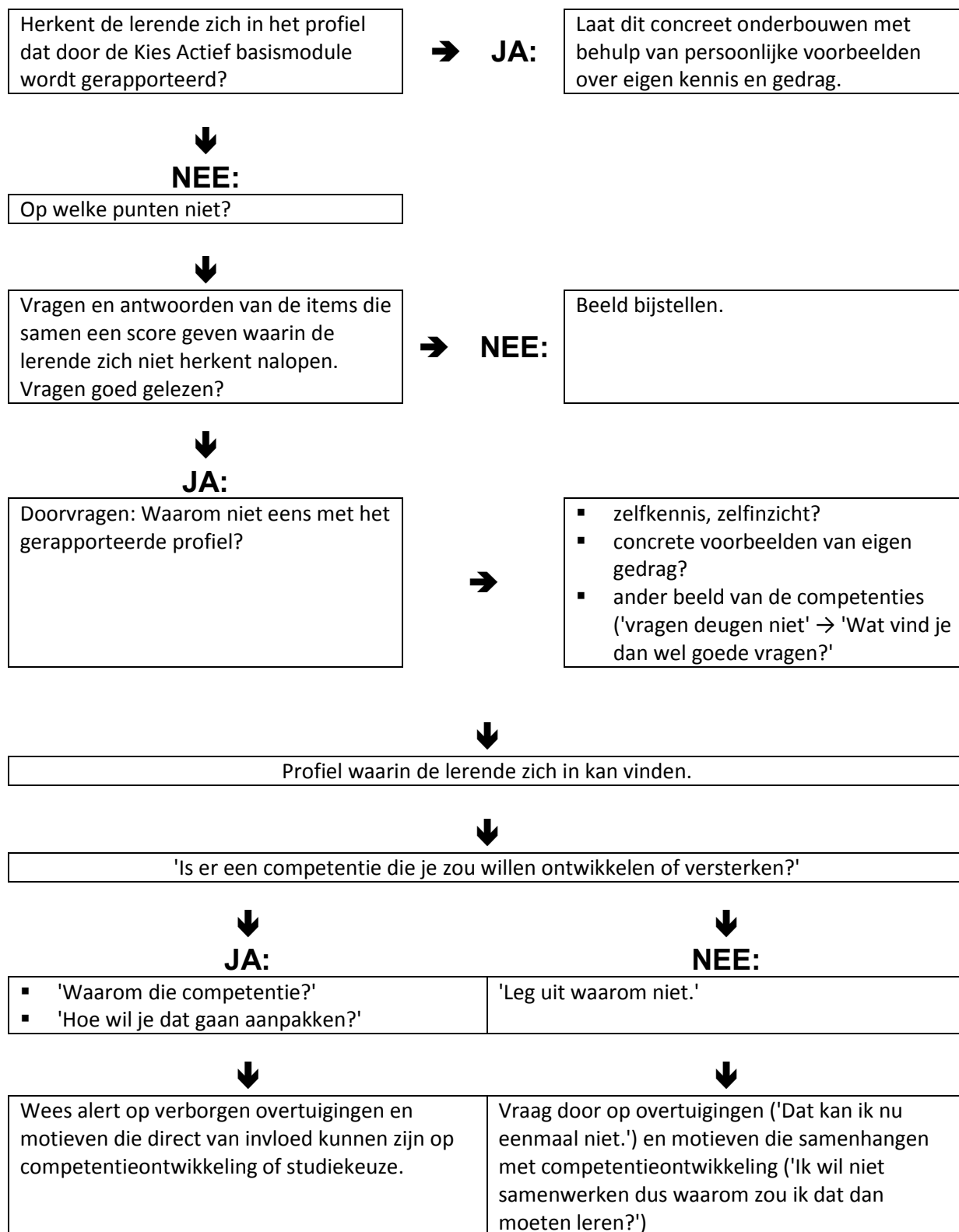
Tijdens het afrondende gesprek is er de mogelijkheid de lerende te helpen met het formuleren van de leerdoelen en leeractiviteiten afhankelijk van de situatie.

Om de lerende te helpen leerdoelen SMART te formuleren, zie bijlage 3.

**De studieloopbaanbegeleider herhaalt dit proces met de lerende en zorgt ervoor dat de lerende zich verantwoordelijk voelt voor zijn/haar ontwikkeling. De lerende is zelf verantwoordelijk voor zijn/haar portfolio (eventueel een digitaal portfolio) waarin de competentieontwikkeling aan de hand van de Kies Actief rapportages zichtbaar kan worden gemaakt.**

## Bijlage 1: Pijlendiagram

### Hulpmiddel bij gesprekken



## Bijlage 2: Verslagformulier

datum gesprek			
naam lerende			
e-mailadres lerende			
opleiding			
naam begeleider			
e-mailadres begeleider			
besproken competenties			
<i>competentie</i>	<i>sterk/zwak t.o.v. gewenst profiel</i>	<i>Welke items springen eruit?</i>	<i>Waar moet aan gewerkt worden?</i>
Communiceren en taal			
Samenwerken			
Analyseren en rekenen			
Probleem oplossen			
Methodisch handelen			
Zelfstandig leren			
<i>Vervolgafspraken / opmerkingen:</i>			

## Bijlage 3: SMART methode

### Inleiding

Leerdoelen kunnen concreet worden geformuleerd met behulp van de SMART methode. Uit ervaring blijkt dat deze methode oefening vergt: lerenden vinden het vaak moeilijk. Om deze methode te begeleiden worden hier suggesties gegeven voor de introductie bij en begeleiding van de lerende in het formuleren van SMART leerdoelen.

### Zinvolle leerdoelen en feedback

Werken met leerdoelen is alleen zinvol wanneer de lerende ervaart dat hiermee een relevant probleem kan worden aangepakt. Om te beginnen moet de lerende dus een werkelijk probleem hebben of ervaren. Lerenden in een opleiding hebben vaak weinig tot geen werkervaring, dan kan de focus worden gericht op samenwerkingsprocessen bij (project)groepen.

Inmiddels zullen alle lerenden ervaren hebben dat het maken van goede voornemens absoluut onvoldoende is om het samenwerken goed te laten verlopen. Hiervoor is het noodzakelijk dat men afspraken maakt, op papier zet, men bereikbaar is voor elkaar en dat ieder zich ook echt aan de afspraken houdt. Een terugkerend struikelblok zijn de vooraannames van ieder op zich. Wanneer iemand zich niet aan een afspraak houdt is men gemiddeld snel klaar met een conclusie over de oorzaak hiertoe: de ander is lui, ligt in bed, heeft geen zin enz. Deze vooraannames maken dat men niet met elkaar in gesprek gaat.

Hoe kloppend de vooraanname ook kan zijn, pas wanneer deze werkelijk gecheckt wordt bij de ander ontstaat de mogelijkheid tot gesprek en daarmee tot verandering.

Aangezien leerdoelen over concreet gedrag moeten gaan, zijn ervaringen rondom samenwerken zeer geschikt voor het formuleren van de leerdoelen. Daartoe is het wel noodzakelijk dat het samenwerken in groepen geëvalueerd wordt. Hiermee krijgen lerenden feedback op het eigen functioneren waarmee ze aan het werk kunnen.

### Vragen die helpen bij het formuleren van een leerdoel

- Hoe ziet volgens jou de ideale samenwerking eruit?  
Laat de lerende hierin gedrag formuleren, opmerkingen zoals '*dan voel ik mij prettig*' concretiseren:
  - Stel dat er een wonder gebeurt en morgen zijn al jouw samenwerkingsproblemen opgelost, de projectgroep loopt als een trein; hoe ziet dat er dan uit?
  - Waaraan kan ik (of jouw maatjes) zien dat het nu goed loopt?
  - Waaraan kan ik (of een ander) zien dat jij het nu naar je zin hebt?
  - Welk gedrag van jou zie ik dan niet meer en welk gedrag zal ik dan wel zien?
- Schaalvraag: stel dat er een score te geven is van 1 tot 10 en 10 staat voor de ideale samenwerking. Waar op die schaal zit je dan nu?
  - Wat maakt dat je nu daar zit?
  - Wat maakt dat je niet lager zit?
  - Wat moet je nu éérs doen om één stapje hoger te komen?
  - Welke score is voor jou al voldoende om mee verder te komen, wanneer ben je tevreden?
  - Hoe ziet die score eruit?
  - Waaraan kan ik of een ander zien dat jij op die gewenste (voldoende) score zit? Benoem zichtbaar gedrag.

# Gespreksprotocol Kies Actief

## SMART formuleren

Wanneer lerenden deze vragen hebben beantwoord, bij voorkeur in gesprek met een begeleider of anders met een maatje (waarbij het gewenst is dat de begeleider het een keer voordoet voor de groep), dan kunnen ze starten met het formuleren van een leerdoel volgens de SMART methode. Door deze voorbereiding hebben ze in gedrag geformuleerd waar ze ontevreden over zijn en hebben ze gevisualiseerd hoe het ideaal eruit zou zien. *Door te weten wat jouw ideaal is ben je in staat om een doel te formuleren.*

Een hulpmiddel voor het formuleren van goede leerdoelen is de SMART methode.

Een goed leerdoel is:

S = specifiek	geeft precies aan wat je wilt ontwikkelen
M = meetbaar	het resultaat is meetbaar
A = activerend	geformuleerd in activiteiten, een actieplan
R = realistisch	haalbaar gezien omstandigheden
T = tijdsplanning	voorzien van een tijdplanning

## Specifiek

Een doel is alleen nuttig als het beschrijft *wat* je wilt gaan doen, *hoe* je dat denkt te doen en *wanneer* of *waar*. Voorbeelden van niet specifieke, dus *vage* leerdoelen zijn: *Ik wil een beter teamlid worden*; en *Ik wil leren leiding geven*. Vage doelen hebben meer het karakter van een wens: je kunt er wel vanuit starten, maar om ze te bereiken moet je ze specifieker maken.

*voorbeeld*

wens	leerdoel
Ik wil een beter teamlid worden.	Ik wil in mijn team meer betrokken zijn door taak X op mij te nemen in het kkomend half jaar...
Ik wil beter leren leiding geven.	Ik vraag aan een aantal teamleden feedback over mijn voorzitterschap van het team...

## Meetbaar

Zorg dat je op een gegeven moment kunt vaststellen dat je je doel hebt bereikt; dan weet je ook of je voortgang boekt.

*voorbeeld*

niet meetbaar	Ik wil in vergaderingen minder tijd verspillen.
meetbaar	Ik maak aan het begin een tijdplanning en beëindig een vergadering op het afgesproken tijdstip met het afgesproken resultaat.

## Activerend

Een goed leerdoel heeft een actieplan dat concreet aangeeft wat je gaat doen: welke activiteiten ga je ondernemen om het doel in de gestelde tijd te behalen? Het is niet voldoende om een methode te noemen, bijvoorbeeld: *Ik ga vaker het voorzitterschap op me nemen*. Belangrijk is in de activiteit ook een gewenst resultaat op te nemen, bijvoorbeeld: *Over drie maanden wil ik drie vergaderingen hebben geleid en mijn rol daarin hebben geëvalueerd o.a. aan de hand van de feedback van de deelnemers*. Een voorbeeld van een weinig activerend doel: *Ik ga minder de kantjes er vanaf lopen*. Positief geformuleerde doelen geven richting, negatieve leiden makkelijk tot passiviteit en de vraag: *als ik dit niet meer doe, wat dan wel?*

Een positief activerend doel is bijvoorbeeld: *ik wil drie keer een taak op me nemen en die zodanig uitvoeren dat de andere teamleden daarover tevreden zijn*.



---

# Gespreksprotocol Kies Actief

---

Ook hier geldt: je kunt best starten vanuit een besluit om met iets te stoppen, mits je dat voortzet in een positief alternatief.

## **Realistisch**

Weinig is zo demotiverend als een onhaalbaar doel; en weinig zo motiverend als een succes. Ga dus na of:

- je over alle middelen beschikt om je doel te halen;
- de omstandigheden je niet in de weg staan;
- de prijs om het doel te halen niet te hoog is.

Ga na wat je nodig hebt, check wat er mis kan gaan en hoe je dat voorkomt.

## **Tijdsplanning**

Leerdoelen zonder tijdspad lopen het risico uitgesteld te worden tot er niets meer van komt. Een tijdsplanning is ook een check op de haalbaarheid van het leerdoel.

## **SMART begeleiden**

Bij het formuleren van de SMART onderdelen kan de lerende terug grijpen op de vragen ter voorbereiding.

Bij het bepalen van de tijd nooit een periode langer dan 4 weken hanteren. Bij een te lange tussentijd verliest de lerende het contact met haar/zijn leerdoel of de urgentie verandert omdat er anderen problemen tussendoor zijn gekomen.

Het is zeer gewenst dat de evaluatie in een verslag resulteert dat in een portfolio kan worden opgenomen. Een nieuw leerdoel kan dan 'logisch' volgen: wat nu verder of hoe nu verder? Leerdoelen zijn niet een teken van problemen maar geven de route van ontwikkeling aan. Zonder leerdoelen loopt een lerende doelloos rond en reageert alleen maar op de omgeving zonder zelf sturing aan te brengen.