

Vak: Intakegesprek Loopbaancoaching

credits: 5

Vakcode	HDDA1INT
Naam	Intakegesprek Loopbaancoaching
Studiejaar	2022-2023
ECTS credits	5
Taal	Nederlands
Coördinator	E. de Jonge

Werkvormen	Practicum / Training
Toetsen	LOP 1A - Overige toetsing Proeve van bekwaamheid - Vaardigheidstoets

Leeruitkomsten

Leeruitkomst Training Intakegesprek Loopbaancoaching	Toepassen Weging
de student leidt, in de rol van intern/extern loopbaanadviseur het gesprek met de gesprekspartner (medewerker, klant) volgens de 4 fasen (openingsfase, onderzoeksfase, verdiepende (zelfinzicht bevorderende) fase en afrondingsfase) van het gespreksmodel in de goede volgorde, en past die fasering, waar nodig, wel flexibel toe;	Fase 1 Fase 2 Fase 3 Fase 4 10%
de student past doeltreffend de coachende rol toe: nodigt de gesprekspartner uit tot vertellen van het verhaal, zodanig dat de loopbaanvraag van de gesprekspartner helder op 'tafel' komt de student kiest een passende coachende rol, zodanig dat de gesprekspartner tot een aantal inzichten komt, passend bij de eerder geformuleerde loopbaanvraag.	Fase 1 Fase 2 Fase 3 Fase 3 Fase 4 40%
de student zet de klant in beweging, hetgeen tot een aantal concrete stappen, leidt voor een mogelijk vervolgesprek/traject over de loopbaan van de gesprekspartner	Fase 3 Fase 4 20%

Leeruitkomsten LOP

- De student vergelijkt de inhoud van de begrippen vaardigheden, kwaliteiten, eigenschappen en ontwikkeling uit de aangegeven literatuur, met de vooraf opgestelde eigen verwachtingen over de inhoud van die begrippen en reflecteert daarbij op de verschillen.
- De student reflecteert op het eigen professionele handelen en de ontwikkeling van zijn beroepscompetenties door middel van inbreng en bespreking van casuïstiek. Daarbij analyseert hij onder begeleiding van de docent op systematische wijze de casuïstiek met behulp van het basisintervisiemodel (Korthagen).

Inhoud

Inhoud Training Intakegesprek Loopbaancoaching

De training Intakegesprekken loopbaancoaching maakt onderdeel uit van de Basismodule 1 voor zowel de propedeuse van de deeltijdse bachelor opleiding Human Resource Management (HRM) als de Associate Degree HRM.

Binnen de beroepspraktijk van HRM maakt het contact met het lijnmanagement en met individuele werknemers een belangrijk deel uit van je werk. Je communicatievaardigheden zijn een belangrijk onderdeel van je professionele vaardigheden. Een bijzondere gespreksvorm is loopbaancoaching, de training heeft als einddoel dat de student een intakegesprek voor loopbaancoaching kan voeren. De basis van elk gesprekstype is effectief interviewen. Dit veronderstelt het beheersen van bepaalde deelvaardigheden: het stellen van goede vragen, doelgericht luisteren, observeren en structureren. De technieken die je opdoet bij het aanleren van interviewen kun je gebruiken bij alle andere gespreksvormen die behoren tot de beroepspraktijk van de studie HRM, zoals exitinterviews, verzuimgesprekken, selectiegesprekken, functionerings- en beoordelingsgesprekken en uiteraard: loopbaancoaching. Deze training legt de basis voor professionele communicatievaardigheden voor de intake van een coachgesprek. De loopbaancoaching vragen kunnen vanuit het perspectief van het individu - de klant- en vanuit het perspectief vanuit de organisatie worden bekeken; deze zijn beide van invloed op de rol van de loopbaanadviseur.

De training bestaat uit 2 delen, het eerste deel bestaat uit 4 trainingsbijeenkomsten van 2 uur waarin wordt gewerkt aan het vergroten van je basiscommunicatievaardigheden en de toepassing hiervan in beroepsgesprekken. De bijeenkomsten vinden elke week plaats.

Het tweede deel van de training gaat over loopbaancoaching, hier worden ook 4 trainingsbijeenkomsten van 2 uur aan gewijd. Dit deel bouwt voort op de aangeleerde basisvaardigheden en richt zich op het onderzoeken van alle facetten van de loopbaanvraag, het bevorderen van zelfinzicht en genereren van oplossingen door de medewerker/klant.

Inhoud LOP

In de propedeuse maakt de student een start met zijn ontwikkeling als professioneel beroepsbeoefenaar. Voor een deel heeft hij zich natuurlijk al ontwikkeld en neemt hij ervaringen mee waardoor hij is gegroeid. Vanuit de praktijkervaring heeft de student misschien al bewust geïmproviseerd met professioneel gedrag en bijbehorende vaardigheden. Mogelijk zelfs al in een HR-gerelateerde context. Is hij bijvoorbeeld een teamspeler, collegiaal ingesteld en beschikt hij over empathisch vermogen en flexibiliteit? Of ligt zijn kracht juist in innovatief denken of assertiviteit? Zo kent professioneel gedrag vele competenties die men bewust of onbewust inzet om te kunnen floreren in een professionele beroepsomgeving. Ook kan het zijn dat men ergens minder goed in is, dat men wil onderzoeken wat hier achter zit zodat men met nieuwe inzichten over zichzelf weer verder kan groeien. Dit boeiende leerproces gaat gepaard met bewustwording van zichzelf als persoon en professional in

verschillende situaties op de werkvloer en gedurende de HRM-opleiding.

Om dit leerproces in gang te zetten, leert de student tijdens de LOP-bijeenkomsten goed te reflecteren op zichzelf als HR-professional in wording. Dit doet hij samen met medestudenten onder begeleiding van een LOP-docent. O.a. de volgende vragen worden onder de loep gelegd: Wat betekent professionele ontwikkeling in de HR-context? Welke competenties komen daarbij kijken? Wat is professionele ontwikkeling überhaupt? Hoe word ik mij bewust van mijn professionele gedrag? Waar ligt mijn kracht en waar kan en **wil** ik nog in groeien? Tijdens de LOP-bijeenkomsten besteden we hier aandacht aan. De student legt in het eerste jaar van de opleiding de basis voor verdere professionele groei. Aan het einde van de studie kan hij hier trots op terug kijken!

LOP heeft uiteindelijk vooral te maken met het vergroten van de eigen deskundigheid en professionaliteit, zoals:

- problematiseren, analyseren en verhelderen van het professioneel handelen;
- optimaliseren van de kwaliteit van het persoonlijk beroepsmatig functioneren;
- adviseren en aandragen van oplossingsalternatieven;
- actief luisteren, tonen van inlevingsvermogen en reflecteren;
- feedback geven en ontvangen;
- reflecteren op de eigen competentieverwerving;
- bewust worden van de rol, positie en de verhouding van de HRM'er in een bedrijf.

Opgenomen in opleiding(en)

Human Resource Management

School(s)

Instituut voor Bedrijfskunde

share your talent. move the world.

De ECTS onderwijscatalogus van de Hanzehogeschool Groningen wordt met de grootst mogelijke zorg samengesteld. Het is echter mogelijk dat de inhoud van de catalogus -en de daarin vervatte informatie- verouderd, incompleet of onjuist is. Aan de inhoud van de catalogus kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.