

Zorgopleidingen

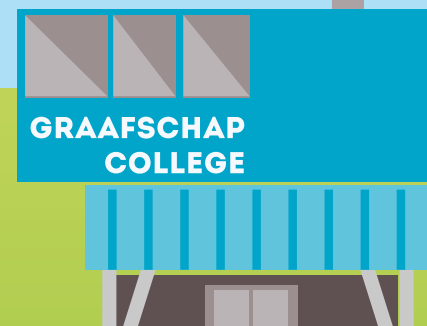
Handreiking

Loopbaanland

Train-de-trainer

Loopbaanland, een kompas voor studieloopbaanbegeleiders

Sander Berendsen



Handreiking Loopbaanland

Een kompas voor studie- en loopbaanbegeleiding in het (beroeps) onderwijs

Colofon

ROC Graafschap College
JF Kennedylaan 49
7001 EA Doetinchem

Auteur en ontwerp Loopbaanland

Sander Berendsen | s.berendsen@graafschapcollege.nl

Vormgeving

Taluut

Opdrachtgever en uitgever

ROC Graafschap College
Sectormanagementteam Zorg, Welzijn en Sport
Tekla van Marle, Herbert Prange
Tom Aalbers, portefeuillehouder Studieloopbaanbegeleiding

In samenwerking met

Studie- en loopbaanbegeleiders, decanen en procesondersteuners van de zorgopleidingen (Jill te Plate, Ellen Hoek, Juliëtte Langelaan, Martina Gradischnig, Greetje Ebbers-Rengelink) en LOB Expertisepunt Woerden

Oktober 2025

Disclaimer

Deze uitgave mag vrij worden gedeeld, mits met duidelijke naamsvermelding van zowel de auteur als de uitgever. Commercieel gebruik of bewerking is alleen toegestaan met voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur

Voorwoord

Namens de zorgopleidingen ben ik verheugd je deze handreiking te mogen aanbieden. Het ontwerp van Loopbaanland is tot stand gekomen dankzij de inzet en samenwerking van studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers), loopbaandecanen en opleidingsmanagers.

Samen met Sander Berendsen hebben we gezocht naar een passende en toekomstgerichte aanpak voor loopbaanbegeleiding binnen de zorgopleidingen, locatie Groenlo en Doetinchem.

Het resultaat is een ontwerp dat dialogisch, vraaggericht en praktijkgericht is. Het nodigt uit tot anders kijken naar leerloopbanen in een samenleving waar de zorgvragen toenemen en het aanbod van professionals onder druk staat. Juist in deze context is het essentieel dat we studenten ondersteunen in het ontdekken van hun talenten en hen voorbereiden op een wendbare en betekenisvolle loopbaan.

Met Loopbaanland geven we opleidingen, begeleiders en studenten een kompas in handen om deze uitdaging aan te gaan. Ik nodig iedereen uit om deze handreiking te gebruiken als inspiratie en praktisch hulpmiddel in de begeleiding van onze toekomstige professionals.

Tom Aalbers

Portefeuillehouder Studieloopbaanbegeleiding
SMT Zorg, Welzijn en Sport
ROC Graafschap College



Voorwoord	2
Wat is Loopbaanland?	4
De 9 ontwerpelementen van Loopbaanland	5
Een begrippenkader voor studie- en loopbaanbegeleiding	6
 <i>Ontwerpkader 1</i>	7
Wettelijke kaders	7
Beleid, ontwerp en kwaliteit	9
Wetenschappelijke bouwstenen	15
 <i>Ontwerpkader 2</i>	18
Het verhaal van de zorgopleidingen	18
Het verhaal van de lerende	23
 <i>Ontwerpkader 3</i>	28
Gesprekken voeren (kennismaking, leren en loopbaan)	28
Het loopbaanmagazijn van de eigen opleiding	32
 <i>Ontwerpkader 4</i>	33
Uitstroom naar werk of vervolgonderwijs	33
Extra mogelijkheden (studentbegeleiding)	34
Bibliografie	40

Wat is Loopbaanland?

Loopbaanland is een praktische en interactieve plaat, speciaal ontwikkeld voor professionals die zich bezighouden met loopbaanbegeleiding binnen het (beroeps)onderwijs. Denk hierbij aan teamleiders, HR-professionals, studieloopbaanbegeleiders, mentoren en andere studentbegeleiders.

Het doel van Loopbaanland is om (opleidings)teams te ondersteunen bij het op maat ontwerpen en organiseren van Loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB) binnen hun opleiding. Loopbaanland is beschikbaar in twee varianten: één voor studie- en loopbaanbegeleiders en één voor leerlingen en studenten.

De interactieve plaat bevat negen ontwerpelementen, gebaseerd op de LOB-scan van het LOBexpertisepunt (Expertisepunt LOB, 2025). Elk element op de interactieve plaat is voorzien van een button die direct verwijst naar bronnen en materialen. Zie [blz. 5](#)

Via de QR-code (zie figuur 1) kom je terecht bij een kennisclip over Loopbaanland. In deze video laten LOB-coördinatoren van de zorgopleidingen zien hoe zij Loopbaanland hebben geïntegreerd in de begeleiding binnen hun opleidingsteams. De clip is ingesproken door SLB'ers, decanen, een opleidingsmanager en studenten van de zorgopleidingen.

Binnen het ROC Graafschap College, sector Zorg, Welzijn en Sport, zijn inmiddels meerdere teams gestart met de implementatie van Loopbaanland. Hiermee zetten zij een belangrijke stap richting een betekenisvolle begeleiding van studenten.

SCAN hier de kennisclip van 'Loopbaanland' gemaakt voor de zorgopleidingen van ROC Graafschap College



Figuur 1: 'Kennisclip Loopbaanland'

Een kompas voor studie- en loopbaanbegeleiding

Een kompas als metafoor gaat niet over een vaste route of een eindbestemming, maar over richting vinden. Het laat je niet precies zien welke weg je moet lopen. Zo kun je keuzes maken die passen bij wat jij belangrijk vindt. Dat noemen we je persoonlijke of morele kompas. Voor organisaties werkt het net zo: de missie, visie en strategie geven richting aan wat er elke dag gebeurt. In het leven of in leren helpt een kompas je om niet te verdwalen, ook als de weg nog onbekend is. Het staat voor houvast en duidelijkheid: iets dat je steeds weer kunt gebruiken om te bepalen of je nog de goede kant op gaat.



De 9 ontwerpelementen van Loopbaanland

De interactieve plaat van Loopbaanland bevat negen ontwerp-elementen die gebaseerd zijn op de LOB-scan van het Expertise-punt LOB. Deze scan helpt opleidingsteams en begeleiders om loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB) systematisch en doelgericht vorm te geven binnen de eigen opleiding.

De negen elementen zijn gegroepeerd in vier ontwerpkaders. De vier ontwerpkaders onderscheiden zich door interactieve buttons in een eigen kleur. Deze buttons vormen de kern van Loopbaanland en bieden toegang tot relevante informatie, bronnen en materialen. Ze zijn gekoppeld de eigen (online) leeromgevingen van de organisatie.

In deze handreiking worden alle ontwerpelementen uitgelegd.

-  Wettelijke kaders
-  Beleid, ontwerp en kwaliteit
-  Wetenschappelijke bouwstenen

-  Het verhaal van de lerende
-  Het verhaal van de opleiding

-  Gesprekken voeren (kennis maken, leren en loopbaan)
-  Loopbaanmagazijn

-  Uitstroom naar werk of vervolgonderwijs
-  Extra mogelijkheden

Een begrippenkader voor studie- en loopbaanbegeleiding

Studiebegeleiding, loopbaanbegeleiding en studentbegeleiding zijn drie pijlers die studenten helpen om succesvol te navigeren in de persoonlijke en professionele ontwikkeling. Elk van deze begeleidingsvormen heeft zijn eigen focus en biedt specifieke ondersteuning, maar ze overlappen elkaar en werken samen om een optimaal leer- en werkklimaat te creëren. In dit kader worden de belangrijkste aspecten van elke vorm van begeleiding kort toegelicht, zodat het duidelijk is hoe zij bijdragen aan het welzijn en de ontwikkeling van studenten.

Studiebegeleiding

Studiebegeleiding is de ondersteuning die een student ontvangt om succesvol deel te nemen aan het onderwijsproces. Het omvat niet alleen hulp bij studievvaardigheden, zoals plannen en organiseren van het leren, maar ook begeleiding bij het ontdekken en ontwikkelen van de eigen leerstrategieën. Het wegwijs worden in de organisatie en het begrijpen van schoolprocedures, regels en leercultuur behoort ook tot de taak van de studiebegeleiders. Studiebegeleiding helpt studenten én medewerkers om zo efficiënt en betekenisvol te functioneren binnen de onderwijsinstelling.

Voorbeeld: Tijdens de introductieweken begeleidt een studiebegeleider een nieuwe student bij het vinden van de juiste leslokalen, het begrijpen van het rooster en het inschrijven voor workshops of toetsen.

Loopbaanbegeleiding

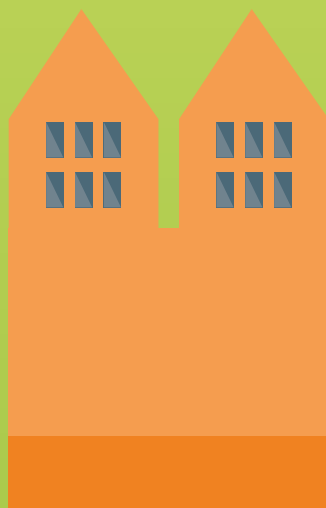
Loopbaanbegeleiding richt zich op het ondersteunen van studenten bij het maken van keuzes voor hun toekomstige loopbaan. Het helpt studenten om hun talenten, interesses, werkomgevingen, beroepscultuur en ambities te ontdekken en er zelf keuzes in te (leren) maken. Loopbaanbegeleiding omvat ook praktische hulp bij stages, beroepsoriëntatie en het ontwikkelen van loopbaanvaardigheden.

Voorbeeld: Een loopbaanbegeleider helpt een student en/of medewerker bij het kiezen van passende stage- of werkplekken in relatie tot wat de student en/of medewerker goed kan, graag doet en waarvoor de student moeite wil doen.

Studentbegeleiding

Studentbegeleiding is breder en omvat de persoonlijke en sociale ondersteuning van de student tijdens zijn of haar opleiding. Het richt zich op de ontwikkeling van de student en eventuele persoonlijke obstakels die het studeren beïnvloeden. Dit kan gaan over zaken zoals sociale vaardigheden, mentale gezondheid, of problemen buiten school.

Voorbeeld: Een studentbegeleider, zorg- loopbaandecaan of externe professional bespreekt met een student of een medewerker hoe om te gaan met stress of persoonlijke omstandigheden die invloed hebben op school- of werkprestaties.



Ontwerpkader 1

-  Wettelijke kaders
-  Beleid, ontwerp en kwaliteit
-  Wetenschappelijke bouwstenen



Wettelijke kaders

Het mbo kent een drievoudige kwalificatieplicht: opleiden voor een vak, opleiden voor een vervolgopleiding en opleiden voor goed burgerschap [Expertisepunt LOB, 2022].

Loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB) is een wettelijk verplicht onderdeel binnen het middelbaar beroepsonderwijs (MBO). Dit onderdeel is vastgelegd in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs [Wettenbank overheid, 2025] LOB is bedoeld om mbo-studenten voor te bereiden op hun toekomstige loopbaan en/of vervolgonderwijs.

Ontwerpkader 1 geeft inzicht in de wettelijke kaders en de bijbehorende doelen van LOB, met de Wet Educatie en Beroepsonderwijs als fundament.

Volgens de MBO Raad en het Expertisepunt LOB [Expertisepunt LOB, 2022] is het essentieel dat mbo-instellingen loopbaan-oriëntatie en -begeleiding niet als een losse activiteit beschouwen, maar als een doorlopend proces dat verweven is in het gehele onderwijsprogramma. Dit zorgt ervoor dat studenten gedurende hun opleiding ruimte krijgen om zelf keuzes (leren) maken en te reflecteren op kwaliteiten en drijfveren. Het verkennen van werkplekken en het opbouwen van een netwerk zijn ook belangrijke elementen van loopbaanontwikkeling.

Volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs zijn mbo-instellingen wettelijk verplicht om loopbaanbegeleiding te bieden. De belangrijkste verplichtingen die hieruit voortkomen zijn:

Generieke diploma-eis

LOB maakt onderdeel uit van de kwalificatie-eisen voor het behalen van een mbo-diploma. Studenten moeten goed voorbereid zijn op de arbeidsmarkt of vervolgonderwijs. Hierbij ligt de nadruk op de ontwikkeling van de vijf loopbaanvaardigheden (Wettenbank overheid, 2025)

De vijf loopbaanvaardigheden (Expertisepunt LOB, 2018) zijn:

1. Kwaliteitenreflectie (Wat kan ik?)

Studenten reflecteren op hun talenten en competenties om inzicht te krijgen in hun sterke punten en hoe deze kunnen bijdragen aan hun loopbaan.

2. Motievenreflectie (Waar sta/ga ik voor?)

Studenten onderzoeken hun drijfveren, waarden en ambities, waardoor zij bewust worden van wat belangrijk is in werk en leven.

3. Werkexploratie (Waar ben ik op mijn plek?)

Studenten verkennen beroepen en werkvelden om te ontdekken welke carrièremogelijkheden bij hen passen.

4. Loopbaansturing (Hoe bereik ik mijn doel?)

Studenten leren hun loopbaan te plannen en te sturen door doelen te formuleren en deze om te zetten in concrete acties.

5. Netwerken (Wie kan mij helpen met mijn loopbaanvraag?)

Studenten ontwikkelen vaardigheden om een professioneel netwerk op te bouwen en effectief te benutten voor hun loopbaan.

Onderwijs- en examenregeling (OER)

Elke mbo-instelling is, volgens artikel 7.4.8 in de WEB (Wettenbank overheid, 2025) verplicht om in de Onderwijs- en Examenregeling (OER) vast te leggen hoe LOB wordt vormgegeven binnen het onderwijsprogramma. Dit omvat welke concrete activiteiten de

studenten moeten ondernemen en welke inspanningen van hen worden verwacht. Hoewel LOB zelf geen afzonderlijke exameneis heeft, geldt wel een inspanningsverplichting: studenten moeten actief deelnemen aan loopbaanbegeleiding en hun ontwikkeling op dit gebied serieus nemen. LOB heeft geen resultaatverplichting.

Toezicht door de Onderwijsinspectie

De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op de uitvoering van LOB in het mbo. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de kwaliteit van de loopbaanbegeleiding, maar ook naar de aansluiting van het onderwijsprogramma op de arbeidsmarkt en vervolgoopleidingen. De effectiviteit van de LOB-aanpak wordt daarbij regelmatig beoordeeld, om te waarborgen dat mbo-instellingen voldoen aan de wettelijke eisen.

Landelijke beleidsontwikkelingen

Naast de wettelijke kaders spelen landelijke beleidsontwikkelingen een cruciale rol bij de vormgeving van LOB:

- De Ambitieagenda LOB, (MBO Raad en JOB, 2021) richt zich op verbetering van beleid, begeleiding, activiteiten en regionale samenwerking.
- Doorstroomrechten: Studenten hebben rechten bij het overstappen naar een ander onderwijsniveau of -sector. Loopbaandossiers ondersteunen hierbij.
- Regionale samenwerking: Mbo-instellingen werken samen met vmbo's, hbo's, bedrijven en gemeenten om doorlopende leerlijnen en betere aansluiting te realiseren.



Beleid, ontwerp en kwaliteit

Beleid

Scholen en opleidingsteams realiseren zich steeds meer hoe belangrijk loopbaanbegeleiding is om studenten en medewerkers voor te bereiden op de snel veranderende arbeidsmarkt. Van hen wordt niet alleen meer zelfsturing verwacht, maar ook wendbaarheid om zich aan te passen aan nieuwe omstandigheden. Dit geldt zowel voor hun rol als persoon, burger en professional. In het artikel *Wendbaar vakmanschap in het mbo* (Mazereeuw & Khaled, 2021) wordt het volgende gesteld: "Een vakmens voert niet enkel routinematige taken uit, maar denkt na en past zich aan wanneer de werkomgeving dat vraagt, of past de werkomgeving aan om kwaliteit te leveren." Dit proces van aanpassing is een essentieel onderdeel van wendbaarheid: het vermogen om te leren, zich aan te passen en te verbeteren in een dynamische professionele context.

In het verleden richtte loopbaanbegeleiding zich vaak op eenmalige keuzes, zoals het kiezen van een keuzedeel, minor, baan of vervolgopleiding. Tegenwoordig is er echter een verschuiving naar een meer integrale en doorlopende benadering, waarbij de nadruk ligt op betekenisvolle zelfreflectie en het ontwikkelen van loopbaanvaardigheden die studenten en medewerkers in staat stellen zich wendbaar op te stellen in de werkomgeving.

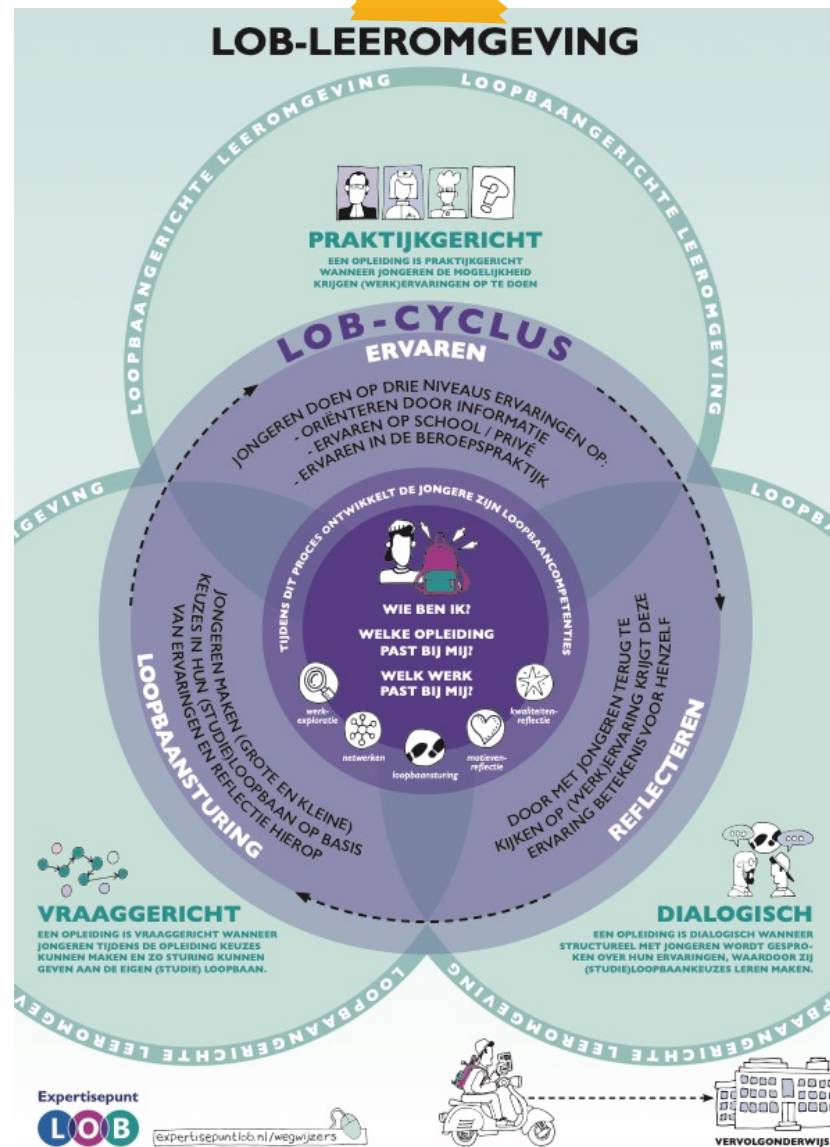
Voor een toekomstgerichte en loopbaangerichte leeromgeving is het belangrijk dat er een cultuur wordt gecreëerd waarin studenten en medewerkers de ruimte krijgen om effectief en betekenisvol te reflecteren op hun loopbaan. Een krachtige loopbaangerichte leeromgeving kenmerkt zich door de volgende eigenschappen:

1 Praktijkgericht: Studenten en medewerkers moeten de mogelijkheid krijgen om levensechte ervaringen op te doen die hen helpen hun loopbaanvaardigheden in de praktijk te brengen.

2 Dialogisch: Het is belangrijk dat studenten en medewerkers in gesprek kunnen gaan met relevante personen over de betekenis van hun ervaringen en de rol die deze spelen in hun persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling.

3 Vraaggericht: Studenten en medewerkers moeten invloed kunnen uitoefenen op hun eigen leer- en loopbaanpad, door hen reële keuzemogelijkheden te bieden die aansluiten bij hun wensen en doelen.

Op [bladzijde 10](#) van deze handreiking is een infographic van Expertisepunt LOB te vinden, waarin de loopbaanvaardigheden (ook wel loopbaancompetenties genoemd) worden gekoppeld aan de praktijkgerichte, dialogische en vraaggerichte kenmerken van een loopbaangerichte cultuur.



(Expertisepunt LOB, NB)

Een gezamenlijke visie

LOB komt het meest tot zijn recht wanneer er goed is nagedacht over een gedeelde visie op loopbaanbegeleiding. Bij de visieontwikkeling zijn niet alleen bestuurders, directeurs/ schoolleiders en teammanagers/ afdelingsleiders betrokken, maar ook docenten, adviseurs, decanen/ LOB-coördinatoren, LOB-begeleiders van de opleidings- en onderwijsteams. In de visie wordt op hoofdlijnen vastgelegd:

Wat er wordt verstaan onder LOB;

Wat de LOB-ambities zijn op macro-, meso-, en microniveau;

Waarom het team dit wil bereiken.

Het doel van LOB is om studenten te ondersteunen bij het steeds meer zelfstandig sturing geven aan de eigen (studie)loopbaan of voor het bevorderen van doorstroom, het terugdringen van VSV, een leven lang ontwikkelen of bijvoorbeeld voor het stimuleren van talentontwikkeling en het behoud van talent voor de regio.

De visie op LOB leidt vervolgens tot het formuleren van concrete, meetbare doelen in het LOB-beleid, waarin naast de doelen, middelen, werkwijze en een tijdspad worden beschreven. LOB-beleid wordt doorgaans op twee niveaus ontwikkeld:

LOB-beleid op strategisch niveau

De directie of het management neemt het initiatief om lange termijn doelen op strategisch niveau in een LOB-beleidsplan op te stellen en faciliteert de totstandkoming en uitvoering ervan. Het strategisch LOB-beleidsplan is soms onderdeel van het (meerjarige) beleidsplan. Het LOB-beleidsplan wordt gevoed door de LOB-visie en vertaald naar de inrichting van LOB binnen de school of afdeling.

LOB-beleid op faciliterend niveau

Hierbij kan de school een aantal keuzes maken, zoals:

- Welke (meetbare, concrete) doelen willen we bereiken met het LOB-beleid?
- Welke overkoepelende afspraken of kaders zijn er nodig over de vormgeving van LOB in het curriculum?
- Welke rollen en taken hebben de decaan, LOB-coördinatoren, slb'ers en de mentoren?
- Welke rollen en taken hebben de (vak)docenten?
- Welke facilitering is nodig voor de uitvoering van het LOB-beleid?
- Welke professionalisering is nodig voor de uitvoering van het LOB-beleid?
- Hoeveel tijd is er nodig om de doelen te realiseren?

Het ontwerpen van een loopbaangericht curriculum is afhankelijk van relevante andere beleidsgebieden binnen een organisatie, zoals o.a. financiën, onderwijskundig beleid en strategisch HR-beleid. Het financiële beleid bepaalt bijvoorbeeld of er voldoende budget beschikbaar is voor ontwerp, professionalisering, inzet van SLB-ers

etc. De visie op leren en ontwikkelen en/of de gemaakte keuzes voor (online) leeromgevingen, zoals digitale platforms. Deze keuzes bepalen de effectiviteit en de betekenis van een loopbaangericht curriculum.

De onderwijsvisie van ROC Graafschap College is Hybride, Innovatief en gepersonaliseerd (HIP). Dit onderwijs is essentieel in een wereld die voortdurend in beweging is. Het Graafschap College vindt dat loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en -begeleiding (LOB) daarin cruciaal is voor de ontwikkeling van vaardigheden van onze studenten omdat zij opleiden voor een vak én voor het leven. Iedereen die wil, kan bij het Graafschap College leren; van 16 tot 96 jaar, een leven lang. Zij bieden onderwijs aan, passend bij de volgende stap in iemands (werkende) leven. Zij zorgen voor een makkelijke instap en begeleiden studenten bij het zetten van een eventuele vervolgstap (Samen.Leren.Delen Strategie 2023-20230 Graafschap College, 2023)

Scan de QR code naar de handreiking
Voor de inrichting van LOB in het onderwijs binnen ROC Graafschap College



Kwaliteit

Het kwaliteitskader LOB (Weijers, Ridder, & Bokdam, 2022) dat tot stand is gekomen op verzoek van OCW en de MBO Raad begeleid door Oberon, biedt mbo-instellingen, opleidingsteams en docenten richting en houvast hoe LOB in het mbo vorm te geven. Het kwaliteitskader schetst een gedeeld beeld van waar LOB aan zou moeten voldoen en ondersteunt instellingen bij de organisatie daarvan. Hieronder vind je een korte weergave van het kwaliteitskader:

Wat mag een student verwachten van LOB in het mbo

- Studenten moeten levensechte ervaringen opdoen, bijvoorbeeld via stages, en deze ervaringen moeten regelmatig worden besproken.
- Er dient ruimte te zijn voor betekenisvolle reflectie, waarbij studenten persoonlijke en maatschappelijke betekenis aan hun ervaringen kunnen geven.
- Studenten moeten keuzemogelijkheden krijgen, bijvoorbeeld in vakken, opdrachten, of stageplekken.
- Elke student dient loopbaanbegeleiding te ontvangen gedurende hun opleiding.
- De begeleiding moet aansluiten bij de eerdere ervaringen van de student en door alle studiejaar heen doorlopen worden.

Organisatie van LOB op school- en teamniveau

- Visie en doelen: De school moet een duidelijke visie op LOB hebben en deze visie moet concreet uitgewerkt zijn.
- Doorlopende ontwikkelijn: Loopbaanbegeleiding moet in het curriculum zijn ingebed en een doorlopende ontwikkelijn vormen die – liefst gepersonaliseerd – van gestuurd leren naar zelfsturing evolueert.

- Kwaliteit en evaluatie: De schoolorganisatie moet inzicht hebben in de kwaliteit van de geboden begeleiding en de mate waarin doelen op het vlak van LOB worden bereikt.

Richtlijnen voor de schoolorganisatie

- Er moet een loopbaangerichte cultuur heersen die ondersteuning biedt voor loopbaanbegeleiding.
- Begeleiders dienen bekwaam te zijn en zich te professionaliseren via formele en informele scholing.
- Het management moet actief de visie en uitvoering van LOB uitdragen en toezien op de naleving ervan.
- Er moeten voldoende middelen (tijd, materiaal, geld) beschikbaar zijn om LOB effectief uit te voeren.

Richtlijnen voor begeleiders van studenten

- Elke docent speelt een rol in de loopbaanbegeleiding van studenten, vooral door het begeleiden van de student bij het opdoen van ervaringen en het reflecteren op die ervaringen.
- Begeleiders moeten kennis hebben van de visie en doelen van LOB binnen de instelling, het onderwijsprogramma en de arbeidsmarkt.
- Vaardigheden zoals coachen, het stellen van gerichte vragen, en actief luisteren zijn essentieel voor docenten om effectief te begeleiden.
- Er dient een veilige relatie met een begeleider te zijn, die de student zo lang mogelijk begeleidt.

Dit kwaliteitskader biedt richting en houvast voor de implementatie van LOB in het mbo en ondersteunt een voortdurende verbetering van loopbaanbegeleiding. Het maakt duidelijk dat LOB niet alleen een eenmalige activiteit is, maar een continu proces dat door de gehele opleiding heen moet worden geboden, met een focus op zelfsturing en persoonlijke ontwikkeling van studenten.

Wat vinden studenten zelf van de kwaliteit van loopbaanbegeleiding?

De jongerenorganisatie beroepsonderwijs (JOB) heeft een panelonderzoek gedaan naar loopbaanbegeleiding (JOB - jongerenorganisatie beroepsonderwijs, 2023) onder 350 mbo-studenten. Dit onderzoek toont aan dat mbo-studenten meer aandacht en structuur willen rondom Loopbaanontwikkeling en -begeleiding (LOB). Veel studenten ervaren onduidelijkheid over de inhoud en het doel van LOB, wat hun vermogen belemmert om bewuste keuzes te maken in hun studie en loopbaan. Eén-op-één begeleiding, praktijkgerichte activiteiten zoals bedrijfsbezoeken en presentaties van alumni, en meer keuzemogelijkheden worden als essentieel beschouwd. Daarnaast blijkt dat activiteiten en gemaakte keuzes te weinig worden nabesproken, waardoor waardevolle inzichten verloren gaan. Voor een effectieve LOB is het belangrijk dat docenten en begeleiders goed geschoold zijn in coaching, kennis over vervolgopleidingen en arbeidsmarkt, en gespreksvaardigheden. Studenten benadrukken het belang van een vaste LOB-docent gedurende de opleiding om een sterke begeleidingsrelatie op te bouwen.

Tips van jongeren zelf om de kwaliteit te verbeteren

1. Organiseer bedrijfsbezoeken en alumni-betrokkenheid: Faciliteer meer praktijkgerichte activiteiten, zoals bedrijfsbezoeken en het uitnodigen van alumni, om studenten te helpen bij hun oriëntatie op doorstuderen of werken.
2. Investeer in individuele begeleiding: Maak meer tijd vrij voor één-op-één gesprekken tussen studenten en begeleiders om studenten persoonlijker te ondersteunen in hun keuzes.

3. Bespreek activiteiten structureel na: Implementeer een vaste structuur om activiteiten en gemaakte keuzes met studenten na te bespreken.
 4. Breid keuzevrijheid uit: Onderzoek mogelijkheden om studenten meer keuzevrijheid te geven, zoals meer keuzevakken, opdrachten, en diverse stageopties, ook buiten het eigen studiegebied.
 5. Scholing voor LOB-docenten: Zorg voor professionele ontwikkeling van LOB-docenten in gesprekstechnieken, coaching en actuele kennis over de arbeidsmarkt, stages en vervolgopleidingen.
- (JOB - jongerenorganisatie beroepsonderwijs, 2023)

Teamplan eigen opleiding

Teams formuleren binnen het teamplan zelf doelen met betrekking tot loopbaanbegeleiding, afgestemd op de eigen vragen, ambities en de specifieke context. Op basis van gezamenlijke reflectie bepalen zij welke accenten gelegd worden. Zo krijgt loopbaanbegeleiding betekenis in het eigen opleidingsteam met een unieke verschijningsvorm, gebaseerd op de doelen en de ambities van het team en de organisatie.

Versijningsvormen van loopbaanontwikkeling in het leerplan



Versijningsvormen van loopbaanontwikkeling in het curriculum (leerplan)

De illustratie toont verschillende versijningsvormen van loopbaanbegeleiding in het curriculum. Deze vormen variëren in de mate van standaardisatie. Bijvoorbeeld, loopbaanbegeleiding kan plaatsvinden op vaste momenten in het rooster met een vaststaande leerlijn en dezelfde werkvormen voor alle leerlingen of studenten. Het onderwijsconcept kan ook loopbaangericht zijn vormgegeven, waarbij er sprake is van maatwerk en integrale begeleiding. Deze benadering is praktijkgericht, dialogisch en vraagericht, met de kwalificerende onderdelen als richtinggevend instrument.

Het is belangrijk om te beseffen dat de kwadranten niet in beton zijn gegoten. De versijningsvormen zijn enkel bedoeld om de loopbaangerichte leerplanonderdelen te kunnen identificeren.



Wetenschappelijke bouwstenen

BOUWSTEEN 1



*Professionele identiteitsontwikkeling, gericht op studenten
[Kariene Mittendorff, 2010]*

Kariene Mittendorff heeft een toekomstgericht ontwerp voor studieloopbaanbegeleiding (SLB) ontwikkeld, genaamd SLB 2.0. Dit model richt zich op professionele identiteitsontwikkeling, gericht op studenten. Het benadrukt de noodzaak van een geïntegreerde aanpak waarbij SLB verweven is in het onderwijs en studenten actief worden begeleid in hun loopbaanontwikkeling. De leidende principes zijn:

- **Begeleiding studie**
Ondersteuning bij succesvol studeren en studievoortgang.
- **Begeleiding loopbaanontwikkeling**
Hulp bij het verkennen en plannen van toekomstige carrièrepaden.
- **Begeleiding professionele ontwikkeling**
Focus op persoonlijke groei en professionele vaardigheden.

BOUWSTEEN 2



Model van professionele identiteitsontwikkeling, gericht op professionals (Manon Ruijters)

Manon Ruijters heeft een model ontwikkeld dat zich richt op de professionele identiteitsontwikkeling van professionals in organisaties. Dit model benadrukt het belang van zelfbewustzijn, reflectie en het begrijpen van persoonlijke waarden, normen en overtuigingen. Het helpt professionals om hun eigen identiteit te versterken en beter te navigeren in hun werk en carrière. Manon Ruijters onderscheidt drie belangrijke concepten:

- **Persoonlijk zelf**
De persoonlijke waarden, normen en overtuigingen van een individu.
- **Professioneel zelf**
De professionele waarden, normen en overtuigingen die je hebt ontwikkeld in je professionele carrière.
- **Profesioneel frame**
Het team waarin je werkt
- **Institutioneel frame**
Het kader gevormd door de organisatie of instelling waarin je werkt, inclusief de cultuur en verwachtingen.

De pijl door het model impliceert dat professionele ontwikkeling geen statisch geheel is, maar een dynamisch proces waarin je voortdurend in ontwikkeling bent. Dit wordt ook wel 'identiteitswerk' genoemd, omdat – zo stelt Manon Ruijters – het ontwikkelen van identiteit een intensief en doorlopend proces is.

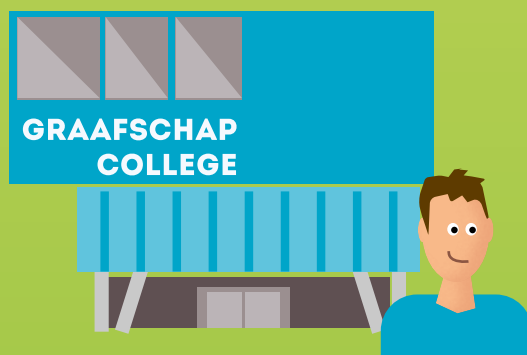
BOUWSTEEN 3



De vijf loopbaancompetenties (Kuijpers en Meijers)

Frans Meijers en Marinka Kuijpers hebben vijf loopbaancompetenties geïdentificeerd die essentieel zijn voor zelfsturing in de loopbaan.

- **Kwaliteitenreflectie (Wat kan ik?)**
Inzicht in eigen sterke en zwakke punten.
- **Motievenreflectie (Waar sta ik voor?)**
Begrip van wat iemand drijft en motiveert.
- **Werkexploratie (Waar ben ik op mijn plek?)**
Onderzoek naar welk soort werk het beste past.
- **Loopbaansturing (Hoe bereik ik mijn doel?)**
Vaardigheid om loopbaandoelen te stellen en te bereiken
- **Netwerken (Wie kan mij daarbij helpen?)**
Het vermogen om hulpbronnen en contacten te benutten.



Ontwerpkader 2

-  Het verhaal van de zorgopleidingen
-  Het verhaal van de lerende



Het verhaal van de zorgopleidingen

De doorontwikkeling van de zorgopleidingen is onderdeel van de transitie naar Hybride, Innovatief en gePersonaliseerd (HIP) onderwijs, zoals uitgewerkt in de visie van de sector Zorg, Welzijn en Sport van het Graafschap College. Deze visie richt zich op toekomstgericht leren en werken, waarbij eigenaarschap en het nemen van verantwoordelijkheid door studenten centraal staan.

Leren vindt plaats in een veilige en stimulerende leeromgeving waarin ruimte is om te ontdekken, fouten te maken en te groeien. Flexibiliteit, diversiteit, het zichtbaar maken van ontwikkeling, het samen vormgeven van leertrajecten en het bieden van gerichte ondersteuning zijn hierin leidende principes.

Kernteams: structuur, rollen en werkwijze

Een kernteam bestaat uit minimaal 7 en maximaal 12 docenten en studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers). Gezamenlijk begeleiden zij een vaste groep studenten in het vormgeven van hun leerproces. Binnen het kernteam dragen studenten en begeleiders gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor de voortgang en ontwikkeling van het leerproces.

Kernteams kunnen gericht zijn op één specifieke kwalificatie of een combinatie van meerdere kwalificaties. In het laatste geval wordt via een zogenaamd trechtersysteem, zoals toegepast binnen Zorg & Begeleiding, toegewerkt naar een definitieve uitstroomrichting. De samenstelling van een kernteam is gebaseerd op de afstemming tussen de leerbehoeften van studenten en de expertise en voorkeuren van medewerkers.

Het aantal studenten in een kernteam is afhankelijk van het onderwijstype (BOL/BBL) en het aantal begeleidingsuren.

Kernteams evalueren regelmatig hun werkwijze en resultaten, stellen verbeterpunten vast en handelen op basis van gezamenlijke reflectie en dialoog.

Bij aanvang van de opleiding kunnen studenten aangeven of zij al een voorkeur hebben voor een kwalificatie, of die keuze nog open willen laten. Binnen het kernteam worden studenten begeleid in het maken van keuzes die passen bij hun persoonlijke ontwikkeling en leerdoelen. Hierbij ligt de nadruk op het bevorderen van zelfstandigheid en het nemen van regie over het eigen leerproces.

Rollen binnen het kernteam

- **Coach:** Begeleidt studenten inhoudelijk in hun leerproces en ondersteunt hen in het maken van zelfstandige, bij de persoonlijke ontwikkeling passende keuzes. De coach draagt bij aan het versterken van eigenaarschap en kan daarnaast vakinhoudelijke expertise inzetten.
- **Studieloopbaanbegeleider (SLB'er):** Ondersteunt studenten bij hun loopbaanontwikkeling en persoonlijke groei. De SLB'er is vanaf de start van de opleiding tot aan diplomering het vaste aanspreekpunt voor de student.

Een medewerker kan meerdere rollen combineren: als coach en/of SLB'er binnen een kernteam, én als vakdocent binnen de leeromgeving en als lid van een vakgroep.

Nut en noodzaak van kernteams

Het Graafschap College streeft binnen de zorgopleidingen naar studenten die hun leerroute actief vormgeven en optimaal gebruikmaken van hun mogelijkheden. Dit sluit aan bij de behoefte van het werkveld aan professionals die zelfstandig, reflectief en ondernemend zijn en verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling.

Onderzoek van Cents (2021) toont aan dat een aanzienlijk deel van de mbo-studenten studeert vanuit een gevoel van verplichting. Het stimuleren van motiverend gedrag en het bevorderen van zelfregulerend leren blijken effectieve manieren om motivatie en betrokkenheid te vergroten.

Voor het opdoen van relevante beroepskennis is het noodzakelijk dat studenten leren contextualiseren. Volgens Nieuwenhuis (2021) helpt het om kennis te plaatsen binnen verschillende praktijksituaties, die met elkaar vergeleken kunnen worden. De leeromgeving binnen de zorgopleidingen is hierop ingericht en biedt studenten toegang tot diverse, rijke leercontexten.

Deze visie vraagt eveneens om een organisatorische aanpassing: kleinere, efficiëntere en slagvaardigere teams waarin samenwerking en kennisdeling centraal staan. Er wordt gewerkt vanuit een collectieve verantwoordelijkheid in plaats van afzonderlijke rollen, met ruimte voor onderlinge ontmoeting en ontwikkeling.

Vakgroepen

De leeromgeving binnen de sector Zorg, Welzijn en Sport is ingericht om studenten optimaal te ondersteunen bij het behalen van hun persoonlijke leerdoelen. Deze omgeving is contextrijk, adaptief en realistisch, en biedt alle benodigde middelen om zowel reguliere opleidingen als onderdelen van het Leven Lang Ontwikkelen (LLO) succesvol te doorlopen.

Vakgroepen: structuur en functie

Een vakgroep bestaat uit meerdere docenten die hun vakspecifieke expertise inzetten binnen de leeromgeving. De vakgroep kan samengesteld zijn uit medewerkers van verschillende opleidingen. Vanuit de leeromgeving delen deze docenten kennis, materialen en

begeleiding met studenten. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de inhoud en kwaliteit van de leeractiviteiten.

De inhoud van de leeromgeving wordt mede afgestemd op de leerbehoeften van studenten. Docenten in vakgroepen spelen hier proactief op in en zijn beschikbaar voor ondersteuning van zowel studenten als collega's. De vakgroep functioneert als een team waarin actief wordt samengewerkt aan kennisdeling, professionele ontwikkeling en collegiale ondersteuning.

Door middel van onder meer intervisie, leerkringen, stages en andere vormen van *Samen.Leren.Delen*. versterken vakgroepen hun eigen deskundigheid en bevorderen zij de samenwerking met andere vakgroepen. Ook studenten kunnen, bijvoorbeeld als ervaringsdeskundigen, actief deelnemen aan vakgroepen.

Specialistische vakgroepen

Specialistische vakgroepen richten zich op thema's of kwalificatiespecifieke leeractiviteiten, zoals verslavingszorg, gehandicaptenzorg of het verpleegkundig proces. Deelname aan deze onderdelen is niet voor alle studenten verplicht, maar wordt wel aangeboden aan studenten met interesse of een relevant leerdoel. Deze specialistische leeractiviteiten dragen bij aan verdieping en verbreding van het leertraject.

Vakgroepen basis en generiek

De basis- en generieke vakgroepen verzorgen leeractiviteiten die voor vrijwel alle studenten van toepassing zijn. Voorbeelden hiervan zijn ADL, REN, Burgerschap en sociale vaardigheden.

Taakgroepen

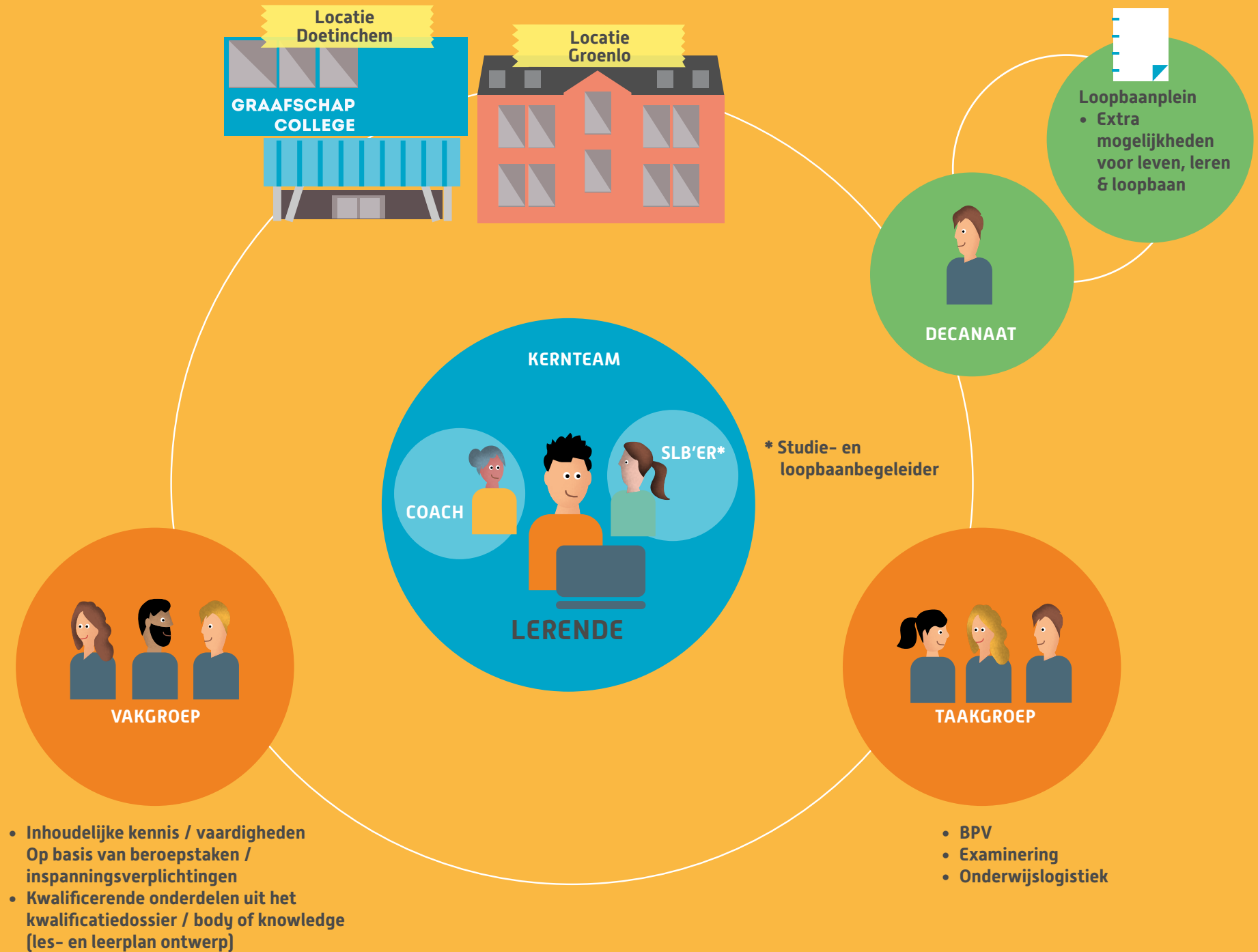
Taakgroepen zijn verantwoordelijk voor specifieke taken zoals kwaliteitszorg, examinering, onderwijslogistiek en beroepspraktijkvorming (BPV). Zij werken nauw samen met kernteams en vakgroepen en zorgen ervoor dat het onderwijsproces en de examinering goed zijn georganiseerd. Daarbij staat de kwaliteit centraal, gezien vanuit het perspectief van de student, de kwalificatie-eisen, de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs.

Decanaat

Voor vraagstukken rondom studiekeuze, extra zorg of persoonlijke ondersteuning kunnen studenten en medewerkers terecht bij het decanaat. Het decanaat biedt begeleiding op maat en speelt een belangrijke rol in het ondersteunen van studenten bij obstakels in hun leerloopbaan.

Teamstructuur

Meerdere kernteams en vakgroepen vormen samen met een manager een organisatorische eenheid. Binnen deze structuur wordt gewerkt aan onderwijs dat samenhangend, flexibel en toekomstgericht is ingericht, met oog voor kwaliteit, samenwerking en persoonlijke groei.



Het verhaal van de zorgopleidingen in beeld



Verpleegkunde – YouTube filmpje



Medewerker Maatschappelijke zorg – YouTube filmpje



Verzorgende – YouTube filmpje



Zorg en begeleiding Groenlo – YouTube filmpje





Het verhaal van de lerende

Studenten krijgen de vrijheid om te reflecteren op een manier die bij hen past. Hiervoor maken zij een portfolio waarin zij hun betekenisvolle ervaringen expliciteren, gericht op dat wat ze goed kunnen, graag doen en moeite voor willen doen. De vorm van dit portfolio is vrij en binnen de methodiek 'Leren van verhalen' kunnen zij kiezen uit verschillende werkvormen, gebaseerd op de theorie van meervoudige intelligentie als kapstok voor werkvormen die voor de lerende van betekenis kunnen zijn. Deze werkvormen zijn niet verplicht; het is een arsenaal waar de student uit kan kiezen. Een andere vorm is ook prima, zolang het maar bij de lerende past. Feedbackgeletterdheid is een belangrijk element in het leren van ervaringen. (Carless & Boud, 2018) beschrijven feedback als leerkans in vier sleutelaspecten:

1. Feedback waarderen als leerkans

Studenten zien het vragen om en ontvangen van feedback als een kans om te leren en hun werk te verbeteren.

2. Eigen werk en dat van anderen evalueren

Feedbackgeletterdheid vraagt van studenten dat zij kwaliteit kunnen herkennen en beoordelen:

- Ontwikkeling van kwaliteitsbesef: weten wat goed werk is.
- Werken met voorbeeldopdrachten (zowel sterke als zwakke) om inzicht te krijgen in kwaliteitscriteria.
- Dialoog met medestudenten en docenten over wat succesfactoren zijn, en hoe deze toegepast kunnen worden.
- Gebruik van het procesmodel voor online peerfeedback met vier elementen die feedbackkwaliteit bepalen: feedback geven als middel om kwaliteitsbesef te versterken.

- Feedbackgeletterde studenten kunnen feedback kritisch wegen en gebruiken voor zelfinschatting.

3. Omgaan met emoties die feedback oproept

Feedback ontvangen roept soms negatieve emoties op. Belangrijk is:

- Openheid en een leermindset.
- Verbinding met anderen: vermijd volledig anonieme feedback.
- Een veilige leeromgeving waarin vertrouwen en kwetsbaarheid mogelijk zijn.

4. Feedback gebruiken en toepassen

Effectieve feedback leidt tot actie:

- Studenten verwerken feedback en passen hun werk of aanpak aan.
- Ze geven betekenis aan verschillende perspectieven.
- Ze kunnen feedback koppelen aan de context van hun leerproces en doelen.

De lerende als eigenaar van peerfeedback

In een krachtig leerproces neemt de lerende zelf het initiatief om feedback te vragen, te geven én te gebruiken. Peerfeedback is geen eenrichtingsverkeer, maar een gezamenlijk leerproces waarin de lerende actief betrokken is en verantwoordelijkheid neemt voor zijn of haar ontwikkeling. Door feedback te geven en te ontvangen, ontwikkelt de student inzicht in kwaliteit en versterkt hij of zij het eigen leerproces.

Stappen van Peerfeedback (Popa)

A. Oordeel

De student zegt wat hij of zij vindt van (een deel van) het werk van een ander. Het gaat om hoe goed of volledig het werk is.

B. Verbetersuggestie

De student geeft een idee of tip om het werk beter te maken.

C. Verklaring

De student legt uit waarom hij of zij dat vindt of waarom de tip helpt.

D. Theoretisch concept

De student gebruikt theorie uit de les om de uitleg extra sterk te maken.

Loopbaandossier voor studenten

Het loopbaandossier van het Graafschap College is een praktisch hulpmiddel dat studenten helpt bij het ontwikkelen van loopbaancompetenties, het ontdekken wat ze graag doen, goed kunnen en moeite voor willen doen. Door deze vragen worden studenten gestimuleerd om na te denken over hun vaardigheden en interesses, wat hen helpt bij het maken van loopbaankeuzes (zie blz. 25).

Naast het ontdekken van talenten, biedt het dossier handvatten voor het stellen van doelen, zelfreflectie en het maken van loopbaankeuzes.

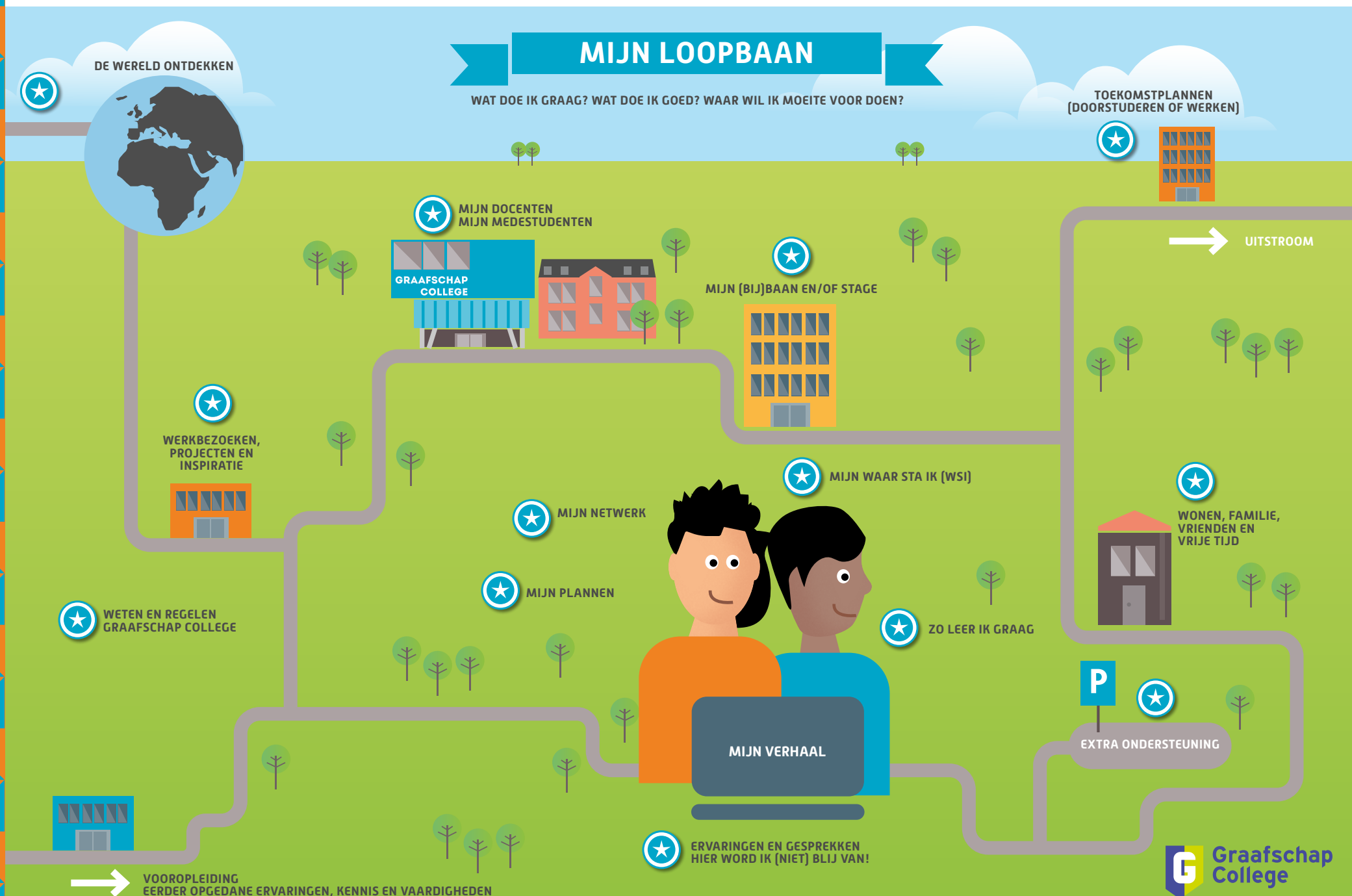
Het geeft inzicht in methodieken die studenten kunnen helpen om hun leerproces te verbeteren en helpt studenten bij hun voorbereiding op de arbeidsmarkt.

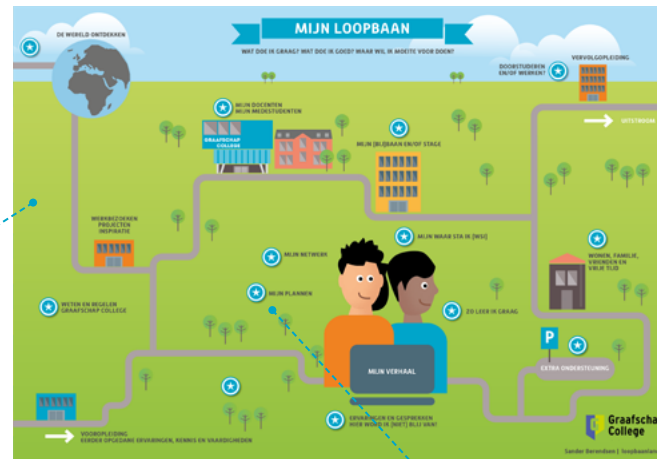
Studentenflyer

De uitleg over de studentenplaat op blz. 25, blz. 26 en blz. 27 kan ook gebruikt worden als studentenflyer. Het geeft in toegankelijke taal weer hoe studenten met de plaat kunnen werken. Het is een misvatting om er vanuit te gaan dat studenten na het lezen zelfstandig aan het werk kunnen. Deze plaat is effectief wanneer studenten beschikbaarheid, veiligheid en vertrouwen ervaren van (studie)loopbaanbegeleiders.

STUDENTENHANDLEIDING LOOPBAANLAND

Jouw interactieve loopbaanplaat





De plaat is interactief: de rondjes met een ster zijn knoppen waaraan je zelf links koppelt. Daarachter maak je mappen, bijvoorbeeld in Google Drive of OneDrive. Hierin verzamel je verslagen, foto's, reflecties, feedback en andere bestanden.

Conclusie

De interactieve loopbaanplaat is jouw persoonlijke verzameling van alles wat je tijdens de opleiding doet en leert. Het is een inspanningsverplichting voor het behalen van je diploma, maar het moet vooral heel waardevol voor jezelf zijn. Wie de plaat serieus bijhoudt, heeft aan het eind van de opleiding een duidelijk overzicht van zijn groei en drijfveren. Dat geeft vertrouwen bij de volgende stap in je loopbaan en in je verdere leven.

Uitleg van de plaat en de interactieve buttons



Weten en regelen

Met één klik kom je op de Graafschap College-site Weten en regelen. Hier vind je alles: ziekmelden, schoolfeesten, studentenpas, schoolgeld en extra ondersteuning.



Vooropleiding en ervaringen

Hier laat je zien wat je hebt gedaan vóór deze opleiding. Denk aan eerdere studies, bijbanen, vrijwilligerswerk of sportactiviteiten.



Mijn docenten en medestudenten

Hier geef je aan met wie je samenwerkt en van wie je leert. Beschrijf wie jou inspireert, met wie je goed samenwerkt en wie je verder helpt.



Zo leer ik graag

Iedereen leert anders. Hier leg je vast welke leerstrategie bij jou past. Zo leer je slimmer en effectiever en kunnen docenten jou beter begeleiden. Heb je een stok achter de deur nodig, verlies je deadlines snel uit het oog of werk je juist graag zelfstandig? Zet het hier neer.



Waar sta ik?

Koppel hier een link naar jouw voortgang in de kwalificerende onderdelen van de opleiding. Je ziet in één oogopslag wat afgerond is en wat nog openstaat.



Mijn plannen, acties en doelen

Leg hier je leerdoelen vast. Het gaat om kleine, haalbare stappen: iets verbeteren in je gedrag of je manier van werken.



Mijn betekenisvolle verhaal of jaarboek

Bewaar hier momenten, verhalen of foto's die voor jou belangrijk zijn. Denk aan hoogtepunten waar je trots op bent of ervaringen die je hebben geraakt.



Wonen, werken en vrije tijd

Naast je opleiding heb je ook een leven buiten school. Hier laat je zien wat daar belangrijk in is: familie, vrienden, sport, geloof, hobby's.



Mijn bijbaan en/of stage

Stages en bijbanen zijn waardevolle leermomenten. Verzamel hier verslagen, foto's, reflecties en feedback van collega's of begeleiders. Zo ontstaat een goed beeld van jouw functioneren in de praktijk.



De wereld ontdekken

Alles rond internationalisering bewaar je hier: buitenlandse stages, uitwisselingen, internationale contacten of verslagen van lessen.



Werkbezoeken, projecten en inspiratie

Verzamel hier reflecties, foto's en verslagen van werkbezoeken, gastlessen, lezingen en projecten. Dit laat zien wat jou interesseert en welke thema's of doelgroepen jou aanspreken.



Mijn netwerk

Tijdens stages en projecten ontmoet je veel mensen die later belangrijk kunnen zijn. Bewaar hun contactgegevens hier en bouw zo een netwerk op. Voeg ook je LinkedIn-profiel toe.



Extra ondersteuning

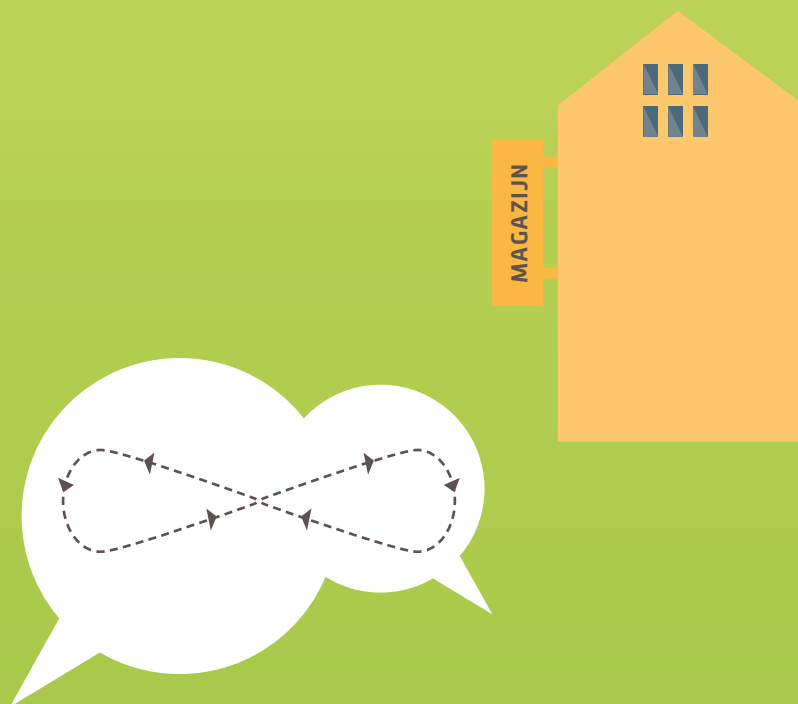
Soms heb je meer hulp nodig dan van je SLB'er of loopbaandecaan. Noteer hier welke extra ondersteuning je kunt inschakelen, bijvoorbeeld bij stress, geldzaken of leerproblemen.



Toekomstplannen, doorstuderen en/of werken

Na je opleiding ga je verder leren of werken. Verzamel hier informatie over vervolgopleidingen, traineeships en arbeidsmarktactiviteiten.





Ontwerpkader 3

 **Gesprekken voeren**
(kennismaking, leren en loopbaan)

 **Het loopbaanmagazijn van**
de eigen opleiding

 **Gesprekken voeren (kennismaking, leren en loopbaan)**

Het voeren van loopbaangesprekken (reflectieve dialogen)

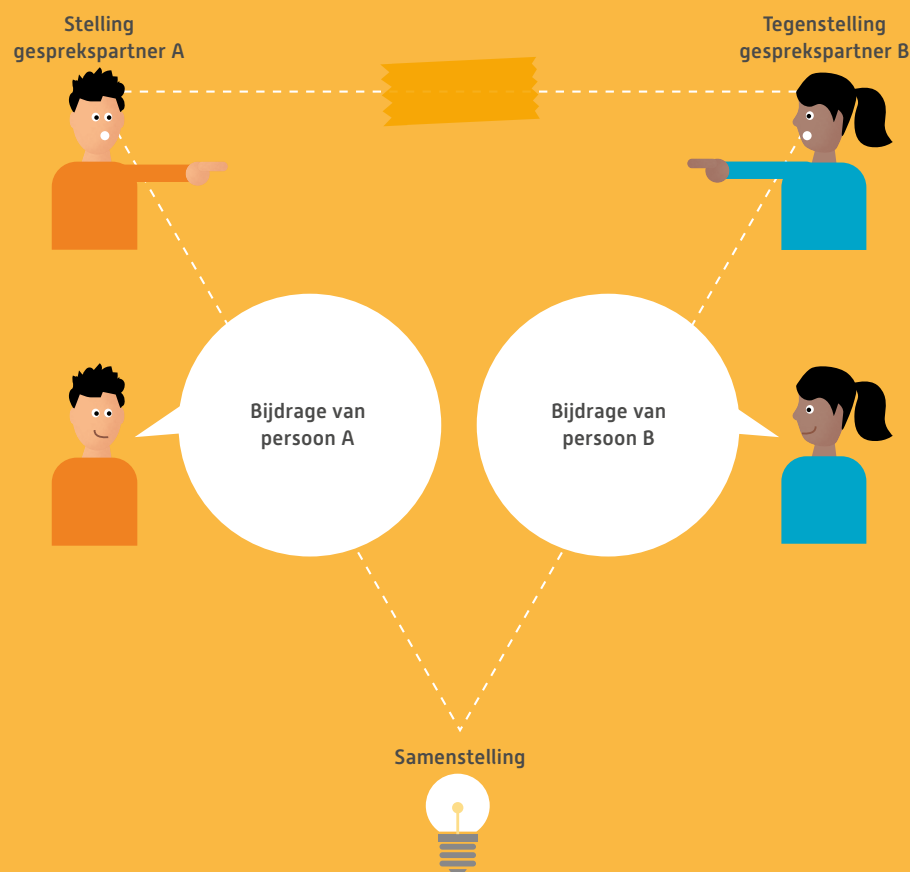
Een goed loopbaangesprek stelt studenten in staat een gevoel voor richting en identiteit te ontwikkelen. Dit wordt binnen de zorgopleidingen gedaan door middel van de methodiek: 'Leren van verhalen' (Berendsen, 2022)

De methodiek Leren van Verhalen biedt een gestructureerde aanpak om reflectieve dialogen te voeren. Deze gesprekken ondersteunen lerende in hun loopbaan-, leer- en ontwikkelproces door betekenisvolle ervaringen te expliciteren en zich bewust te worden dat emoties, kennis, vaardigheden gedachten en/of overtuigingen inzichten uniek zijn en iets zeggen over de lerenden zelf! Door het verhaal als startpunt te gebruiken werk de lerende aan zijn persoonlijke en professionele identiteit. Iemands identiteit is de uniek set aan kenmerken, vaardigheden en competenties die iemand uniek maakt.

Het proces van reflectie

Reflectie speelt een centrale rol in loopbaangesprekken en verloopt via een proces van vier fasen: ervaren, terugkijken, inzicht / bewust-wording en vooruitkijken. De fasen hoeven niet volgordeijk te zijn. Het gaat bij betekenisvolle reflectie om ervaringen waaraan een emotie gekoppeld is; zowel successen, frustratie als uitdagingen vormen hierbij een startpunt voor het ontwikkelen van loopbaanidentiteit.

Vervolgens kijkt de lerende bewust terug op deze ervaringen, waarbij zowel persoonlijke gevoelens, successen, maar ook frustratie als herkenbare patronen worden onderzocht. Dit kan individueel, maar juist ook in gesprek met anderen. In de



fase van dialoog wordt de reflectie verdiept: in een open en gelijkwaardige sfeer onderzoekt de lerende via zowel interne als externe gesprekken de betekenis van de ervaring. Vragen als 'Wat betekent dit voor mij?' en 'Hoe zien anderen dit?' staan hierin centraal. Tot slot leidt deze reflectie tot nieuwe inzichten die richting geven aan toekomstige keuzes en acties. Het is voor een loopbaanbegeleider belangrijk om te weten dat het zelf maken van (loopbaan)keuzes erg belangrijk is. Door doelen te stellen en concrete, haalbare stappen te formuleren, ontstaat ruimte voor duurzame leerontwikkeling en persoonlijke groei. De lerende is zelf eigenaar van dit proces, niet de studie- en loopbaanbegeleider.

Inzicht en bewustwording: Niveaus van reflectie

- 1. Omgeving** – Welke externe omstandigheden beïnvloeden het gedrag van de lerende? In welke context voelt de lerende zich veilig en op zijn gemak?
- 2. Gedrag** – Wat doet de lerende concreet? Welke gedragspatronen komen herhaaldelijk terug en worden herkend?
- 3. Competenties** – Welke vaardigheden en kennis ontwikkelt de lerende tijdens dit proces?
- 4. Overtuigingen** – Welke opvattingen en overtuigingen liggen ten grondslag aan het handelen van de lerende?
- 5. Identiteit** – Hoe sluit het gedrag en leren aan bij wie de lerende is, of wie hij of zij wil worden?
- 6. Zingeving** – Wat is de diepere motivatie of drijfveer van de lerende? Hoe draagt dit bij aan een gevoel van betekenis en richting in het leerproces?

Reflectieve gesprekken (dialogen)

Reflectieve dialogen zijn een krachtig middel voor persoonlijke groei en professionele ontwikkeling. Een dialoog is meer dan een gesprek; het is een open, gelijkwaardige uitwisseling waarin beide gesprekspartners bereid zijn om écht te luisteren, vragen te stellen en samen tot nieuwe inzichten te komen. In het kader van leren en loopbaanontwikkeling helpen reflectieve dialogen studenten om verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces, bewustere keuzes te maken die aansluiten bij hun waarden en doelen, en leren te zien als een doorlopend proces van reflectie en bijsturing. De inzichten die tijdens deze dialogen ontstaan, kunnen op verschillende manieren worden vastgelegd en verdiept. Individuele vormen zijn bijvoorbeeld mindmaps, dagboekschrijven of het opnemen van voicemail's. In groepsverband kunnen intervisie, coaching of feedbackgesprekken ingezet worden. Ook visuele werkvormen zoals fotocollages, moodboards of digitale tools kunnen helpen om reflectie tastbaar te maken. Belangrijk is dat de lerende zelf een vorm kiest die past bij zijn of haar manier van denken en leren. Door reflectie bewust en gestructureerd te integreren in het leerproces, wordt leren betekenisvoller en effectiever. De methodiek *'Leren van Verhalen'* biedt concrete handvatten om zulke dialogen te voeren en ze daadwerkelijk waardevol te maken voor de lerende.

Praktische ondersteunende materialen

Binnen de methodiek *'Leren van Verhalen'* zijn er praktische hulpmiddelen ontwikkeld, zoals zogenaamde zeildoeken, die trainers en studieloopbaanbegeleiders kunnen gebruiken om reflectieve gesprekken te ondertitelen. Met ondertitelen wordt bedoeld dat zichtbaar wordt gemaakt welke stappen binnen het reflectieproces worden gezet en op welk niveau van reflectie de lerende zich bevindt en kan worden gebruikt tijdens de gesprekken.

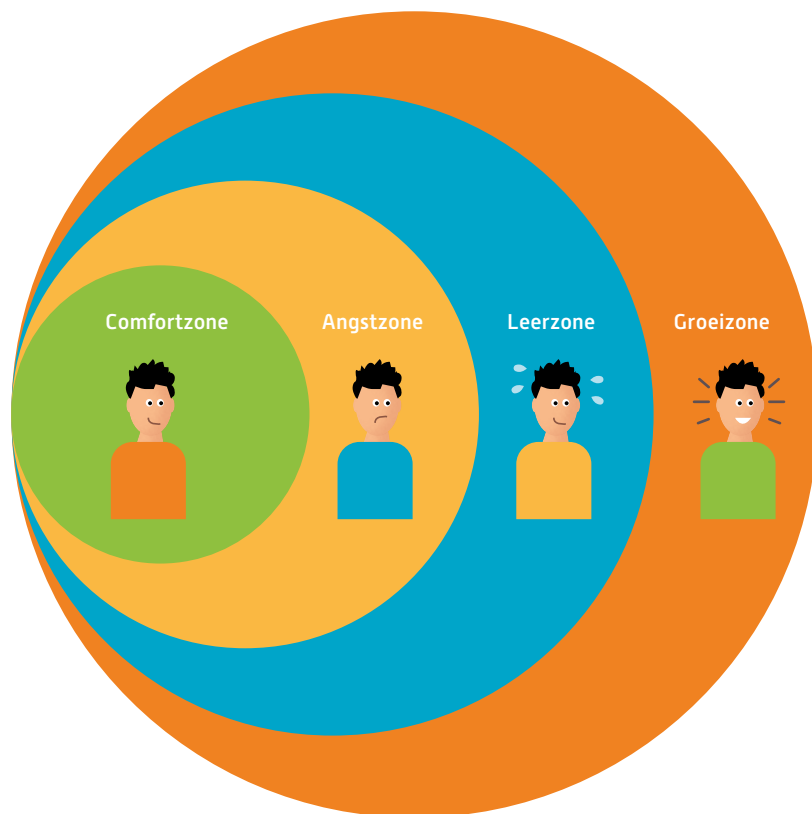
Let op dat het niet instrumenteel wordt toegepast maar juist om de betekenis van het gesprek te duiden. Deze visualisatie helpt zowel begeleider als de lerende zelf om het gesprek systematisch, betekenisvol en doelgericht te voeren. Voor wie met deze aanpak wil leren werken, biedt de Graafschap Academie een gevalideerde training aan, zowel op basisniveau als in de vorm van een train-de-trainer. Bij succesvolle afronding ontvangen deelnemers een SURF edubadge — een erkende digitale leeruitkomst die gezamenlijk is ontwikkeld door het Graafschap College en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN).



Scan de QR code voor het gratis boek: *'Leren van verhalen'* van Sander Berendsen
(Graafschap College, 2022)

Niet alleen succes-ervaringen, maar ook vervelende ervaringen kunnen een krachtige aanjager voor leren en groei zijn. Dit creëert een ruimte voor betekenisvolle reflectie, een proces waarbij individuen nadenken over hun ervaringen, waarden en doelen. In deze reflectieve staat, die nauw aansluit bij Vygotsky's zone van de naaste ontwikkeling, worden mensen uitgedaagd om buiten hun comfortzone te treden, maar blijven ze dicht genoeg bij hun huidige capaciteiten om daadwerkelijk te leren. Een crisis (of een angstzone zoals in het model te zien is) confronteert hen met fundamentele vragen over wie de lerende is en wat belangrijk is. Dialogen zetten

aan tot het ontwikkelen van nieuwe inzichten, vaardigheden en manieren van zijn.



Loes van Gemert.nl en gebaseerd op het model van de Zone van de naaste ontwikkeling – Lev Vygotsky

Kleine en grote verhalen expliciteren

als gereedschap voor (loopbaan)identiteitsontwikkeling.

De (studie- en loopbaan)begeleider ondersteunt de student bij het vertellen van een zogenoemd 'klein verhaal' over een persoonlijke ervaring (Toolkit Schoolcoaches, 2025). Zo'n verhaal beschrijft concreet wat er precies is gebeurd, zonder interpretaties of oordelen. De focus ligt op de emoties die tijdens de ervaring zijn opgeroepen. Dit is van belang omdat mensen bij negatieve ervaringen vaak geneigd zijn om de oorzaak buiten zichzelf te zoeken. In de psychologie heet dit (externe) attributie. Slechts een enkeling kijkt in eerste instantie kritisch naar het eigen handelen. Om te kunnen leren van fouten, is het essentieel dat een student leert om ervaringen eerst zo objectief mogelijk te observeren.

Het vertellen van een klein verhaal helpt hierbij. Daarna kan het verhaal worden verbreed — bijvoorbeeld door te onderzoeken of soortgelijke ervaringen zich ook op andere momenten of in andere contexten voordoen. Ook kan het worden verdiept — door terug te kijken of het patroon zich al eerder in het leven van de student voordeed. Deze verbreding en verdieping stellen de student in staat om vergelijkend te leren. Mensen doorgronden complexe situaties meestal niet direct; inzicht ontstaat vaak pas door ervaringen naast elkaar te leggen en te vergelijken.

Als er meerdere kleine verhalen beschikbaar zijn, kan de begeleider de student helpen om patronen te herkennen en een 'rode draad' te ontdekken. Deze reflectiefase mondt uit in een 'groter verhaal': een overkoepelend inzicht in de waarden en normen ('leefregels') van de student, de manier waarop deze worden toegepast, inclusief de positieve en negatieve gevolgen, en de persoonlijke kwaliteiten die uit de verhalen naar voren komen.

Vervolgens begint de fase van vooruitkijken. Het grotere verhaal laat zien waar voor de student kansen liggen, maar ook waar grenzen zijn. In samenspraak met de begeleider formuleert de student een concreet plan: wat is het doel, en welke stappen zijn nodig om dat doel te bereiken?

Ook hier is terughoudendheid van de begeleider belangrijk. De neiging van veel docenten om snel tot oplossingen te komen, moet worden onderdrukt. Het is niet de bedoeling om meteen 'grote' doelen te formuleren, maar juist om te starten met kleine, haalbare doelen die door de student zelf worden gevoeld en gedragen. Alleen wanneer een doel echt resoneert bij de student, kan er motivatie en actie ontstaan. Dan komt ook de volgende stap in beeld: hoe kunnen kansen worden benut, obstakels overwonnen en – niet onbelangrijk – hoe kan het eigen netwerk worden versterkt of uitgebreid?



SCAN HIER de kennisclip van *Leren van verhalen*



Het loopbaanmagazijn van de eigen opleiding

Het Loopbaanmagazijn

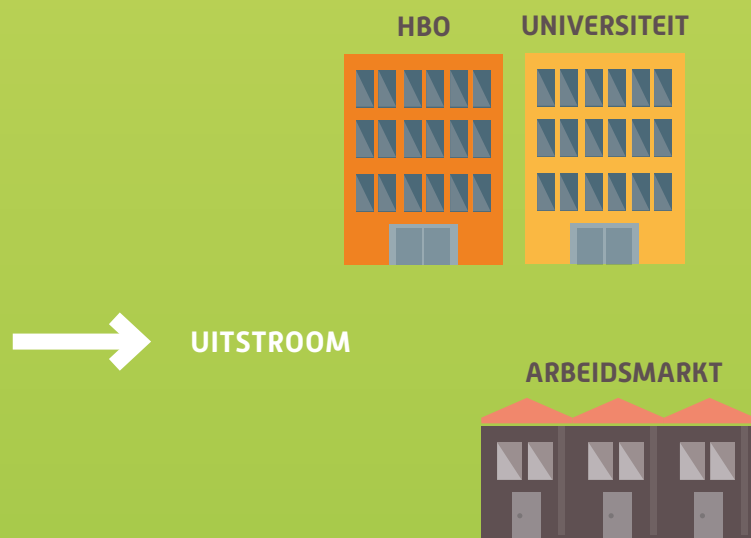
Het Loopbaanmagazijn vormt een waardevolle en centrale bron waarin alle bestaande modellen, werkmethodeken, werkvormen, leerlijnen en praktische tools rondom loopbaanontwikkeling zijn gebundeld. Het biedt een overzichtelijke mix van materialen uit het eigen curriculum, aangevuld met inspirerende werkvormen en over-zichten van landelijke kenniscentra, zoals het LOB-expertisepunt.

Binnen het Loopbaanmagazijn worden leerlijnen van de eigen opleiding overzichtelijk samengebracht, wat zorgt voor een rijke en diverse blend van werkvormen en activiteiten.

Het eigenaarschap van het Loopbaanmagazijn ligt bij het team zelf. De LOB-ambassadeur, afkomstig uit het eigen team, vervult hierin een aanjaagfunctie en een deelfunctie door opleidingsoverstijgende intervisie te organiseren. Hij of zij stimuleert en ondersteunt collega's bij het gebruik en de doorontwikkeling van het magazijn.

Ambassadeurs studie- en loopbaanbegeleiding

MZ Doetinchem	Juliëtte Langelaan
Zorg en begeleiding Groenlo	Greetje Ebbers
VZ Doetinchem	Ellen Hoek
VP Doetinchem	Martina Gradischnig
VP Doetinchem	Jill te Plate
SMT Zorg en Welzijn	Tom Aalbers



Ontwerpkader 4

- ★ Uitstroom naar werk of vervolgonderwijs
- ★ Extra mogelijkheden [studentbegeleiding]



Uitstroom naar werk of vervolgonderwijs

Studentbegeleiding

Het Graafschap College biedt uitgebreide ondersteuning aan studenten via het Loopbaanplein, met als doel hen succesvol te begeleiden naar een diploma en een passende plek op de arbeidsmarkt of in vervolgonderwijs. Hieronder volgt een samenvatting van de mogelijkheden:

Studiebegeleiding en extra ondersteuning

- Studieloopbaanbegeleider (slb'er): Elke student heeft een eigen begeleider voor persoonlijke en studiegerelateerde vragen.
- Zorg- of loopbaandecaan: Voor extra ondersteuning bij studiekeuze, persoonlijke problemen of leerproblemen.
- Trajectbegeleiding: Specifieke teams binnen elke onderwijssector bieden hulp bij overbelasting of persoonlijke problemen, met ondersteuning van onder andere maatschappelijk werkers en jeugdhulpverleners.
- Reken- en taalondersteuning: Hulp bij specifieke taal- of rekenvaardigheden, ook voor studenten met een andere moedertaal.
- JongLeren: Begeleiding voor studenten met psychische problemen, met als doel terugkeer naar het reguliere onderwijs. [GGNet]
- Loopbaanklas: Een kortlopend traject voor studenten die willen ontdekken welke opleiding bij hen past.
- Graafschap helpt scoren: Een intensief programma voor jongeren die dreigen vast te lopen, met focus op zelfontdekking en vertrouwen.



Extra mogelijkheden (studentbegeleiding)

Begeleiding naar werk of vervolgonderwijs

- Transitieroute: Extra begeleiding bij het vinden van een passende eindstage en coaching tijdens de stage.
- School-Ex: Ondersteuning bij het zoeken naar een baan, inclusief sollicitatietraining, CV-check en beroepskeuzetest.
- Team Arbeidsmarkt: Begeleiding bij het vinden van een stageplek, leerwerkbaan of bijbaan, met samenwerking met uitzendbureaus en andere organisaties.

Locaties en contact

Het Loopbaanplein is gevestigd op de J.F. Kennedylaan 49 in Doetinchem. Studenten kunnen contact opnemen via telefoonnummer 0314 35 35 35 of e-mail loopbaanplein@graafschapcollege.nl. Daarnaast kunnen ze terecht bij hun eigen studieloopbaanbegeleider of decaan voor verdere ondersteuning.



Team Arbeidsmarkt staat voor je klaar!

De loopbaancoaches begeleiden studenten, al dan niet met een mbo-diploma, die de school verlaten bij het vinden van een baan. Team Arbeidsmarkt werkt hierbij nauw samen met uitzendbureaus en andere organisaties in de regio. Team arbeidsmarkt biedt de volgende ondersteuning aan:

Extra begeleiding bij je eindstage: Heb jij vanwege een beperking begeleiding nodig bij je eindstage? De loopbaancoaches helpen je graag! Samen vind je een passende stageplek en zorg je voor goed contact met je stagebegeleider en stagebedrijf. Tijdens je stage krijg je coaching, zodat het een succesvolle en leerzame ervaring voor je wordt. Het doel? Samen zorgen dat je niet alleen je diploma haalt, maar ook klaar bent voor een betaalde baan.

Begeleiding van school naar werk: Heb je je diploma gehaald en weet je niet goed wat je nu wilt doen, of hoe je een baan kunt vinden? De loopbaancoaches staan voor je klaar! Ze helpen je bij het zoeken naar een baan, door te sparren, mee te denken en te adviseren. Je gaat aan de slag met vragen als 'wie ben ik?', 'wat kan ik?', 'wat drijft mij?', 'wat past bij mij?' en 'hoe kom ik daar?'. Zo ben je goed voorbereid om je volgende stap te nemen.

Workshops: De loopbaancoaches van team Arbeidsmarkt kunnen voor klassen of groepen studenten workshops verzorgen op het gebied van oriëntatie op vervolgonderwijs of werk en solliciteren. In de inspirerende workshops geven we de studenten waardevolle inzichten en praktische handvatten om de volgende stap in hun schoolloopbaan te zetten.

Hiernaast de QR-code naar team Arbeidsmarkt



Implementatie en borging van Loopbaanland in de teams

De invoering van Loopbaanland is geen kwestie van 'even uitrollen' maar vraagt om een gefaseerde aanpak en commitment van het management.

Nadat dit commitment is uitgesproken en een opdracht geformuleerd is, wijst elk opleidingsteam train-de-trainers aan. Zij worden in drie dagdelen meegenomen in het gedachtengoed van Loopbaanland.

Eerste bijeenkomst

De focus ligt op de wettelijke - en ontwerp-kaders van loopbaanbegeleiding en de manier waarop deze in het eigen curriculum zichtbaar zijn.

Tweede bijeenkomst

In de tweede bijeenkomst staat het voeren van loopbaangesprekken centraal aan de hand van de methodiek: 'Leren van verhalen'. Ook wordt in kaart gebracht wie er binnen de opleiding de rol van studieloopbaanbegeleider vervult.

Derde bijeenkomst

De voorbereiding op de team-kick-off. De vraag 'Hoe neem ik mijn collega's mee?' staat hierbij centraal.

Kick-off

Alle studieloopbaanbegeleiders uit de opleidingsteams worden uitgenodigd voor een centrale bijeenkomst waarin Loopbaanland wordt toegelicht. Tijdens deze startbijeenkomst ontvangen zij het startpakket voor het nieuwe schooljaar en krijgen zij handvatten om direct met de interactieve plaat aan de slag te gaan.

SLB trainingen

Na de gezamenlijke kick-off voor alle studie- en loopbaanbegeleiders organiseren de train-de-trainers drie verdiepende bijeenkomsten voor hun eigen team in het jaar waarin zij met Loopbaanland werken. De interactieve platen vormen daarbij het vertrekpunt om concreet aan de slag te gaan.

Materialen

Alle presentaties en materialen worden gearchiveerd op www.loopbaanland.nl, zodat teams elkaar kunnen inspireren en resultaten behouden blijven. Tijdens de implementatie monitoren de train-de-trainers de voortgang en de behoeften van de studieloopbaanbegeleiders. Indien nodig wordt aanvullende ondersteuning georganiseerd.

Flyer studie- en loopbaanbegeleiders

De uitleg over de interactieve plaat (lees: dashboard voor SLB-ers) op blz. 36 - blz. 39 kan ook gebruikt worden als flyer voor de SLB-ers in de zorgopleidingen. Het geeft in toegankelijke taal weer hoe SLB-ers met de plaat kunnen werken. Het is een misvatting om er vanuit te gaan dat SLB-ers na het lezen zelfstandig aan het werk kunnen. Deze plaat is effectief wanneer SLB-ers beschikbaarheid, veiligheid en vertrouwen ervaren van managers en train-de-trainers.

Loopbaanland, een kompas voor studieloopbaanbegeleiders



Zorgopleidingen Graafschap College

(WERELD)BURGER

KLIK!

HBO

UNIVERSITEIT



UITSTROOM

ARBEIDSMARKT



• WET- EN REGELGEVING
• KWALITEITSBORING

VISIE, BELEID
EN ONTWERP
LOOPBAAN GERICHTE
LEEROMGEVING



ONDERZOEK



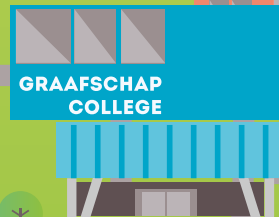
Begeleiding
professionele
ontwikkeling

Begeleiding
studie

Begeleiding
loopbaan
ontwikkeling



VAKGROEP



GRAAFSCHAP
COLLEGE



KERNTTEAM



LOOPBAANDOSSIER
PORTFOLIO

Het verhaal van de lerende



© Kuypers en Meijers

© Mamon Kuypers



EXTRA
ONDERSTEUNING



THUIS



MAGAZIJN

• WERKVORMEN
• BRONNEN
• MATERIALEN
• WERKMETHODEKEN
• METHODEN



INSTROOM

Graafschap
College



Beste studieloopbaanbegeleider (SLB-er),

In deze folder maak je kennis met de interactieve plaat van Loopbaanland, ontwikkeld voor studieloopbaanbegeleiders. Als studieloopbaanbegeleider (SLB-er) ben je als het ware de gids in de reis van de student. Je helpt studenten structuur te vinden, te reflecteren en zich te ontwikkelen richting hun loopbaan. De plaat ondersteunt dit proces door overzicht te geven en een gemeenschappelijke taal en kapstok te bieden voor gesprekken en begeleiding. Zie het als een dashboard voor SLB-ers. De interactieve plaat sluit naadloos aan op het beleid van het Graafschap College.

Binnen de zorgopleidingen van het Graafschap College onderscheiden we drie vormen van begeleiding.

Studiebegeleiding richt zich op de praktische organisatie van de studie, zoals het wegwijs maken in de digitale leeromgeving, het bestellen van boeken, het aanvragen van een pas, ziekmelden, het gebruik van kluisjes, etc.

Loopbaanbegeleiding richt zich op het ontdekken van talenten, drijfveren en mogelijkheden. Als studieloopbaanbegeleider (SLB-er) kun je studenten leren te zien wat ze goed kunnen, wat ze belangrijk vinden, welke werkelden bij hen passen en hoe zij hun loopbaan kunnen sturen. Deze begeleiding kan plaatsvinden in vaste SLB-lessen volgens een leerlijn, maar ook integraal en op maat tijdens vaklessen of op het moment dat een student een loopbaanvraag heeft.

Studentbegeleiding richt zich op extra ondersteuning bij persoonlijke omstandigheden. Als studieloopbaanbegeleider (SLB-er) signaleer je deze vragen en verwijst je zo nodig door naar het Loopbaanplein, de decaan of een externe professional.

De 9 ontwerpelementen van Loopbaanland

De interactieve plaat van Loopbaanland bevat negen ontwerp-elementen die gebaseerd zijn op de LOB-scan van het Expertisepunt LOB.

Deze scan helpt opleidingsteams en begeleiders om studie- en loopbaanontwikkeling systematisch en doelgericht vorm te geven binnen de eigen opleiding.

De negen elementen zijn gegroepeerd in vier ontwerp-kaders. De vier ontwerp-kaders onderscheiden zich door interactieve buttons in een eigen kleur. Deze buttons vormen de kern van Loopbaanland en bieden toegang tot relevante informatie, bronnen en materialen. Ze zijn gekoppeld de eigen (online) leeromgevingen van de organisatie. In deze handreiking worden alle ontwerpelementen uitgelegd.

De negen elementen zijn:

-  Wettelijke kaders
-  Beleid, ontwerp en kwaliteit
-  Wetenschappelijke bouwstenen
-  Het verhaal van de lerende
-  Het verhaal van de opleiding
-  Gesprekken voeren (kennis maken, leren en loopbaan)
-  Loopbaanmagazijn
-  Uitstroom naar werk of vervolgonderwijs
-  Extra mogelijkheden

 **Wet- en regelgeving** verwijst naar de wettelijke basis van LOB. Binnen de Wet Educatie en Beroepsonderwijs is LOB een verplicht onderdeel van het mbo. Er geldt geen exameneis, maar wel een inspanningsverplichting: studenten moeten actief deelnemen aan LOB-activiteiten en scholen moeten een goed ingericht programma aanbieden dat is vastgelegd in de Onderwijs- en Examenregeling [OER].

 **Visie, beleid en ontwerp** staat voor de keuzes die het Graafschap College heeft gemaakt in het LOB-beleid. Dit gaat over de onderwijsvisie, het LOB-beleid, de plaats van studie- en loopbaanbegeleiding in het curriculum en de manier waarop teams studie- en loopbaanbegeleiding vormgeven in de eigen opleiding. Een gezamenlijke visie en gedragen beleid zorgen ervoor dat LOB niet vrijblijvend is, maar ingebed in het onderwijsprogramma en herkenbaar voor studenten en begeleiders.

 **Wetenschappelijke bouwstenen** verwijst naar de theoretische modellen waarop het ontwerp van Loopbaanland rust. Voor studenten is dat een model van Kariene Mittendorff, dat gericht is op professionele identiteitsontwikkeling. Voor werkenden en BBL-studenten is dat het model van Manon Ruijters, waarin de professionele identiteit centraal staat. Daarnaast zijn de vijf loopbaancompetenties van Kuijpers en Meijers richtinggevend: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Deze vormen samen het fundament van loopbaanbegeleiding in het mbo.

 **Het verhaal van de lerende** staat voor de plek waar studenten hun betekenisvolle ervaringen verzamelen. Dit kan gaan om reflecties, foto's, verslagen of herinneringen die voor hen belangrijk zijn. Het jaarboek fungeert als portfolio waarin ontwikkeling en identiteit zichtbaar worden. Voor jou als studieloopbaanbegeleider (SLB-er) is het een hulpmiddel om het gesprek te verdiepen en terug te grijpen op eerder gemaakte stappen.

-  **Het verhaal van de zorgopleidingen** verwijst naar de organisatie van de opleiding. Hier vind je de structuren, afspraken en namen van collega's. Het benadrukt dat studie- en loopbaanbegeleiding niet iets is wat je alleen doet, maar ingebed is in teamwerk en samenhang met docenten, roosters en onderwijslogistiek.
-  **Het goede gesprek** staat voor de methodiek om met studenten betekenisvolle gesprekken te voeren. Dit kan een kennismakingsgesprek, een leergesprek of een loopbaangesprek zijn. Binnen de zorgopleidingen van het Graafschap College werken we met de methodiek 'Leren van verhalen' van Sander Berendsen, waarin studenten persoonlijke ervaringen delen, daar betekenis aan geven en nieuwe inzichten ontwikkelen. Als studieloopbaanbegeleider (SLB-er) zorg je voor een open en veilige dialoog waarin de student zelf eigenaar blijft van zijn keuzes en reflecties.
-  **Loopbaanmagazijn** staat voor het gedeelde magazijn van werkvormen, opdrachten, leerlijnen en methodieken. Het is een bron die teams voortdurend aanvullen en verfijnen, zodat ervaringen worden gedeeld en materialen niet telkens opnieuw ontwikkeld hoeven te worden. Het magazijn is bedoeld als groeiplek en inspiratiebron voor iedereen die studie- en loopbaanbegeleiding vormgeeft.
-  **Arbeidsmarkt en vervolgonderwijs** richt zich op de verbinding met de buitenwereld. Hier gaat het om informatie over arbeidsmarkten, regionale initiatieven zoals SmartHub, traineeships en doorstroommogelijkheden naar hbo of universiteit. Deze verbinding is essentieel om studenten realistisch en toekomstgericht te begeleiden.
-  **Extra ondersteuning** verwijst naar de hulp en voorzieningen die het Graafschap College biedt aan studenten met persoonlijke uitdagingen. Dit kan gaan om fysieke, sociale, financiële of mentale ondersteuning.



(Wereld)burger staat voor de mogelijkheden die het Graafschap College biedt om in het buitenland stage te lopen. Tevens staat deze button voor het mens- en wereldbeeld van de studenten [lerenden] en de SLB-ers. De student is niet enkel een 'consument van kennis', maar ook een mede-vormgever van een veerkrachtige en rechtvaardige wereld [toekomst].



Het vergrootglas verwijst naar actuele LOB-**onderzoeken** op bachelor, master, PD of Phd niveau binnen de context van het Graafschap College.

Werken met de plaat

De plaat is geen invulijst, maar een plek waar alle onderdelen van studie- en loopbaanbegeleiding op één plek samenkomen. Zie het als een dashboard voor studie- en loopbaanbegeleiding in jouw team. Heb je vragen over het werken met de studentenplaat? Stel ze dan aan de train-de-trainers uit jouw team.

Handreiking train-de-trainers

Wil je meer lezen en verdieping?

Download dan de handreiking voor train-de-trainers op loopbaanland.nl.

Bibliografie

Aan de slag Expertisepunt LOB. [2025, Mei 25]. Opgehaald van LOB Expertisepunt: <https://aandeslag.expertisepuntlob.nl/lobscan/>
Berendsen, S. [2022]. *Leren van verhalen: Reflectieve dialogen die er echt toe doen*. Doetinchem: ROC Graafschap College.
Expertisepunt LOB. [2018, Januari]. Wegwijzer

loopbaancompetenties. Opgehaald van Expertisepunt LOB: https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/13/286_286_DIGI_Wegwijzer_Loopbaancompetenties_2P.pdf?1643189910=

Expertisepunt LOB. [2022, Januari]. MBO raad. Opgeroepen op Januari 2025, van MBO raad - *Van oriëntatie naar ontwikkeling, handreiking LOB voor het mbo*: https://www.mboraad.nl/sites/default/files/2023-08/lob046_a4_handreiking_mbov2.pdf?utm_source=chatgpt.com

Expertisepunt LOB. [NB]. Infographic loopbaangerichte leeromgeving. Opgehaald van Expertisepunt LOB: https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/artikelen/13/284_Infographic_Leeromgeving_A4.pdf?1713448986=

Hoeve, A., Den Boer, P., & Berendsen, S. [2021] Identiteitsontwikkeling in: *Handboek beroepsgerichte didactiek: Effectief opleiden in het mbo en hbo* Uitgeverij Pica.

JOB - jongenorganisatie beroepsonderwijs. [2023, Juni]. JOB MBO

Panelonderzoek mbo studenten over LOB. Opgehaald van JOB MBO: <https://www.jobmbo.nl/wpcontent/uploads/2023/06/JOBmbo-Panelonderzoek-mbo-studenten-over-LOB-1.pdf>

Mazereeuw, M., & Khaled, A. [2021]. *Vakmens zijn is meer dan weten en kunnen: Wendbaar vakmanschap in het mbo*. Didactiek voor vak en beroep, 107–110.

Mittendorff, K. [2022]. *Bouwstenen voor SLB 2.0: Een toekomstbestendig ontwerp*. Saxion Hogeschool.

Samen.Leren.Delen Strategie 2023–20230 Graafschap College. [2023, Januari 1]. Opgehaald van Strategie 2023–20230: https://www.graafschapcollege.nl/sites/default/files/2024-09/Samen.Leren_.Delen_.-Strategie-2023-2030-publieksversie-0.4.pdf

Ruijters, M. C. P. [2020, januari]. *Professionele identiteit: Professionals onnodig kopje onder in organisaties* [White paper]. GoodWorkCompany.Toolkit schoolcoaches. [2025, Mei 2025]. Opgehaald van Expertisepunt LOB: https://www.expertisepuntlob.nl/bestanden/Toolkit-schoolcoaches/toolkitlob_1_handleiding-05.pdf

Weijers, S., Ridder, D. d., & Bokdam, J. [2022, Januari 31]. *MBO raad - kwaliteitskader LOB*. Opgehaald van MBO raad: https://www.mboraad.nl/sites/default/files/2023-11/1644_Kwaliteitskader_LOB_mbo.pdf

Wettenbank overheid. [2025, Januari 4]. Wettenbank overheid. Opgehaald van Wetten overheid: <https://wetten.overheid.nl/BWBR0007625/2025-01-01/0>





Sander Berendsen | loopbaanland.nl

