

Onderwijsaanbod
LOB

voor 2^{de} graads
lerarenopleidingen



Leeruitkomsten

Februari 2026

Het Expertisepunt LOB is een initiatief van de VO-raad, MBO Raad en Vereniging Hogescholen en wordt gefinancierd door het ministerie van OCW.

Expertisepunt



Voorwoord

Dit document bevat de leeruitkomsten voor loopbaanoriëntatie -ontwikkeling en -begeleiding (LOB) voor de tweedegraads lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. In opdracht van het ministerie van OCW hebben Expertisepunt LOB, Metis Onderwijsadvies en Prof. Dr. Marinka Kuijpers, samen met hogescholen, de leeruitkomsten ontwikkeld. Ze zijn bedoeld om lerarenopleidingen te ondersteunen bij het structureel integreren van LOB in hun curriculum.

De leeruitkomsten bieden een gemeenschappelijk referentiekader voor docenten in opleiding, lerarenopleiders, begeleiders en assessoren. Zij maken zichtbaar wat van een startbekwame tweedegraads docent verwacht mag worden op het gebied van LOB en geven richting aan het ontwerpen van onderwijs, begeleiding en beoordeling binnen de opleiding. Opleidingen kunnen de leeruitkomsten gebruiken en, waar nodig, aanpassen aan de eigen context en profilering.

De leeruitkomsten zijn primair bedoeld voor gebruik binnen de tweedegraads lerarenopleidingen. Daarnaast kunnen zij, in aangepaste vorm, ook relevant zijn voor andere opleidingsroutes en professionaliseringstrajecten, zoals eerstegraads lerarenopleidingen, de pabo, PDG-trajecten en post-hbo-aanbod voor werkzame docenten.

Inhoud

| | |
|--|-----------|
| Inleiding | 4 |
| Opbouw van de leeruitkomsten..... | 4 |
| Gebruik van de leeruitkomsten..... | 5 |
| Samenhang met Body of Knowledge and Skills | 5 |
| 1. Leeruitkomsten | 7 |
| 1.1 Algemene leeruitkomsten..... | 7 |
| 1.2 Leeruitkomsten voor de rol van (vak)docent | 7 |
| 1.3 Leeruitkomsten voor de rol van mentor..... | 8 |
| 1.4 Leeruitkomsten voor de rol van LOB-expert | 8 |
| 2. Body of Knowledge and Skills (BoKS) | 10 |
| 2.1 Voor de rol van startbekwame (vak)docent en mentor. | 10 |
| 2.2 Voor de rol van startbekwame LOB-expert | 11 |
| 3. Kernbegrippen | 12 |

Inleiding

Dit document beschrijft de leeruitkomsten voor loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en -begeleiding (LOB) binnen de tweedegraads lerarenopleidingen. De leeruitkomsten geven richting aan wat docenten in opleiding aantoonbaar moeten kunnen in hun professionele handelen op het gebied van LOB en vormen daarmee een inhoudelijk kader voor leren, begeleiden en beoordelen binnen de opleiding.

Bij het formuleren van de leeruitkomsten is uitgegaan van een brede opvatting van LOB: niet als een afzonderlijk programmaonderdeel, maar als een integraal onderdeel van het onderwijs en het pedagogisch-didactisch handelen van docenten. LOB richt zich op het ondersteunen van leerlingen¹ bij het ontwikkelen van loopbaancompetenties, zodat zij leren om keuzes te maken en richting te geven aan hun (studie)loopbaan in het perspectief van een leven lang ontwikkelen.

Opbouw van de leeruitkomsten

De leeruitkomsten zijn resultaatgericht geformuleerd op NLQF-6-niveau en beschrijven wat verwacht wordt van een startbekwame tweedegraads docent. Daarbij is onderscheid gemaakt naar verschillende rollen die een docent in de onderwijspraktijk kan vervullen en waarin LOB een rol speelt:

Algemene leeruitkomsten, deze gelden voor alle rollen en hebben betrekking op de eigen loopbaanontwikkeling van de docent en de bijdrage aan LOB op schoolniveau.

Leeruitkomsten voor de rol van (vak)docent, waarin de (vak)docent LOB verbindt aan de vakinhoud en de vakles benut als context voor loopbaanleren.

Leeruitkomsten voor de rol van mentor, waarin de mentor leerlingen begeleidt in hun loopbaanontwikkeling.

Leeruitkomsten voor de rol van LOB-expert, waarin sprake is van een verdiepende, specialistische en vaak coördinerende rol op het gebied van LOB.

¹ Omdat de term student(en) ook van toepassing is op studenten aan de lerarenopleiding, gebruiken we voor studenten aan het middelbare (beroeps)onderwijs de term leerlingen.



De afbeelding laat zien hoe de leeruitkomsten zijn opgebouwd in de verschillende rollen. Deze rollen volgen elkaar op en nemen toe in complexiteit en verantwoordelijkheid: van (vak)docent, via mentor, naar LOB-expert. Leeruitkomsten in een volgende rol bouwen voort op leeruitkomsten uit eerdere rollen. Dit is vooral zichtbaar bij de leeruitkomsten die gaan over het voeren van (loopbaan)gesprekken en het organiseren en uitvoeren van LOB-activiteiten.

Voor de tweedegraads lerarenopleidingen staan de rollen van (vak)docent en mentor centraal. Deze zijn in de afbeelding aangegeven met de witte stippellijn. De rol van LOB-expert valt buiten deze kern en is specifiek bedoeld voor de opleiding Omgangskunde en anderen die zich verder willen ontwikkelen.

Welke leeruitkomsten in welke fase van de opleiding aan bod komen, kan per lerarenopleiding en per docent in opleiding verschillen en is afhankelijk van onder meer het curriculum, de stagecontext en individuele leer- en professionaliseringsdoelen.

Gebruik van de leeruitkomsten

De leeruitkomsten zijn bedoeld als kader en niet als vaststaand programma. Zij bieden ruimte voor verschillende leerwegen, onderwijsleeractiviteiten en vormen van bewijsmateriaal. Docenten in opleiding kunnen de leeruitkomsten aantonen via uiteenlopende beroepsproducten en praktijkervaringen, passend bij hun leerroute en opleidingscontext.

Samenhang met Body of Knowledge and Skills

Naast de leeruitkomsten bevat dit document een *body of knowledge and skills* (BoKS). Hierin zijn de kennis en vaardigheden beschreven die docenten in opleiding nodig hebben om de leeruitkomsten te kunnen realiseren. Ook in de BoKS is onderscheid gemaakt tussen een basisniveau,

passend bij iedere startbekwame docent, en een verdiepend niveau voor de LOB-expert.

Definitie en duiding van kernbegrippen

Tot slot zijn kernbegrippen opgenomen en toegelicht om een gedeeld begrippenkader te ondersteunen en een eenduidige interpretatie van de leeruitkomsten te bevorderen.

1. Leeruitkomsten

1.1 Algemene leeruitkomsten

Een startbekwame docent:

1. geeft blijvend richting aan de eigen (studie)loopbaan en professionele ontwikkeling door het inzetten van de vijf loopbaancompetenties, houdt de ontwikkeling hiervan structureel bij en maakt dit op een passende manier inzichtelijk voor zichzelf en anderen.
2. levert een bijdrage aan het verstevigen van LOB op schoolniveau door LOB te benaderen als een gezamenlijke onderwijsopgave, vanuit het perspectief van Leven Lang Ontwikkelen.

1.2 Leeruitkomsten voor de rol van (vak)docent

De (vak)docent draagt bij aan LOB door binnen het eigen vak betekenisvolle leerervaringen te creëren. Hij/zij is daarmee een belangrijke schakel in het laten ervaren van LOB in de dagelijkse lespraktijk: niet door leerlingen te sturen naar een specifieke keuze, maar door hen te helpen betekenis te geven aan leren en dit te verbinden aan hun toekomstige loopbaan en blijvende ontwikkeling.

Een startbekwame (vak)docent:

1. herkent en benut in interacties met individuele leerlingen of een groep leerlingen momenten die aanleiding kunnen zijn voor een gesprek over o.a. ervaringen opgedaan in context van de vakles. De docent stimuleert in dit gesprek de ontwikkeling van de vijf loopbaancompetenties. In het gesprek houdt de docent rekening met de achtergrond(en) van de leerling.
3. ontwerpt en voert onderwijsleeractiviteiten uit in de vakles waarbij LOB wordt geïntegreerd. De vakdocent creëert daarbij betekenisvolle leerervaringen die leerlingen helpen inzicht te krijgen in hun talenten, interesses en ontwikkelmogelijkheden. De vakdocent biedt mogelijkheden om keuzes te maken in de les en te experimenteren en stimuleert de reflectie op die keuzes. De docent laat zien hoe kennis en vaardigheden uit het vak verbonden zijn met vervolgopleidingen, beroepen en maatschappelijke vraagstukken.

1.3 Leeruitkomsten voor de rol van mentor

De mentor speelt een centrale rol in de loopbaanbegeleiding van de leerling. Hij/zij begeleidt het proces waarin de leerling loopbaancompetenties ontwikkelt om zelf regie te nemen over zijn of haar loopbaan.

Een startbekwame mentor:

1. begeleidt, in samenwerking met ouders en collega's, individuele leerlingen in hun loopbaanontwikkeling. De mentor voert hiertoe systematisch loopbaangesprekken met individuele leerlingen die aansluiten bij de LOB-cyclus van ervaren, reflecteren en keuzes maken en waarin leerlingen worden aangezet hun ervaringen te onderzoeken, betekenis te geven en richting te geven aan passende vervolgstappen (bijvoorbeeld profiel, stage, opleiding en beroep).
4. ontwerpt en voert vakoverstijgende onderwijsleeractiviteiten uit waarin leerlingen ervaringen opdoen, daarop reflecteren en gestimuleerd worden bewust richting te geven aan hun ontwikkeling in hun loopbaancompetenties. Daarbij stimuleert de mentor het bewustzijn dat loopbaanontwikkeling geen eenmalige keuze is, maar onderdeel van een proces van leven lang ontwikkelen.
5. begeleidt leerlingen actief bij het opbouwen, bijhouden en benutten van een loopbaandossier volgens de wettelijke vereisten.

1.4 Leeruitkomsten voor de rol van LOB-expert

De LOB-expert is de inhoudelijke en organisatorische spil van LOB binnen de school. Hij/zij creëert de randvoorwaarden waarbinnen mentoren en docenten effectief kunnen bijdragen aan het versterken van de loopbaancompetenties van leerlingen en hun vermogen tot blijvende ontwikkeling en zelfsturing.

Een LOB-expert:

1. organiseert en coördineert een samenhangend LOB-programma waarin leerlingen systematisch worden begeleid in de LOB-cyclus van ervaren, reflecteren en loopbaansturing. Ontwerpt of adviseert hierbij over richtlijnen, leerlijnen en activiteiten die vraaggericht, dialogisch en praktijkgericht zijn en waarin betrokkenheid van ouders is verwerkt.
2. verzorgt en coördineert specifieke (studiekeuze/beroepskeuze) voorlichting in samenwerking met externe partners (regionale bedrijven/instellingen en vervolgonderwijs) en interne partners (bijvoorbeeld de decaan) over:
 - overgang naar vervolgonderwijs
 - overgang naar arbeidsmarkt

3. begeleidt en monitort (in samenwerking met andere LOB-experts) leerlingen die behoefte hebben aan specifieke hulp bij studie- en beroepskeuzes of vastlopen in (studie)loopbaan of motivatieproblemen hebben of met begeleiding in het primaire proces niet verder komen. Voert hiertoe verdiepende loopbaangesprekken met leerlingen en maakt hierbij gebruik van verdiepende LOB-activiteiten gericht op persoonsreflectie, psychodiagnostisch onderzoek (tests en interpretatie) en van verschillende coachings- en begeleidingstechnieken.
4. analyseert het LOB-beleid, inventariseert en onderzoekt LOB-vraagstukken binnen de eigen instelling, monitort en evalueert LOB-activiteiten met actieve betrokkenheid van leerlingen en collega's binnen de eigen instelling, heeft een eigen visie op LOB in het gehele curriculum, formuleert verbetervoorstellen en draagt bij aan de realisatie van de visie op LOB van de school.

Een gevorderde LOB-expert:

5. neemt een rol in het intern en extern samenwerken in de keten met voor- en vervolgonderwijs, zorgt voor adequate uitwisseling van LOB-informatie tussen leerlingvolgsysteem, begeleiders en vervolgonderwijs (warme overdracht, loopbaandossier) en gaat actief netwerkrelaties aan met regionale stakeholders (bedrijven en overheid). De interne samenwerking is gericht op het LOB-programma (zie 1.), en op de samenwerking rondom het loopbaandossier.
6. ondersteunt mentoren door expertise te bieden die bijdraagt aan optimalisering van LOB, zorgt voor eigen professionalisering en draagt bij aan de ontwikkeling van mentoren door middel van bijvoorbeeld (deelname aan) intervisie.

2. Body of Knowledge and Skills (BoKS)

2.1 Voor de rol van startbekwame (vak)docent en mentor.

1. De docent heeft inzicht in het belang van LOB, weet wat LOB is en kan zijn en interpreteert LOB vanuit het perspectief van Leven Lang Ontwikkelen. De docent begrijpt in het bijzonder dat LOB gericht is op het ontwikkelen van loopbaancompetenties om de (studie)loopbaan ook na school te kunnen (bij)sturen.
2. De docent benoemt de loopbaancompetenties, licht deze toe en kan aangeven hoever leerlingen (en de docent zelf) gevorderd zijn (is) in de ontwikkeling van die vijf loopbaancompetenties.
3. De docent weet waaraan een LOB-cyclus in een loopbaangerichte leeromgeving moet voldoen.
4. De docent heeft realistische verwachtingen over de ontwikkeling in de loopbaancompetenties gebaseerd op inzicht in de ontwikkeling van het brein.
5. De docent heeft inzicht in ontwikkelingen in het beroepenveld in het algemeen en voor het eigen vak in het bijzonder. De docent zet leerlingen aan tot onderzoek om realistische beelden te vormen over werk, werkomgevingen, beroepen en opleidingen.
6. De docent weet wat de wettelijke kaders zijn als het gaat om LOB in het voortgezet onderwijs en (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs (vmbo, havo, vwo en mbo).
7. De docent heeft inzicht in de onderwijskolom; van toeleverend onderwijs tot vervolgopleidingen en weet welke actuele ontwikkelingen in de onderwijskolom spelen rondom keuze, doorstroom en uitstroom.
8. De docent herkent (eigen) waarden en normen, die van invloed zijn op eigen loopbaanontwikkeling en de begeleiding van anderen.
9. De docent begrijpt de relevantie van het eigen vak en wat leerlingen daarbinnen leren voor de verdere (studie)loopbaanontwikkeling van de leerlingen.
10. De docent onderbouwt het belang van LOB vanuit inzicht in de relatie met kansengelijkheid, welzijn, leven lang ontwikkelen (LLO) en studiesucces.
11. De docent heeft kennis van verschillende manieren waarop een loopbaandossier kan worden vormgegeven, begrijpt welke factoren de effectiviteit van een loopbaandossier beïnvloeden en weet hoe dit samenhangt met LLO.

12. De docent heeft kennis van het LOB-programma binnen een onderwijsinstelling, inclusief de schoolbrede visie, de inbedding in het curriculum en de samenhang met andere onderdelen van het onderwijsprogramma.
13. De docent beheerst enkele basis verbale en non-verbale gespreksvaardigheden, waaronder actief luisteren, keuze voor vraagvorm (open of gesloten), feedback en feedforward.
14. De docent is bekend met de verschillen rollen, taken en verantwoordelijkheden van de intern betrokkenen bij LOB.

2.2 Voor de rol van LOB-expert

15. De docent/expert kent de beleidsmatige kaders rondom LOB.
16. De docent/expert heeft kennis van sectoroverstijgende LOB-visies en actuele LOB-theorieën en kan deze vertalen naar schoolbreed beleid, kwaliteitszorg en professionalisering.
17. De docent/expert beheerst specialistische gespreks- en coachingstechnieken.
18. De docent/expert legt minimaal twee LOB-theorieën uit en geeft aan hoe deze toepasbaar zijn in het onderwijs.
19. De docent/expert weet waar uitgebreide informatie te vinden is over en stelt zich blijvend en afgestemd op de situatie op de hoogte van:
 - vervolgopleidingen en studiekeuze
 - studiefinanciering
 - beroepen, functie-eisen, werkveld en arbeidsmarkt.
20. De docent/expert heeft uitgebreide kennis van:
 - toeleverend onderwijs
 - collega-scholen
 - vervolgonderwijs
 - stelsel van doorstroom, niveaus, leerwegen etc.
 - ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.

3. Kernbegrippen

De kernbegrippen vormen samen een gedeeld begrippenkader dat zorgt voor een eenduidige interpretatie van de leeruitkomsten en om misverstanden in terminologie te voorkomen. Zo ontstaat een gemeenschappelijke taal voor studenten, docenten en andere betrokkenen.

De [infographic LOB-leeromgeving](#) geeft inzicht in de samenhang tussen de meeste kernbegrippen en laat zien hoe de begrippen elkaar beïnvloeden en gezamenlijk bijdragen aan het leren en handelen binnen de opleiding. Hieronder worden de kernbegrippen afzonderlijk toegelicht in alfabetische volgorde, telkens met een duidelijke definitie binnen deze context.

Ervaren – onderdeel van de LOB-cyclus

Leerlingen worden begeleid in het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties door ervaringen op te doen. Leerlingen doen op 3 niveaus ervaringen op: door zich te oriënteren door informatie, (LOB-) activiteiten op school en in hun privéleven en door ervaringen in de beroepspraktijk. Deze ervaringen zijn de voeding voor het loopbaangesprek (reflecteren en loopbaansturing).

Dialogisch – onderdeel van de LOB-leeromgeving

Een van de drie kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving is dialogisch. In een loopbaangerichte leeromgeving worden structureel loopbaangesprekken gevoerd met leerlingen waarin teruggekeken wordt op een ervaring. Een loopbaangesprek maakt het voor de leerling mogelijk richting te geven aan de eigen (studie)loopbaan en zijn/ haar identiteit (verder) te ontdekken en te ontwikkelen.

Leven lang ontwikkelen

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) betekent het gedurende het hele leven (pro)actief ontplooiën van kwaliteiten op basis van motieven en mogelijkheden, voor een duurzame bijdrage aan de samenleving, eigen werkomgeving, gezondheid en geluk, voor nu en de toekomst (Kuijpers &

Draaisma, 2020²). LOB heeft als doel leerlingen toe te rusten voor een leven lang ontwikkelen.

Loopbaancompetenties

Tijdens het doorlopen van de LOB-cyclus ontwikkelt de leerling zijn loopbaancompetenties (Kuijpers, 2003³):

1. Motievenreflectie: waar ga en sta ik voor en waarom dan?
 - Staat voor het nadenken over wensen en waarden die van belang zijn voor de eigen loopbaan. De leerlingen worden zich bewust van wat ze belangrijk vinden in hun leven, opleiding en werk. Zij ontdekken wat hen voldoening geeft en wat zij (nog) nodig hebben om zinvol en prettig te kunnen werken.
2. Kwaliteitenreflectie: wat kan ik het beste en hoe weet ik dat?
 - Staat voor het nadenken over wat je (niet) kunt en het bepalen hoe je kwaliteiten kunt inzetten in je (studie)loopbaan. Leerlingen reflecteren op hun eigen kwaliteiten. En vragen anderen (begeleiders, docenten, medestudenten, praktijkbegeleiders en familieleden) feedback te geven.
3. Werkexploratie: waar ben ik het meest op mijn plek en waarom daar?
 - Staat voor het onderzoeken van werk en werkzaamheden, bestaande en mogelijke eisen en waarden in een mogelijk toekomstig beroep. De leerlingen ontwikkelen deze competentie om werk(zzaamheden) te vinden waarin hun persoonlijke waarden overeenkomen met de normen en waarden die in dat werk gelden en waarin hun kwaliteiten aansluiten bij de ontwikkelingen die in dat werk voorkomen. Bij werkexploratie wordt onderscheid gemaakt tussen het verbreden en verdiepen van hun werkbeeld: verbreden door in gesprek te gaan over werk waar ze weinig beeld van hebben, verdiepen door in gesprek te gaan over werk waar ze interesse in hebben, maar nog niet voldoende beeld.

² Kuijpers, M., & Draaisma, A. (2020). *Loopbaangericht leven lang ontwikkelen: Economisch en zingevingsperspectief voor nu en de toekomst* (Onderzoeksrapport). Bijzondere Leerstoel Leeromgeving &-loopbanen.

³ Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling. Onderzoek naar 'competenties'* (PhD-proefschrift). University of Twente, Enschede.

4. Loopbaansturing: hoe bereik ik mijn doel en waarom zo?
 - Leerlingen nemen proactief stappen in het ontwikkelen en profileren van hun kwaliteiten op basis van motieven voor nieuwe mogelijkheden in hun toekomst. Het gaat hierbij om experimenteren, profileren en leren waar je nieuwsgierig naar bent.
5. Netwerken: wie kan mij helpen mijn doel te bereiken?
 - Staat voor een eigen netwerk, gericht op de loopbaanontwikkeling, en het opbouwen en onderhouden van een netwerk zodat de loopbaanontwikkeling optimaal kan verlopen. De jongeren ontwikkelen de loopbaancompetentie om hun contacten zodanig in te zetten dat zij een plaats op de arbeidsmarkt kunnen verwerven, behouden of wijzigen.

Loopbaandossier

De leerling/docent in opleiding maakt zijn eigen loopbaanontwikkeling inzichtelijk voor zichzelf en voor anderen door middel van een loopbaandossier. In een loopbaandossier is opgenomen welke activiteiten zijn uitgevoerd die hebben bijgedragen aan het ontwikkelen van de loopbaancompetenties. In het loopbaandossier wordt beschreven bij een aantal uitgevoerde activiteiten: de beoogde doelen, de resultaten, de evaluatie en conclusie en welke vervolgactiviteiten gepland zijn op basis van de opgedane ervaringen en de daarbij horende conclusies. Op het vmbo is dit verplicht.

Loopbaangesprek - onderdeel van de LOB-cyclus (reflectie en loopbaansturing)



In een loopbaangesprek wordt teruggekeken op een ervaring. Een loopbaangesprek maakt het voor de leerling/docent in opleiding mogelijk richting te geven aan de eigen (studie)loopbaan en zijn/ haar identiteit (verder) te ontdekken en te ontwikkelen. Het gesprek bestaat uit vier onderdelen:

1. terugkijken naar een ervaring en met name de momenten die indruk hebben gemaakt (zowel positief als negatief).
2. reflecteren op deze ervaring met als doel kwaliteiten en motieven te benoemen.
3. vooruitkijken naar mogelijkheden voor stappen die gemaakt kunnen worden en die, gegeven de kwaliteiten en motieven, het best verkend kunnen worden.
4. de jongere activeren om daadwerkelijk stappen te ondernemen waarmee hij/zij de keuze voor vervolgstappen concreetiseert.

Doel van het loopbaangesprek is dat de jongere zelf (studie- en/ of loopbaan-) keuzes leert te maken.

LOB

Onder Loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en –begeleiding (LOB) verstaan we het geheel van begeleiding en activiteiten waarmee de school studenten tijdens hun opleiding ondersteunt bij het leren maken van loopbaan- en studiekeuzes.

Binnen LOB ontwikkelen leerlingen hun loopbaancompetenties. Deze competenties stellen leerlingen in staat om bewust keuzes te maken en regie te voeren over hun eigen loopbaan. Het gaat daarbij om het ontwikkelen van een zelfbeeld, een opleidingsbeeld, een werkbeeld, een netwerk en zelfsturing.

Door deze elementen in samenhang te ontwikkelen, zijn leerlingen in staat om de definitie van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) in de praktijk te brengen en zich blijvend aan te passen aan veranderingen in werk en samenleving.

LOB-cyclus

Een LOB-cyclus is een cyclus van activiteiten die leerlingen ondernemen om zich in de loopbaancompetenties te bekwamen. Het gaat om:

1. Het opdoen van ervaringen
2. Het reflecteren op ervaringen
3. Het maken van keuzes en beslissingen over vervolgstappen en deze nemen.

Onderwijsprofessionals begeleiden leerlingen in hun loopbaan door steeds opnieuw de stappen van de LOB-cyclus te doorlopen.

LOB-leeromgeving

Een loopbaangerichte leeromgeving is zo ingericht dat jongeren loopbaancompetenties kunnen ontwikkelen. Het management van de school dient hierin te faciliteren. De drie kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving zijn:

- **Praktijkgericht:** stimuleert leerlingen om (werk)ervaringen op te doen
- **Vraaggericht:** er wordt voorzien in momenten van keuze opdat leerlingen sturing kunnen (leren) geven aan de eigen (studie)loopbaan
- **Dialogisch:** er wordt structureel gesproken met leerlingen over de betekenis van hun ervaringen in de stappen die zij zetten en de mensen die zij kunnen benaderen.

LOB-programma

Het geheel aan activiteiten op een school waarin leerlingen worden begeleid in de ontwikkeling van loopbaancompetenties en wat voldoet aan de kenmerken van een LOB-leeromgeving en een LOB-cyclus.

Praktijkgericht – kenmerk van een loopbaangerichte leeromgeving

Een van de drie kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving is praktijkgericht. Dat wil zeggen dat leerlingen de mogelijkheid krijgen om ervaringen op te doen met werk en werken. Dit gebeurt bijvoorbeeld tijdens de stage of door het werken met praktijkgerichte opdrachten. Tijdens de stage doen jongeren ervaring op in een specifieke beroepscontext. Bij praktijkgerichte opdrachten maken ze kennis met levensechte problemen waar het liefst ook een levensechte probleemeigenaar (uit bijvoorbeeld het bedrijfsleven) aan vast zit. De opgedane ervaringen leveren input voor het loopbaangesprek. Door meerdere ervaringen op te doen en hierover te spreken, leert de jongere steeds beter welk werk of welke werkomgeving het beste bij hem/haar past.

Vraaggericht – kenmerk van een loopbaangerichte leeromgeving

Een van de drie kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving is vraaggericht. Vraaggericht betekent dat de leerling zelf keuzes kan maken en stuurt. De docent en de leerling stellen samen de vraag wat de jongere aan onderwijs nodig heeft om de volgende stap te kunnen zetten. Hiermee wordt de motivatie van de leerling versterkt en de uitkomst van het loopbaangesprek omgezet in handelen. Om vraaggericht te werken zijn

keuzemogelijkheden noodzakelijk. Een leerling kan, naarmate hij duidelijker voor ogen krijgt wat voor soort mens hij is en wat voor soort werk en werkomgeving bij hem past, gaandeweg meer invloed uitoefenen op de inhoud en het verloop van zijn eigen (studie)loopbaan. Bijvoorbeeld door nog een meeloopdag bij een ander bedrijf te doen of door het volgen van een extra keuzevak. Deze actieve deelname aan en (mede)zeggenschap over het eigen leerproces maakt dat leerlingen gemotiveerder zijn om te reflecteren.