

Onderwijsaanbod LOB

als basis van een leven lang ontwikkelen

September 2026



Als lerarenopleider heb je een sleutelrol in het verankeren van loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en begeleiding (LOB) in het curriculum. In deze handreiking vind je het onderwijsaanbod LOB dat docenten in opleiding toerust op hun rol in de begeleiding van leerlingen/studenten bij hun loopbaanontwikkeling.

Dit onderwijsaanbod richt zich primair op aankomende 2de graads vo- en mbo-docenten, maar kan ook worden ingezet binnen 1ste graads docentenopleidingen, de PABO-opleiding, als losse module (post-hbo) voor zittende docenten en binnen PDG-trajecten in het mbo.

Het onderwijsaanbod stelt de docent in opleiding in staat zich in specifieke professionele activiteiten te bekwalen: activiteiten waarmee ze de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten begeleiden en bevorderen. Deze activiteiten noemen we 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.

Om leeruitkomsten te realiseren zijn onderliggende kennis en vaardigheden nodig. Deze kennis en vaardigheden (afgekort tot BoKS: Body of Knowledge and Skills) zijn ook uitgewerkt in het onderwijsaanbod.

Voor elke leeruitkomst en voor elk BoKS element is een handleiding voor de lerarenopleider uitgewerkt: wat kan de docent in opleiding doen om de leeruitkomsten, kennis en/of vaardigheden te verwerven, welke activiteiten zijn daarvoor geschikt, en hoe kan de lerarenopleider hierbij begeleiden?



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Leeruitkomsten (LUKS)

Ik begeleid een student die straks werkt als...

(vak)docent

Eigen loopbaanontwikkeling >

LOB op schoolniveau >

LOB-kansen benutten >

LOB in vakles >

mentor

Eigen loopbaanontwikkeling >

LOB op schoolniveau >

Loopbaangesprekken >

LOB-activiteiten >

Loopbaandossier >

LOB-expert

Eigen loopbaanontwikkeling >

LOB op schoolniveau >

Verdiepende loopbaangesprekken >

LOB-programma >

LOB-beleid >

Info voor jou als lerarenopleider:

Opbouw en gebruik >

Keuzehulp leeruitkomsten >

Algemene begeleidingstips >

Kernbegrippen >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





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/studenten 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.

Terug



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





De rol van mentor

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

Terug



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





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/studenten en hun vermogen tot blijvende ontwikkeling en zelfsturing.

Terug



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)

voor de rol van...

(Vak)docent en mentor

1. Basis van LOB



2. Loopbaancompetenties



3. LOB-cyclus



4. LOB en het brein



5. Arbeidsmarktinzicht



6. Wetgeving LOB



7. Onderwijskolom



8. Normen en waarden



9. Relevantie van je vak



10. Belang LOB



11. Loopbaandossier



12. LOB-programma



13. Gespreksvaardigheden



14. Rollen binnen LOB



LOB-expert

15. Beleidskaders LOB



16. LOB-visies



17. Gespreks- en coachtechnieken



18. LOB-theorieën



19. (Studie)keuze-informatie

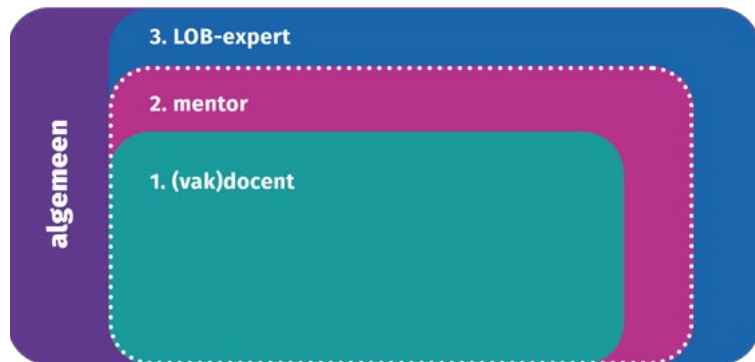


Opbouw en gebruik

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/studenten 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.



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.

Keuzehulp Onderwijsaanbod LOB voor lerarenopleiders

Met deze keuzehulp stel je eenvoudig een passend onderwijsprogramma samen voor jouw opleiding. Je vertrekt vanuit de rol waarvoor je docenten in opleiding opleidt en bouwt vervolgens stap voor stap een samenhangend programma op met leeruitkomsten, leeractiviteiten, beoordelingscriteria en kennisbasis (BoKS). De leeruitkomsten vormen de basis voor het onderwijsaanbod LOB binnen de lerarenopleiding.

Stap 1. Bepaal voor welke rol je docenten in opleiding opleidt

Start met de vraag: op welke rol wil je docenten in opleiding voorbereiden?

Je kunt kiezen voor één of meerdere rollen:

- *(Vak)docent* De docent in opleiding leert hoe hij of zij vanuit het eigen vak kan bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten.
- *Mentor* De docent in opleiding leert leerlingen/studenten begeleiden bij loopbaanvragen, reflectie en het maken van keuzes.
- *LOB-expert* De docent in opleiding ontwikkelt zich tot kartrekker of specialist op het gebied van LOB binnen een onderwijsorganisatie

Stap 2. Kies de leeruitkomst(en)

Bepaal vervolgens aan welke leeruitkomst(en) jouw docenten in opleiding gaan werken.

Vraag jezelf af:

- Welke kennis, vaardigheden en houding wil ik ontwikkelen?
- Welke leeruitkomsten sluiten aan bij het opleidingsonderdeel, de stage of de minor?
- Werk ik aan een introductie van LOB of aan verdieping?

Je kunt ervoor kiezen om:

- één leeruitkomst centraal te stellen
- meerdere leeruitkomsten te combineren
- leeruitkomsten op te bouwen in een doorlopende leerlijn.

Stap 3. Selecteer passende leeractiviteiten en beoordelingscriteria

Kies per leeruitkomst welke leeractiviteiten docenten in opleiding uitvoeren.

Bekijk vervolgens welke beoordelingscriteria bij de gekozen leeractiviteiten horen.

Stap 4. Bekijk welke BoKS-elementen bij de jouw gekozen leeruitkomsten horen

Bij iedere leeruitkomst horen kennis en vaardigheden; onderdelen uit de Body of Knowledge and Skills (BoKS).

Bekijk:

- welke kennis docenten in opleiding nodig hebben;
- welke vaardigheden daarbij horen;
- welke leeractiviteiten deze kennis en vaardigheden ondersteunen;
- welke beoordelingscriteria aansluiten bij de BoKS.

Op deze manier zorg je ervoor dat docenten in opleiding niet alleen handelen in de praktijk, maar ook begrijpen waarom zij dat doen en welke theoretische onderbouwing daarbij hoort.

Stap 5. Stel je lesprogramma samen

Breng de gekozen onderdelen samen in een logisch en uitvoerbaar programma.

Denk hierbij aan:

- **Leerdoelen:** Welke leeruitkomsten staan centraal?
- **Onderwijsactiviteiten:** Welke leeractiviteiten voeren docenten in opleiding uit?
- **Kennisbasis:** Welke BoKS-elementen worden behandeld?
- **Toetsing:** Welke beoordelingscriteria gebruik je?
- **Praktijkkoppeling:** Hoe wordt de stage- of beroepspraktijk betrokken?
- **Studiebelasting:** Hoeveel tijd vraagt iedere activiteit van docenten in opleiding?



Algemene tips in de begeleiding van docenten in opleiding

Ongeacht de leeruitkomst of de kennis of vaardigheden waaraan een docent in opleiding werkt, is het zinvol om in de begeleiding van docenten in opleiding, rekening te houden met:

1. Walk the talk; als lerarenopleider vervul je een voorbeeldrol, modelleer je het gesprek wat je van docenten in opleiding verwacht
2. Dubbele bodem: wanneer docenten in opleiding iets uitproberen tijdens de stage, en daarover iets vertellen, ontstaat er een mooie gelegenheid om ook de ontwikkeling van docenten in opleiding bespreekbaar te maken

Walk the talk



Dubbele bodems



En daarnaast adviseren we enkele strategieën in de begeleiding zoals:

- Intervisie met docenten in opleiding waarin zij hun ervaringen delen met andere docenten in opleiding
- Begeleiding in het geven van peerfeedback
- Loopbaangesprek

Intervisie



Peerfeedback



Loopbaangesprek

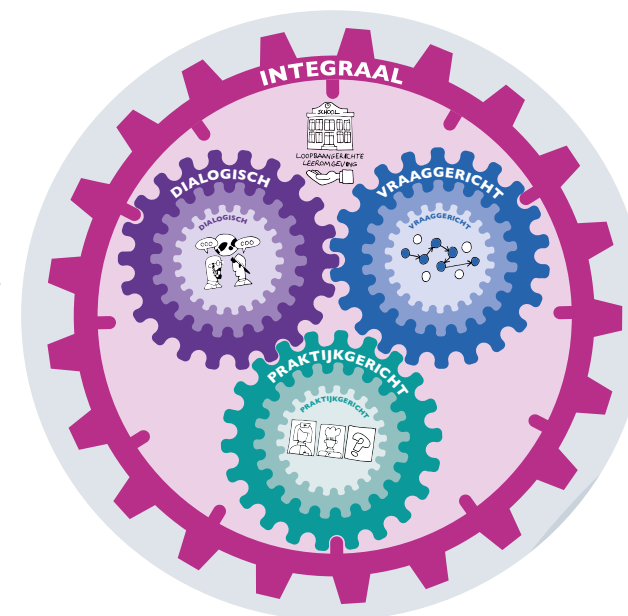


Walk the talk

De LOB-cyclus voor leerlingen/studenten, die docenten in opleiding faciliteren, ziet er als volgt uit:

- Ervaren: Leerlingen/studenten doen ervaringen op die je als docent in opleiding bespreekbaar leert maken.
- Reflecteren: Door samen met leerlingen/studenten terug te kijken op die ervaringen krijgt die ervaring betekenis.
- Loopbaansturing: Leerlingen/studenten maken (grote en kleine) keuzes op basis van ervaringen en de reflectie daarop. Keuzes die aanleiding zijn tot nieuwe ervaringen.

Net als bij de begeleiding van leerlingen/studenten de LOB-cyclus wordt toegepast, is dat ook relevant voor docenten in opleiding. Docenten in opleiding doen ervaringen op, waarop zij reflecteren en die aanleiding zijn tot volgende ervaringen of activiteiten. Als lerarenopleider kun je docenten in opleiding hierin begeleiden door bijvoorbeeld vragen te stellen en te stimuleren dat zij een volgende activiteit ondernemen:



Ervaren	Activiteiten die docenten in opleiding ervaren met leerlingen/studenten.
Reflecteren	Wat heb je ervaren? Wat wilde je doen? Wat was je rol? Wat waren de reacties van de leerlingen/studenten? Waar ben je trots op? Wat sprak aan? Wat voelde je erbij? Wat heeft indruk gemaakt? Wat raakte je? Wat maakte deze ervaring fijn of juist ongemakkelijk? Wat riep de ervaring bij je op? Is dat herkenbaar voor je? Welke kwaliteiten heb je hierbij aangesproken of zou je nog verder willen ontwikkelen? Wat zegt jouw reactie over wat je belangrijk vindt? Wat ben je over jezelf te weten gekomen over wat jij wilt of belangrijk vindt? Etc. Denk ook aan het STARR reflectiemodel: • Schets de situatie of context: Wie? Waar? Etc. • Schets de taak: Wat was je rol of verantwoordelijkheid? Wat wilde je doen? • Schets de actie: Wat deed je? • Schets het resultaat: Wat was het effect van je actie? Hoe reageerden de leerlingen/studenten bijvoorbeeld? • Reflecteer: Wat ging er goed? Wat kan volgende keer beter? Wat heb je daarvoor nodig? • Transfer: Wat ga je hierna/ een volgende keer (anders) doen? Zie loopbaansturing:
Loopbaansturing	Wat is je plan hierna? Wat wil je hierna uit gaan proberen? Welke volgende stap ga je zetten? Wat ga je doen? Wanneer en hoe? Hoe ga je dat organiseren? Wat heb je daarvoor nodig? Wie kan jou daarbij helpen? Wat kan ik of kunnen je mede docenten in opleiding hierin betekenen?
Stimuleer / moedig docenten in opleiding aan om dezelfde activiteit nog eens te ondernemen of om een activiteit in context van een andere leeruitkomst of BoKS element te ondernemen: zie keuzehulp voor de relaties tussen de leeruitkomsten.	

Dubbele bodems

Elke LOB-activiteit met leerlingen/studenten heeft een tweede laag: hij raakt ook de docent in opleiding zelf. Wat een leerling/student zegt of doet, kan bij de docent in opleiding de vraag oproepen: “hoe zit dat bij mij?” En andersom: zicht op de eigen loopbaanontwikkeling kleurt mogelijk de keuzes die de docent in opleiding voor leerlingen/studenten maakt.

Die tweede laag is precies waar de algemene leeruitkomst om draait: de docenten in opleiding geven blijvend richting aan de eigen (studie)loopbaan en professionele ontwikkeling door het inzetten van de vijf loopbaancompetenties. Door die loopbaancompetenties te gebruiken in de begeleiding, werk je samen met de docent in opleiding aan deze leeruitkomst.

Vragen die jij als lerarenopleider bijvoorbeeld kunt stellen:

Van leerling(en) naar docent in opleiding

- Kwaliteitenreflectie: Een leerling/student laat iets zien wat hem of haar moeiteloos afgaat, iets wat vanzelf lijkt te lukken. Welke kwaliteit zie je daarin naar boven komen? Hoe benoem je die en help je de leerling/student die kwaliteit verder te ontwikkelen? En welke van jouw eigen kwaliteiten zet je in om dat zichtbaar te maken?
- Motievenreflectie: Een leerling/student reageerde fel of juist geraakt. Wat deed dat met jou? Wat zegt dat over wat jij belangrijk vindt?
- Werkexploratie: Een leerling/student stelde een vraag over jouw vak of beroep. Wat zette die vraag bij jou aan om verder te onderzoeken over het docentschap zelf, over wat dat werk vraagt, in welke vormen het bestaat en waar jij je daarin het meest op je plek voelt?
- Loopbaansturing: Een leerling/student maakte een keuze die jou verraste. Wat heb je geleerd over hoe je zelf met zulke situaties omgaat, welke stappen zet je bewust om koers te houden en richting te geven aan je eigen loopbaan.

- Netwerken: Een leerling/student lijkt alles te willen oplossen en vraagt zelden hulp. Wie vraag jij om hulp of bij wie ga jij waarom / wanneer te rade? En hoe doe je dat?

Van docent in opleiding naar leerling(en)

- Kwaliteitenreflectie: Welke eigen kwaliteit zette je bewust in voor deze leerlingen/studenten? Wat leerde de feedback van leerlingen/studenten of collega's je daarover, en hoe deel je wat je daarin nog wilt ontwikkelen?
- Motievenreflectie: Welke keuze maakte je vanuit welk eigen motief? Wat deed die keuze met leerlingen/studenten? Hoe maak je voor leerlingen/studenten zichtbaar wat je belangrijk vindt? Of bijvoorbeeld: waar was je enthousiast over en wat merkten de leerlingen/studenten daarvan?
- Werkexploratie: Wat liet je leerlingen/studenten zien van wat het beroep inhoudt en van de verschillende kanten ervan? En wat ontdekte je daarbij zelf over waar jij je binnen het docentschap het meest op je plek voelt?
- Loopbaansturing: Welke bewuste stap of keuze zette je om koers te houden in je werk? Maakte je leerlingen/studenten daar deelgenoot van, liet je zien hoe je richting geeft aan je eigen loopbaan, en zo ja, waarom?
- Netwerken: In welke opzichten heb je hulp gehad of heb je anderen erbij betrokken? Wanneer en hoe laat je zien dat jij zelf ook leert en werkt met hulp en samen met anderen?

Wat voor de docent in opleiding geldt in relatie tot leerlingen/studenten, geldt ook voor jou in relatie tot de docent(en) in opleiding. De keuzes die jij maakt in de begeleiding van docenten in opleiding, de kwaliteiten en motieven die je inzet, helpen de docent in opleiding in diens begeleidingsvaardigheid. En andersom: Wat een docent in opleiding inbrengt, roept bij jou mogelijk de vraag op: “hoe zit dat bij mij?”.

Verder lezen >

Dubbele bodems (vervolg)

Vragen die jij jezelf als lerarenopleider kunt stellen:

Van docent(en) in opleiding naar lerarenopleider

- Kwaliteitenreflectie: Een docent in opleiding doet iets wat jij anders zou aanpakken. Wat zegt dat over jouw kwaliteiten als lerarenopleider?
- Motievenreflectie: Een docent in opleiding raakt je met een ervaring of een vraag. Wat raakt je precies? Wat zegt dat over wat jij belangrijk vindt in opleiden?
- Werkexploratie: Een docent in opleiding worstelt met het beeld van het docentschap. Welke verschillende kanten en vormen van het beroep zou je samen kunnen onderzoeken, zodat dat beeld concreter wordt en wat verken je daarbij zelf opnieuw over het docent- en opleiderschap?
- Loopbaansturing: Een docent in opleiding maakt een verrassende keuze in bijvoorbeeld schooltype, roloverbreiding, school, specialisatie, stoppen met de opleiding, een andere opleiding. Hoe bepaal jij zelf je koers bij zulke kruispunten, en welke bewuste stappen zet je om richting te geven aan je eigen loopbaan?
- Netwerken: Een docent in opleiding brengt iemand of een bron in waar jij nog niet bij stilstond. Wie of wat ontbreekt in jouw netwerk?

Van lerarenopleider naar docent(en) in opleiding:

- Kwaliteitenreflectie: Welke docentkwaliteit zette je bewust in? Hoe liet je de docent(en) inzien dat je die kwaliteit gebruikte?
- Motievenreflectie: Welke begeleidingskeuze maakte je vanuit welk motief? Hoe maakte je voor de docent in opleiding zichtbaar wat jij belangrijk vond?
- Werkexploratie: Wat liet je de docenten (in opleiding) zien van hoe jij naar opleiderschap kijkt? Hoe nodigde je hem of haar uit om ook zelf zo te kijken naar het docentschap?
- Loopbaansturing: Welke bewuste stap of keuze in je eigen loopbaan maakte je zichtbaar, zodat de docent in opleiding meekreeg hoe jij koers houdt in je werk? Hoe zag je de docent(en) in opleiding reageren?
- Netwerken: Wie schakel je in en bij wie ga je te rade als je iets nodig hebt voor je werk of loopbaan, en hoe liet je de docent(en) in opleiding zien dat je bewust een netwerk opbouwt en onderhoudt? Hoe reageerde(n) de docent(en) in opleiding hierop?

Intervisie

Intervisie biedt docenten in opleiding een gestructureerde manier om casussen uit de stage of opleiding te bespreken met mededocenten in opleiding. Net als bij peerfeedback gaat het bij intervisie in deze handreiking niet alleen om de casus zelf, maar ook om wat die casus zegt over de loopbaanontwikkeling van de inbrenger.

Randvoorwaarden

Intervisie werkt alleen als aan een aantal voorwaarden is voldaan. Spreek bij de start van de eerste sessie af dat wat besproken wordt binnen de groep blijft; deelnemers moeten zich veilig genoeg voelen om kwetsbare momenten uit stage of opleiding in te brengen. Een groep van vier tot acht docenten in opleiding werkt het best; dit is een advies, geen vaste regel. De lerarenopleider bewaakt de structuur en de tijd, maar geeft geen antwoorden. Begin de eerste sessie met een lichte casus om de werkwijze te leren kennen, en bespreek samen de spelregels. Naarmate de groep meer ervaring opdoet, kan de begeleiding geleidelijk worden losgelaten.

Een paar werkwijzen die zich daarvoor goed lenen:

- Incidentmethode. De inbrenger beschrijft kort een concreet moment uit de stage waarin de inbrenger handelingsverlegenheid ervaarde. De anderen stellen verhelderingsvragen, daarna analyserende vragen, en pas aan het eind komen suggesties. Doel is dat de inbrenger enkele handelingssuggesties krijgt.
- Roddelmethode. De inbrenger luistert zwijgend mee terwijl de groep over zijn of haar casus praat. Dat geeft afstand: je hoort jezelf van buitenaf. Daarna vertelt de inbrenger wat hij of zij heeft herkend, en wat nieuw was. Vooral geschikt voor casussen waarin de inbrenger zelf vastzit in één perspectief.

- Vijf stoelen / vijf brillen. Elke deelnemer kijkt naar de casus vanuit één van de vijf loopbaancompetenties. Wat zou je vragen vanuit de kwaliteitenbril? Vanuit motieven? Werkexploratie? Loopbaansturing? Netwerken? Zo wordt de dubbele bodem expliciet werkvorm: de competenties als gespreksinstrument.
- Succesgerichte intervisie. Niet een probleem, maar een geslaagd moment is de inbreng. De groep onderzoekt wát precies maakte dat het lukte. Wat zegt dat over de kwaliteiten en motieven van de inbrenger? Geschikt om eenzijdige aandacht voor knelpunten te doorbreken.
- U-procedure (kort). De inbrenger beschrijft de casus, de groep helpt om eerst dieper te kijken (wat speelde er onder de oppervlakte? Welke aannames?), en pas daarna volgt een vervolgstap. Deze procedure is gericht op verdieping en is geschikt om ook de zelfreflectie te stimuleren, de lob-cyclus (ervaren – reflecteren – loopbaansturing) toe te passen en de relatie met de loopbaancompetenties te leggen.

Voor elke werkwijze geldt: maak vooraf afspraken over rollen (inbrenger, deelnemers, gespreksleider), tijd per fase en hoe je afsluit met een eigen vervolgstap voor de inbrenger. En kies bewust: niet elke casus past bij elke werkwijze. Een vastloper vraagt iets anders dan een dilemma of een succes.

Als lerarenopleider kun je de werkwijzen rouleren, zodat docenten in opleiding leren welke vorm bij welk type vraag past. Daarmee bouwen ze ook iets op wat ze later zelf in hun school kunnen inbrengen.

Peerfeedback

Wanneer docenten in opleiding hun stage-ervaringen uitwisselen of een rollenspel nabespreken, krijgen ze de kans elkaar feedback te geven. Dat werkt het beste als peerfeedback aan een paar basisregels voldoet:

- beschrijf wat je zag of hoorde voordat je oordeelt;
- geef de ander de ruimte zelf betekenis te geven;
- en wees concreet in wat je aanreikt, een suggestie of vraag.

Maar peerfeedback in context van loopbaanontwikkeling gaat verder. De docent in opleiding die feedback geeft, helpt de ander óók om dieper te kijken naar de eigen loopbaanontwikkeling, naar wat een ervaring zegt over kwaliteiten, motieven, beelden van het beroep, manieren van kiezen en het betrekken van anderen, in bijvoorbeeld het vragen om hulp. Een paar manieren waarop docenten in opleiding elkaar daarin kunnen stimuleren:

- Vragen vóór oordelen. Vraag eerst wat de ander zelf voelde, dacht of opmerkte, voordat je iets terugkoppelt. Dat houdt de reflectie bij de ander en voorkomt dat jouw beeld leidend wordt.

- De competenties als bril. Gebruik de vijf loopbaancompetenties als ingang. “Welke kwaliteit zette jij in?” “Waar kwam die keuze vandaan?” “Wat zegt jouw reactie over wat jij belangrijk vindt?”
- Doorvragen op de dubbele bodem. Vraag niet alleen wat de ervaring zegt over de leerling, maar ook wat de ervaring zegt over de docent in opleiding zelf. “Wat raakte jou hierin?” “Wat herken je hiervan uit je eigen verhaal?”
- Eigen ervaring inbrengen, niet opdringen. Vertel hoe je het zelf zou hebben aangepakt of wat je zelf herkent, maar laat de ander kiezen wat hij of zij ermee doet. Zo wordt feedback wederzijds: jullie leren beiden iets over jezelf.
- Een vervolgvraag formuleren. Sluit af met de vraag wat de ander nu wil onderzoeken, uitproberen of opnieuw doen. Reflectie krijgt zo richting en wordt loopbaansturing.

Als lerarenopleider kun je peerfeedback gericht voorbereiden door deze manieren expliciet te benoemen en, bijvoorbeeld bij rollenspel of intervisie, vooraf met docenten in opleiding af te spreken welke manieren in deze sessie centraal staan.

Loopbaangesprek

Het loopbaangesprek is een gespreksvorm waarmee docenten leerlingen/studenten laten reflecteren op ervaringen. Voor docenten in opleiding heeft het een dubbele waarde en kan het ingezet worden als reflectiemodel binnen het volledige aanbod. Het is een methode die ze later, in hun eigen klas, zelf zullen inzetten om leerlingen/studenten te begeleiden in hun loopbaan. Tegelijk is het een reflectiemodel waarmee ze nú naar hun eigen ontwikkeling kunnen kijken. Net als bij intervisie en peerfeedback geldt ook hier de dubbele bodem: een ervaring uit de stage of opleiding gaat niet alleen over de les of de leerling, maar zegt ook iets over de loopbaanontwikkeling van de docent in opleiding zelf, over kwaliteiten, motieven, het beeld dat hij of zij van het beroep heeft, de manier van zelf sturing geven en het betrekken van anderen.

Het loopbaangesprek volgt de LOB-cyclus: ervaren, reflecteren, loopbaansturing. Hierbij kijkt de leerling/student in een begeleid gesprek terug op de ervaring. Concreet verloopt het gesprek in vier onderdelen; terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren. Het doel is niet dat de lerarenopleider antwoorden aanreikt, maar dat de docent in opleiding zelf leert betekenis te geven aan een ervaring en daar een bewuste vervolgstap uit afleidt. Daarmee wordt het gesprek zelf een oefening in loopbaansturing.



Het verloop van het loopbaangesprek

Terugkijken. Het gesprek start met een concrete ervaring uit de stage of opleiding: een les die de docent in opleiding gaf, een moment met een leerling, een gesprek met de werkplekbegeleider. Het is essentieel dat die ervaring ‘ertoe doet’, een ervaring die een emotie oproept. Die emotie mag positief of negatief zijn; bij positieve ervaringen komen vaak de kwaliteiten aan het licht, bij negatieve ervaringen worden juist de motieven zichtbaar. De lerarenopleider nodigt de docent in opleiding uit om op zo’n ervaring terug te kijken: welke ervaring is het, wat was jouw rol op dat moment, en wat raakte je op dat moment? Hiermee helpt de lerarenopleider de docent in opleiding om de ervaring, het kleine verhaal, zo concreet mogelijk te beschrijven met wat er gebeurde, zonder het meteen te interpreteren, en met aandacht voor de emoties die naar voren kwamen. Dat klinkt eenvoudig, maar het is een belangrijke stap: door de ervaring eerst min of meer objectief te observeren, ontstaat ruimte om er daarna betekenis aan te geven.

Reflecteren. Vervolgens wordt er op de ervaring gereflecteerd, zo wordt er gekeken welke motieven of kwaliteiten bijvoorbeeld naar voren kwamen tijdens deze ervaring. Nadat deze ervaring, het kleine verhaal, besproken is, kan er gekeken worden of deze ervaring verbreed of verdiept kan worden. Verbreden: speelt dit ook elders in het werk of in het leven van de docent in opleiding? Verdiepen: is dit eerder voorgekomen? Zo ontstaat vergelijkend leren, het zoeken van een rode draad door vergelijkbare ervaringen heen. Het doel van deze fase is om samen tot een groter verhaal te komen: over de motieven of leefregels van de docent in opleiding, over de manier waarop hij of zij die inzet (met de voor- en nadelen die daarbij horen), en over de kwaliteiten die in de kleine verhalen telkens terugkomen. Hier verschuift het gesprek van “dit gebeurde er” naar “dit zegt iets over wie ik ben als docent en wat ik belangrijk vind”.

Verder lezen >



Loopbaangesprek (vervolg)

Vooruitkijken. Het grotere verhaal maakt duidelijk waar mogelijkheden en grenzen liggen. Samen formuleren de lerarenopleider en docent in opleiding een vervolgstap en de weg daar naartoe. Cruciaal is dat die vervolgstap een activiteit is waar de docent in opleiding ook echt warm voor loopt, niet een stap die logisch klinkt, maar een stap die hij of zij zelf wil zetten. Pas dan komt er beweging in.

Activeren. Tot slot wordt de volgende stap concreet gemaakt door vragen te beantwoorden zoals hieronder beschreven staan. Hoe kunnen kansen worden benut, hoe worden belemmeringen omzeild of overwonnen, en hoe kan het eigen netwerk worden ingezet of opgebouwd? Wie kan helpen, en hoe legt de docent in opleiding daar contact mee? Het gesprek eindigt met een eigen, haalbare vervolgstap.

Inzet in de lessen

Als lerarenopleider kun je het loopbaangesprek op verschillende momenten inzetten. Je doet dit steeds nadat een docent in opleiding een ervaring heeft gehad die een emotie heeft losgemaakt, bijvoorbeeld na een stageperiode, een lesobservatie, een rollenspel of een opdracht waarin de docent in opleiding

iets uitprobeerde. Voer het gesprek niet eenmalig, maar periodiek: zo bouwt de docent in opleiding gaandeweg een groter verhaal op over de eigen loopbaan en wordt reflecteren een gewoonte in plaats van een opdracht.

Op den duur kun je er ook voor kiezen om docenten in opleiding het loopbaangesprek met elkaar te laten voeren. Zo leren ze het gesprek vanuit beide rollen kennen: als inbrenger die terugkijkt op een eigen ervaring, en als gespreksleider die de ander door de vier fasen heen begeleidt. Juist die ervaring vanuit beide kanten maakt hen later, in hun eigen klas, sterkere gespreksleiders. Door het loopbaangesprek herhaaldelijk te voeren, leren docenten in opleiding het model bovendien van binnenuit kennen. Ze ervaren wat het doet om bij een klein verhaal te beginnen, door te vragen op de emotie en een vervolgstap te kiezen waar je echt warm voor loopt. Daarmee bouwen ze iets op wat ze later zelf zullen inzetten bij hun leerlingen/studenten. En ze ondervinden aan den lijve dat loopbaanontwikkeling nooit af is: ook tijdens en na de opleiding blijven kwaliteiten, motieven en beelden van het beroep zich ontwikkelen. Het loopbaangesprek is zo geen eenmalige techniek, maar een manier van kijken die een leven lang meegaat.



Kernbegrippen

De kernbegrippen vormen samen een gedeeld begrippenkader dat zorgt voor een eenduidige interpretatie van de leeruitkomsten en 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.

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/studenten waarin teruggekeken wordt op een ervaring. Een loopbaangesprek maakt het voor de leerling/student mogelijk richting te geven aan de eigen (studie) loopbaan en zijn/ haar identiteit (verder) te ontdekken en te ontwikkelen.

Ervaren – onderdeel van de LOB-cyclus

Leerlingen/studenten worden begeleid in het ontwikkelen van hun loopbaancompetenties door ervaringen op te doen. Leerlingen/studenten 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).

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, 2020). LOB heeft als doel leerlingen/studenten toe te rusten voor een leven lang ontwikkelen.

Loopbaancompetenties

Tijdens het doorlopen van de LOB-cyclus ontwikkelt de leerling/student zijn loopbaancompetenties (Kuijpers, 2003):

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/studenten 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/studenten 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/studenten 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 of 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.
4. **Loopbaansturing:** hoe bereik ik mijn doel en waarom zo?
 - Leerlingen/studenten 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.

Verder lezen >



Kernbegrippen (vervolg)

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 tot 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, die gegeven de kwaliteiten en motieven, het best verkend kunnen worden.
4. de jongere activeren om daadwerkelijk stappen te ondernemen waarmee hij de keuze voor vervolgstappen concretiseert.

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/studenten hun loopbaancompetenties. Deze competenties stellen leerlingen/studenten 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/studenten 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/studenten ondernemen om zich in de loopbaancompetenties te bekwamen. Het gaat om:

1. Het opdoen van ervaringen
2. Het reflecteren op ervaringen
3. Keuzes maken over vervolgstappen en deze daadwerkelijk zetten.

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

Verder lezen >

Kernbegrippen (vervolg)

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/studenten om (werk)ervaringen op te doen
- **Vraaggericht:** er wordt voorzien in momenten van keuze opdat leerlingen/studenten sturing kunnen (leren) geven aan de eigen (studie)loopbaan
- **Dialogisch:** er wordt structureel gesproken met leerlingen/studenten 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/studenten 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/studenten 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 ervaring 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/student zelf keuzes kan maken en stuurt. De docent en de leerling/student 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/student versterkt en de uitkomst van het loopbaangesprek omgezet in handelen. Om vraaggericht te werken zijn keuzemogelijkheden noodzakelijk. Een leerling/student 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/studenten gemotiveerder zijn om te reflecteren.

Leeruitkomst algemeen

Eigen loopbaan-ontwikkeling

Een startbekwame docent 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.

BoKS:

1. Basis van LOB



3. LOB-cyclus



2. Loopbaancompetenties



8. Normen en waarden



Activiteiten

Waarde inzien van LOB



Storyline ontwikkelen



Loopbaandossier LOB-momenten



Suggesties

Mogelijke opbouw activiteiten



Suggesties voor begeleiding



Suggesties beoordelingscriteria



Download inhoud

Download word-doc



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Activiteit

Waarde inzien van LOB

In deze activiteit ga je niet alleen de theorie tot je nemen, maar ook stilstaan bij wat die theorie bij jou losmaakt. Wat herken je uit de theorie in je eigen loopbaanontwikkeling? Wat verrast je? En wat heeft jouw eigen loopbaanontwikkeling tot nu toe, bewust of onbewust, voor jou betekend? Welke nieuwe inzichten heb je gekregen tijdens het lezen van de theorie over LOB?

Je bestudeert de volgende theorie over LOB:

- Kuijpers, M. (2020). [Competenties voor de moderne loopbaan](#). In Van Tartwijk, J., Ietje Pauw, I., Snoek, M. Leraar: een professie met perspectief, pp. 52-59.
- Kuijpers, M., Scheerens, J. & Schyns, B. (2006). [Career Competencies for Career Success](#). Career Development Quarterly, 55, 168-178.
- [Kwaliteitskader LOB](#).

Na het bestuderen van deze theorie maak je een korte persoonlijke reflectie (vorm staat vrij). Welke inzichten uit de theorie zou je zelf willen leren toepassen in de begeleiding van leerlingen/studenten als docent? Wat heeft het lezen van deze theorie jou gebracht of doen beseffen? En wat vind je ervan, als docent in opleiding (student), maar ook als aankomend docent? Welke meerwaarde heeft LOB volgens jou?

Er zijn geen goede of foute antwoorden. Het gaat om jouw eerlijke reactie op wat je hebt gelezen.

Terug naar leeruitkomst >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Activiteit

Storyline ontwikkelen

Deze activiteit nodigt je uit om jouw ontwikkeling zichtbaar te maken in de vorm van een persoonlijke storyline. Je brengt in beeld waar je vandaan komt en waar je nu staat als professional in opleiding. Het gaat daarbij niet alleen om ervaringen binnen de lerarenopleiding, maar juist ook om bredere ervaringen uit je leven die van invloed zijn geweest op jouw ontwikkeling. Het gaat daarbij niet alleen om een chronologische terugblik, maar vooral om een inhoudelijke analyse van jouw groei in relatie tot de vijf loopbaancompetenties: motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Deze loopbaancompetenties worden daarbij niet als losse onderdelen benaderd, maar in hun onderlinge samenhang: in ervaringen spelen vaak meerdere competenties tegelijk een rol en beïnvloeden zij elkaar.

Je begint met het tekenen van een tijdlijn waarop je belangrijke momenten uit je vooropleiding en eerdere ervaringen markeert. Denk aan studiekeuzes, stages, succeservaringen, twijfelmomenten, feedback die je raakte of keuzes die richting gaven aan je pad richting het docentschap. Betrek hierbij ook ervaringen buiten de opleiding, zoals bijbanen, vrijwilligerswerk, persoonlijke gebeurtenissen of andere situaties die van

invloed zijn geweest op jouw ontwikkeling. Vervolgens onderzoek je wat deze momenten zeggen over jouw ontwikkeling binnen de vijf loopbaancompetenties en hoe deze competenties in samenhang zichtbaar zijn in jouw ervaringen. In je storyline markeer je uiteindelijk waar je nu staat als docent in opleiding én welke vervolgstap(pen) je wilt maken.

[Voor voorbeelden van storylines.](#)

Iets wat je ook nog kan helpen is het volgende artikel:

Verbaarschot, M. (2015). Career Story Interview (CSI). [In Het complete loopbaanboek.](#)

Onderzoek welke momenten in jouw leven iets zeggen over de loopbaancompetenties.

Bekijk onderzoeksvragen



Terug naar leeruitkomst



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Motievenreflectie

Terugkijken op ervaringen	Denk aan een moment waarop je iets deed en voelde: dit is wat ik belangrijk vind, dit geeft me voldoening. Wanneer was dat? Wat deed je precies, en hoe voelde dat? Zijn er ook situaties geweest waarbij je merkte dat iets niet klopte, dat je iets deed wat niet aansloot bij wat jij waardevol vindt? Hoe voelde dat? Kun je een moment beschrijven wat jouw energie gaf?
Reflecteren	Wat zeggen die momenten over wat jij belangrijk vindt in je leven, je opleiding en je werk? Wat heb je nodig om met plezier en zinvol te kunnen werken?
Vooruitkijken	Hoe wil je in je studie en toekomstige werk meer ruimte geven aan wat jij écht waardevol vindt? Wat wil je nog ontdekken over jezelf of over de richting die je op wilt?

Kwaliteitenreflectie

Terugkijken op ervaringen	Kijk terug op je leven tot nu toe, op school, thuis, in een bijbaan, hobby of vriendenkring. Welke momenten herinner je je waarop je het gevoel had dat iets je goed afging? Wanneer hebben anderen een beroep op jou gedaan omdat jij ergens goed in was? Wat hebben anderen, een begeleider, docent, vriend, familielid of collega, jou ooit gezegd over wat jij goed kunt? Wat deed dat met je?
Reflecteren	Welke kwaliteiten van jezelf komen steeds terug als je naar die verschillende momenten kijkt? Wat zeggen deze ervaringen over wat jij als persoon en als aankomend professional te bieden hebt? Herken je in wat anderen zeggen wat jij zelf ook voelt? Waar zit de overeenkomst, en waar zit misschien een verschil?
Vooruitkijken	Wat wil je hiermee doen in je verdere ontwikkeling? En welke kwaliteiten passen bij je motieven (motievenreflectie)? Hoe kun je deze kwaliteiten verder ontwikkelen? En wie heb je hiervoor nodig (netwerken)?

Werkexploratie

Terugkijken op ervaringen	Denk aan momenten waarop je iets meemaakte van het werk van een docent, in welke context dan ook. Wat riep dat bij je op? Zijn er ook aspecten van het docentenvak waar je nog weinig beeld van hebt, maar die je wel nieuwsgierig maken? Welke verschillende rollen of taken van een docent heb je tijdens je stage al gezien of ervaren? Hoe vond je dit? Wat heb je onderzocht over het beroep van docent en wat had je achteraf nog meer of anders willen onderzoeken? Welke ontwikkelingen spelen er op dit moment in jouw vakgebied of in het onderwijs, en wat betekenen die voor jou?
Reflecteren	Waar merk je dat jouw waarden (motievenreflectie) en wat jij belangrijk vindt aansluiten bij wat er in het onderwijs gevraagd wordt? Zijn er ook onderdelen van het vak waarbij je je afvraagt of die bij jou passen? Welke rollen of taken van een docent spreken je aan? En welke kwaliteiten van jezelf passen hierbij (kwaliteitenreflectie)? Wat had je achteraf anders moeten aanpakken? Welke waarden gelden er in de opleiding en op je stageplaats, en hoe verhouden die zich tot jouw eigen waarden (motievenreflectie)?
Vooruitkijken	Wat wil je nog ontdekken over het beroep van docent, over jezelf in dat beroep, of over de richting die je op wilt?

Verder lezen >

Printversie >





Loopbaansturing

Terugkijken op ervaringen	Welke keuze heb jij ooit gemaakt, groot of klein, waarbij je achteraf dacht: dat was een goede stap voor mij? Hoe voelde het om die keuze te maken? Was er ook een moment waarop je merkte dat iets niet klopte, en dat je iets anders wilde? Wat deed je daarmee? Wanneer was je zelf aan zet en wanneer reageerde je vooral op wat anderen of de situatie van je vroegen? Welke dingen rondom het beroep heb je zelf opgepakt om te leren of uit te proberen? Welke acties of vaardigheden heb je ontwikkeld vóórdat je aan de opleiding of stage begon?
Reflecteren	Wat heb je daarvan geleerd over jezelf? Waar ben je nog nieuwsgierig naar, over jezelf, over het vak, over je mogelijkheden? Wat vind je van je eigen regie tot nu toe, waar ben je tevreden over en waar minder? Wanneer had je meer initiatief kunnen nemen, en wat hield je toen tegen? Wat zou je nu, op dit moment in je opleiding, concreet kunnen doen om meer regie te pakken?
Vooruitkijken	Welk experiment wil je aangaan om meer te ontdekken over jezelf of over de richting die je op wilt? Hoe laat je zien wie je bent en wat je kunt? Welke stap wil jij zetten, en waarom voelt die stap goed?

Netwerken

Terugkijken op ervaringen	Denk aan een gesprek uit je verleden, met een vriend, familielid, docent of collega, waarbij je achteraf dacht: dat heeft me iets gegeven. Wat gebeurde er in dat gesprek? Op welke mensen heb je tot nu toe kunnen terugvallen bij keuzes rondom je opleiding of het beroep? Welke contacten heb je in het verleden bewust opgezocht om verder te komen en welke kwamen meer toevallig op je pad? Denk terug aan gesprekken die je met mensen hebt gevoerd, welke van deze mensen kunnen jou nog verder helpen in jouw ontwikkeling?
Reflecteren	Wat hebben die contacten jou gebracht? Hoe hebben ze jou geholpen om beter zicht te krijgen op jezelf of je richting?
Vooruitkijken	Met wie wil je nog in gesprek, en over wat? Met wie wil je bewust contact zoeken, en waar kan deze persoon jou mogelijk bij helpen? Welke mensen in je huidige omgeving kunnen jou helpen om een plek in het onderwijs te vinden of je daarin verder te ontwikkelen, en hoe ga je dat contact aan?

[Terug](#)[Printversie](#)

Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Activiteit

Loopbaandossier LOB-momenten

In deze activiteit reflecteer je gedurende een afgesproken periode structureel op je eigen loopbaanontwikkeling aan de hand van de vijf loopbaancompetenties. Dit doe je in de vorm van een loopbaandossier, dit kan een logboek zijn of een andere manier van het vastleggen van bepaalde momenten.

Deze activiteit kun je breed en smal maken:

Smal:

- Je richt je loopbaandossier op voor jou belangrijke momenten uit je studie, stage of werk. Steeds als je iets meemaakt dat je raakt, opvalt of je aan het denken zet, noteer je kort wat er gebeurde en wat dat jou zegt over je ontwikkeling als docent in opleiding.

Breed:

- Je betreft ook momenten uit je bredere leven bij je loopbaandossier, uit bijbanen, vrijwilligerswerk, vriendschappen, hobby's of persoonlijke situaties. Alles wat bijdraagt aan wie jij bent als aankomend docent mag een plek krijgen.

Bij elke loopbaandossieraantekening reflecteer je kort op wat je hebt meegemaakt. Je beschrijft niet alleen wat er gebeurde, maar ook wat het met je deed: wat voelde je, wat dacht je, wat viel je op? Vervolgens onderzoek je wat dit moment jou zegt over je ontwikkeling. Welke loopbaancompetentie speelt hier een rol of misschien wel meerdere tegelijk? Wat zegt dit moment over jouw motieven, jouw kwaliteiten, jouw beeld van het beroep, de keuzes die je maakt of met welke mensen je contact op wil nemen? Door steeds die verbinding te leggen, ontdek je patronen in je ontwikkeling en wordt zichtbaar waar je al sterker in wordt en waar je nog iets te leren hebt.

Aan het einde van de periode blik je terug op je loopbaandossier als geheel. Je beschrijft wat je hebt ontdekt over jezelf en je loopbaanontwikkeling, hoe de verschillende competenties zich tot elkaar verhouden in jouw ervaringen, en wat je nog verder wilt ontwikkelen. Zo wordt je loopbaandossier niet alleen een verzameling losse momenten, maar een samenhangend beeld van wie jij bent als docent in opleiding en waar jij naartoe wilt.

Eventueel kun je dit vastleggen in een loopbaandossier in een vorm die past bij jezelf, waarin je jouw ontwikkeling en reflecties samenhangend weergeeft.

Terug naar leeruitkomst



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Mogelijke opbouw activiteiten

In het geval dat voor meerdere activiteiten gekozen wordt, is het van belang deze activiteiten in een logische volgorde te plaatsen. Daarnaast veronderstellen activiteiten kennis en vaardigheden die nodig zijn, om met succes met de activiteiten te kunnen oefenen.

Onderstaande tabel geeft een mogelijke opbouw weer, waar uiteraard afhankelijk van beschikbare tijd, van wensen en behoeften, van beginsituatie van afgeweken kan worden bijvoorbeeld door een activiteit over te slaan of met elkaar te integreren.

Volgorde	Activiteit	Toelichting
1	BoKS 1 ➤	Het lijkt verstandig om eerst aandacht te spenderen aan het wat en waarom van LOB opdat docenten in opleiding leren wat LOB bevat en hoe ze zichzelf hierin hebben ontwikkeld.
	BoKS 2 ➤	Docenten in opleiding dienen vooraf goed te weten wat de loopbaancompetenties inhouden, voordat ze zich kunnen bekwamen in deze leeruitkomst.
	BoKS 3 ➤	Om inzicht te krijgen in hoe docenten in opleiding zichzelf verder kunnen ontwikkelen in LOB, is het verstandig om docenten in opleiding te leren wat de LOB-cyclus betreft.
	BoKS 8 ➤	Tegelijkertijd kunnen docenten in opleiding door zich te bekwamen in deze leeruitkomst eigen waarden en normen leren herkennen, om hierbij te zien welke invloed dit heeft op hun eigen loopbaanontwikkeling.
2	Waarde inzien van LOB ➤	Voor het vormen van een eerste mening over LOB is het van belang dat docenten in opleiding nadenken over wat LOB voor hen persoonlijk betekent. Op deze manier krijgen zij beter inzicht in wat LOB inhoudt én wat de waarde ervan voor henzelf is. Zie deze handleiding voor suggesties.
3	Storyline ontwikkelen ➤	In deze activiteit gaan docenten in opleiding eerst terugkijken op hun loopbaanontwikkeling tot nu toe door middel van het ontwikkelen van een storyline. Hierbij krijgen zij inzicht in hoe hun loopbaancompetenties zich tot op heden hebben ontwikkeld en welke ervaringen hieraan hebben bijgedragen. Hierna kunnen docenten in opleiding aan de slag met de verdere ontwikkeling van hun eigen loopbaanontwikkeling. Zie deze handleiding voor suggesties.
	Loopbaandossier LOB-momenten ➤	In deze activiteit reflecteren docenten in opleiding gedurende een afgesproken periode structureel op hun eigen loopbaanontwikkeling aan de hand van de vijf loopbaancompetenties. Zo wordt zichtbaar hoe deze competenties zich ontwikkelen en wat zij nog verder willen ontwikkelen. Zie deze handleiding voor suggesties.

[Terug naar leeruitkomst](#)


Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Voor alle activiteiten belangrijke suggesties om mee te nemen:

- Wanneer docenten in opleiding aan de slag gaan met de eerste opdracht, zorg er dan voor dat er tijdens de contacttijd wordt uitgewisseld over wat LOB is en welke eigen ervaringen zij hier tot nu toe mee hebben opgedaan.
- Laat docenten in opleiding nadenken over hun normen en waarden bij het maken van keuzes en handelen. Bespreek samen hoe deze persoonlijke normen en waarden invloed hebben. Gebruik hiervoor eventueel de handleiding van BoKS 8.
- Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.

Waarde inzien van LOB:

- Voor het bespreken van de waarde van LOB, kunnen verschillende stellingen worden ingezet om het gesprek op gang te brengen en samen de discussie aan te gaan. Denk bijvoorbeeld aan de volgende stellingen:
 - LOB stopt niet bij het diploma, maar loopt je hele leven door.
 - Zonder bewust stil te staan bij je ervaringen, ontwikkel je je loopbaan niet echt.
 - Regie nemen over je eigen loopbaan is iets dat je moet leren, het gaat niet vanzelf.
 - LOB hoort niet bij één vak, maar zou een rode draad door de hele opleiding moeten zijn.

Storyline ontwikkelen

- Besteed expliciet aandacht aan de manier waarop jij zelf je loopbaancompetenties hebt ontwikkeld of nog steeds aan het ontwikkelen bent. Deel bijvoorbeeld situaties uit je eigen loopbaan waarin je bepaalde keuzes hebt gemaakt, iets over jezelf hebt ontdekt of een volgende stap hebt gezet. Door deze ervaringen te benoemen, maak je zichtbaar hoe loopbaanontwikkeling in de praktijk verloopt. Laat eventueel een korte storyline van je eigen loopbaan zien, waarin zichtbaar wordt hoe verschillende loopbaancompetenties zich bij jou hebben ontwikkeld en waar je eventueel nog in aan het groeien bent.
- Vervolgens kun je docenten in opleiding uitnodigen om hun eigen ervaringen te onderzoeken. Dit doe je door verdiepende vragen te stellen (zie vragen bij storyline activiteit) die hen helpen om stil te staan bij wat zij hebben meegemaakt tijdens hun studie, stage of werkervaring. Daarbij ligt de focus steeds op drie stappen: eerst terugkijken op een concrete ervaring, daarna reflecteren op wat die ervaring over henzelf zegt, en tenslotte vooruitkijken naar wat dit kan betekenen voor hun verdere ontwikkeling als docent.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

- Laat docenten in opleiding reflecteren a.d.h.v. de vragen die staan bij 'storyline ontwikkelen' om samen met de docenten in opleidingen verschillende momenten te onderzoeken van meerdere docenten in opleiding. Zo krijgen docenten in opleiding betere beelden van welke momenten iets kunnen zeggen over loopbaancompetenties. Hierbij kunnen ook de verschillende voorbeelden van storylines besproken worden om al een beeld te geven.

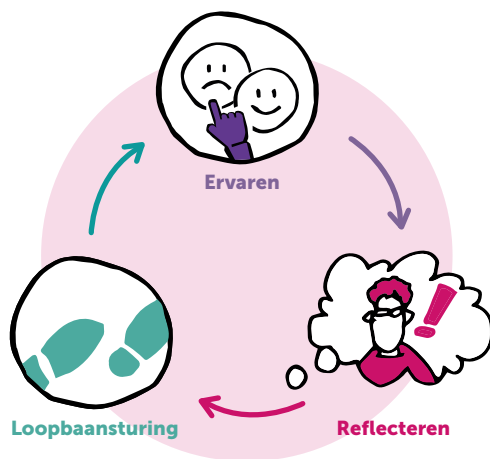
Loopbaandossier LOB-momenten

- Geef zelf het goede voorbeeld door te laten zien hoe jij structureel reflecteert op je eigen loopbaanontwikkeling. Deel bijvoorbeeld hoe je momenten uit je werk of leven vastlegt en wat het je oplevert om daar met enige regelmaat op terug te blikken. Zo maak je zichtbaar dat reflecteren op loopbaancompetenties geen eenmalige opdracht is, maar een doorlopend proces dat past bij Leven Lang Ontwikkelen.
- Bouw gedurende de periode begeleidingsmomenten in waarop je het loopbaandossier samen bespreekt, en niet pas aan het einde. Stel verdiepende vragen die docenten in opleiding helpen om hun aantekeningen aan elkaar te verbinden. Zo houd je het reflecteren levend en help je hen het loopbaandossier te ontwikkelen tot een samenhangend beeld in plaats van een verzameling losse momenten.

Verder lezen >



Suggesties voor begeleiding (vervolg)



Ervaren	Waarde inzien van LOB, storyline ontwikkelen en loopbaandossier LOB-momenten
Reflecteren	• Wat raakte of verraste je het meest in de theorie over LOB, en wat herkende je daarvan in je eigen loopbaanontwikkeling tot nu toe? • Welk nieuw inzicht uit de theorie zette je aan het denken over de waarde die LOB voor jou persoonlijk heeft? • Het gaat erom dat docenten in opleiding concrete momenten uit hun eigen (studie)loopbaan onder de loep nemen. Welke ervaringen hebben zij in hun storyline of loopbaandossier opgenomen? Waarom juist die momenten? Wat viel hen daarbij op aan zichzelf, en wat riep dat op? • Als docenten in opleiding hun storyline of loopbaandossieraantekeningen presenteren, vraag dan door op de momenten waarvan zij zelf zeggen dat die ertoe deden: wat gebeurde er precies, wie waren erbij betrokken, en welke loopbaancompetenties komen in dat ene moment samen? • Voor sommige docenten in opleiding kan terugkijken op de eigen loopbaan ongemakkelijk voelen, zeker als momenten van twijfel of teleurstelling naar boven komen. Maak ruimte voor die ervaringen: juist daar valt vaak veel te leren over wat iemand wel en niet past. • Wat maakt dat dit moment voor de docent in opleiding is blijven hangen? Wat zegt het over wat hij of zij belangrijk vindt of goed kan? • En wat zegt dat over hoe de docent in opleiding kijkt naar zichzelf, het beroep van docent en de mensen om zich heen?
Loopbaan- sturing	• Hoe beïnvloedt jouw kijk op de meerwaarde van LOB de keuzes die je maakt in je verdere ontwikkeling als docent? • De vraag is hoe docenten in opleiding op basis van hun storyline of loopbaandossier concrete stappen gaan zetten in hun eigen loopbaan. • Wat hebben ze van de storylines of ervaringen van anderen opgepikt wat hen aanspreekt? • Wat willen ze daarmee op korte of langere termijn uitproberen, en waarom? En: wat en wie hebben ze daarvoor nodig? • Wanneer gaan ze die stap zetten, en in welke context, in de stage, in de opleiding, of daarbuiten?
Bij vervolgstappen kan gedacht worden aan de leeruitkomst algemeen LOB op schoolniveau of aan de leeruitkomsten van de (vak) docent LOB-kansen benutten en LOB in de vakles. Wat docenten in opleiding ook nog kunnen doen is: • activiteiten waarmee docenten in opleiding zichzelf bewust in een nieuwe situatie brengen: een gesprek met iemand die het beroep al langer uitoefent, een dagdeel meelopen op een andere school, of bewust een rol oppakken die nog onbekend is. Welke ervaringen uit hun storyline of loopbaandossier vragen om zo'n vervolgstap? • activiteiten waarmee docenten in opleiding hun netwerk bewust uitbreiden of inzetten. Wie kan de docent in opleiding helpen om een volgende stap te zetten in zijn of haar loopbaanontwikkeling? En hoe legt hij of zij dat contact?	

[Terug naar leeruitkomst](#)


Suggesties beoordelingscriteria

Waarde inzien van LOB:

- verwoordt een eigen mening over LOB.
- licht de eigen opvattingen toe met concrete argumenten.
- onderbouwt de eigen mening met behulp van inzichten uit literatuur.

Storyline ontwikkelen:

- brengt de eigen loopbaanontwikkeling tot nu toe in beeld in een overzichtelijke en samenhangende storyline, waarin relevante ervaringen en keuzemomenten zijn opgenomen.
- beschrijft betekenisvolle momenten uit de eigen (studie)loopbaan en licht toe welke invloed deze hebben gehad op de eigen ontwikkeling.
- maakt expliciet hoe de vijf loopbaancompetenties in samenhang zichtbaar zijn in de eigen loopbaanontwikkeling en onderbouwt dit met concrete voorbeelden.
- reflecteert op de eigen motieven, waarden, kwaliteiten en ontwikkelpunten en maakt inzichtelijk hoe deze een rol hebben gespeeld in de loopbaanontwikkeling.
- toont samenhang tussen ervaringen en de ontwikkeling in de loopbaancompetenties en maakt inzichtelijk hoe deze zich tot nu toe hebben ontwikkeld.

Loopbaandossier LOB-momenten:

- reflecteert gedurende de afgesproken periode aantoonbaar en regelmatig op concrete situaties.
- reflecteert gedurende de afgesproken periode doelgericht op alle vijf loopbaancompetenties, de samenhang hiertussen en maakt inzichtelijk waar ontwikkelbehoeften liggen.
- maakt inzichtelijk welke ontwikkelbehoeften er liggen per loopbaancompetentie en licht toe wat nodig is om die tot hun recht te laten komen.
- beschrijft welke normen en waarden leidend zijn in de eigen ontwikkeling als docent en licht toe welke invloed deze hebben op gemaakte keuzes.
- formuleert concrete en onderbouwde vervolgstappen voor de eigen loopbaanontwikkeling.

Terug naar leeruitkomst



Leeruitkomst algemeen

LOB op schoolniveau

Under construction

BoKS:



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Leeruitkomst (vak)docent

LOB-kansen benutten

Een startbekwame (vak)docent herkent en benut in interacties met individuele leerlingen/studenten of een groep leerlingen/studenten momenten die aanleiding kunnen zijn voor een gesprek over o.a. ervaringen opgedaan in de 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.

1. Basis van LOB

8. Normen en waarden

2. Loopbaancompetenties

9. Relevantie van je vak

3. LOB-cyclus

10. Belang LOB

4. LOB en het brein

13. Gespreksvaardigheden

5. Arbeidsmarktinzicht

BoKS:

Activiteiten

Logboek LOB-momenten

Voeren korte (LOB)gesprekken

Suggesties

Mogelijke opbouw activiteiten

Suggesties voor begeleiding

Suggesties beoordelingscriteria

Download inhoud

Download word-doc



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Logboek LOB-momenten

Voordat je korte (loopbaan-)gesprekken in de vakles gaat voeren, is het zinvol om eerst te oefenen met het herkennen van momenten die daar aanleiding toe kunnen geven. Door deze momenten voor een korte periode bij te houden, krijg je oog voor de situaties in je vakles die zich lenen voor een gesprek over (vak)ervaringen, interesses en toekomstbeelden. En let daarbij op de emoties van leerlingen/studenten: waar worden ze enthousiast van tijdens een opdracht, wat lukt goed, waar raken ze in de weerstand/gefrustreerd? Dat vertelt vaak al veel. Houd deze momenten bij, want deze momenten vormen de aanknopingspunten voor een gesprek.

Je houdt zelf deze verschillende momenten met leerlingen/studenten bij, bijvoorbeeld in een logboek of op een andere manier die bij je past. Deze interacties hadden aanleiding kunnen zijn of zijn aanleiding geweest tot een gesprek over (vak)ervaringen, de loopbaancompetenties, interesses en/of toekomstbeelden. Je denkt na over deze situaties en reflecteert op wat je hebt gedaan of had kunnen doen om zo'n LOB-kans te creëren. Denk aan vragen als:

- Welke situatie deed zich voor en wat maakte dit tot een mogelijk LOB-moment?
- Welke loopbaancompetentie(s) had je hier kunnen aanspreken?
- Wat heb je gedaan met dit moment, en wat had je nog meer kunnen doen?
- Welke vragen zou je de volgende keer aan deze leerling/student kunnen stellen om het een LOB-moment te maken?

Hierbij kun je gebruik maken van de ['voorbeeldvragen loopbaangesprek'](#).

Maak korte samenvattingen van je bevindingen. Deel deze met mede docenten in opleiding en/of met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen, en welke momenten herken je bij elkaar?

Terug naar leeruitkomst >



Voeren van korte (loopbaan-)gesprekken

Als je een goed beeld hebt van welke momenten in de vakles zich lenen voor een gesprek, kun je zelf aan de slag met het voeren van korte (loopbaan-)gesprekken. Voer korte gesprekken met leerlingen/studenten, bijvoorbeeld over een recente vakopdracht, waarbij je hen uitdaagt om te reflecteren op de positieve en/of negatieve ervaring ermee. Moedig ze aan om deze ervaringen te koppelen aan hun loopbaancompetenties. Zo ervaren leerlingen/studenten waarom het zinvol is om op ervaringen in de vakles te reflecteren: ze worden wijzer over zichzelf en formuleren waar mogelijk een concrete en haalbare vervolgstap. Zorg dat je het gesprek goed afstemt op de achtergrond, context en behoeften van de leerling. Lees ook het volgende praktijkvoorbeeld van een leerling/student die vertelt over het belang van LOB en dus waarom deze korte (loopbaan-) gesprekken belangrijk zijn: [‘LOB is cruciaal tijdens je middelbare school’](#).

Ook al zijn deze gesprekken klein en kort, het helpt om toch het model van het loopbaangesprek te volgen: ook in zo’n kort gesprek volg je in het klein dezelfde vier stappen die een volledig loopbaangesprek kent. Je hoeft ze niet allemaal uitgebreid uit te werken, maar het helpt om ze als rode draad in je hoofd te houden.

1. Je kijkt eerst kort samen terug op een concrete ervaring, bijvoorbeeld bij een recente vakopdracht. De ervaring kan positief of negatief zijn.
2. Vervolgens reflecteer je samen op die ervaring. Bij het reflecteren op positieve ervaringen gaat het vaak om het ontdekken van de kwaliteiten; bij het reflecteren op negatieve ervaringen komen de motieven van jongeren meer aan het licht.
3. Daarna kijk je kort vooruit naar een keuze of vervolgstap die, gegeven die motieven en kwaliteiten, past.
4. Tot slot zet je de leerling/student aan om die ene kleine vervolgstap ook echt te concretiseren. Zo houdt het gesprek de waarde van een loopbaangesprek, zonder dat het een volledig, uitgebreid gesprek hoeft te zijn. Voor een volledige uitleg van het loopbaangesprek, zie [‘Loopbaangesprek’](#).

Uiteindelijk kunnen de korte gesprekken in de vaklessen door de mentor bij elkaar gebracht worden. Een afzonderlijk verhaal kan daarbij worden verbreed (‘speelt deze ervaring ook elders in het huidige leven van de leerling?’) en verdiept (‘speelt deze ervaring wellicht al eerder een rol?’). Het doel daarvan is vergelijkend leren: door verschillende kleine verhalen naast elkaar te leggen, krijgt de leerling/student gaandeweg door waar het werkelijk om draait. Wanneer er enkele van die verhalen zijn, kan de mentor de leerling/student helpen ze met elkaar te vergelijken en er samen een ‘rode draad’ uit te halen.

Reflecteer na afloop op de kwaliteit van je gespreksvoering. Gebruik hiervoor een reflectiemodel, zoals Korthagen, Grow of een andere reflectietool.

Reflectie op korte (loopbaan-)gesprekken

Daarnaast kun je ook de onderstaande vragen gebruiken:

- Wat heb je over de leerling/student geleerd, bijvoorbeeld over waar hij of zij staat in de ontwikkeling van de loopbaancompetenties?
- Welke vragen heb je gesteld die bijdroegen aan reflectie bij de leerling?
- Welke eigen normen en waarden waren van invloed op het gesprek?
- Wat ging goed in je gespreksvoering, en wat zou je een volgende keer anders doen?

Maak korte samenvattingen van je bevindingen. Deel deze met medestudenten en/of met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen, en welke gesprekservaringen herken je bij elkaar?

Terug naar leeruitkomst



Mogelijke opbouw activiteiten

In het geval dat voor meerdere activiteiten gekozen wordt, is het van belang deze activiteiten in een logische volgorde te plaatsen.

Daarnaast veronderstellen activiteiten kennis en vaardigheden die nodig zijn, om met succes met de activiteiten te kunnen oefenen.

Onderstaande tabel geeft een mogelijke opbouw weer. Afhankelijk van beschikbare tijd, wensen, behoeften en beginsituatie kan hiervan worden afgeweken door bijvoorbeeld een activiteit over te slaan of met elkaar te integreren.

Volgorde	Activiteit	Toelichting
1	BoKS 1 ➤, 2 ➤ en 3 ➤	Het is verstandig om eerst aandacht te besteden aan het wat en waarom van LOB, de loopbaancompetenties en de LOB-cyclus. Zo ontwikkelen docenten in opleiding begrip voor LOB en mogelijk ook een eigen visie daarop. Vanuit die basis kunnen zij LOB-momenten in de (vak)les beter herkennen en korte (loopbaan)gesprekken voeren.
	BoKS 5 ➤, 8 ➤, 9 ➤, 10 ➤ en 13 ➤	Om als docent in opleiding momenten in de vakles te kunnen herkennen en benutten voor een gesprek waarin de leerling/student de vijf loopbaancompetenties ontwikkelt, hebben docenten in opleiding ook bredere bagage nodig. Inzicht in het beroepenveld en in de relevantie van het eigen vak voor de loopbaan van leerlingen/studenten (BoKS 5 en 9) helpt hen die gesprekken betekenisvol te maken en aan te laten sluiten bij wat leerlingen/studenten in de vakles leren. En zicht op de eigen waarden en normen maakt dat zij herkennen hoe die hun begeleiding kleuren (BoKS 8), wat helpt om in het gesprek echt ruimte te geven aan de achtergrond(en) van de leerling. Oog voor kansengelijkheid, welzijn, LLO en studiesucces (BoKS 10) zorgt ervoor dat zij in het gesprek rekening houden met de achtergrond(en) van de leerling. En basisgespreksvaardigheden als actief luisteren, vraagstelling, feedback en feedforward (BoKS 13) maken dat zij die momenten ook daadwerkelijk in een goed gesprek kunnen omzetten.
	Eventueel ook BoKS 4 ➤	Deze BoKS elementen kunnen als verdieping ingezet worden om de gesprekken die de (vak)docent in de vakles voert nog beter te laten aansluiten bij de leerling. Inzicht in de ontwikkeling van het brein helpt docenten in opleiding om realistische verwachtingen te hebben over hoe leerlingen/studenten zich in de vijf loopbaancompetenties ontwikkelen (BoKS 4), zodat zij hun gesprek daarop kunnen afstemmen.
2	Logboek LOB-momenten ➤	Voordat docenten in opleiding korte (loopbaan-)gesprekken in de vakles gaan voeren, is het verstandig om eerst te oefenen met het herkennen van momenten die daar aanleiding toe kunnen geven. Door deze contactmomenten bij te houden en erop terug te kijken, krijgen docenten in opleiding oog voor de situaties in de vakles die zich lenen voor een gesprek over ervaringen, interesses en toekomstbeelden. Zo bouwen zij de basis op die nodig is om die momenten in de volgende activiteiten ook daadwerkelijk te benutten.
3	Voeren van korte (loopbaan-) gesprekken ➤	Nu docenten in opleiding momenten in de vakles leren herkennen, gaan zij hier korte gesprekken voeren waarin zij leerlingen/studenten uitdagen te reflecteren op hun ervaringen bijvoorbeeld bij een recente vakopdracht en die te koppelen aan hun loopbaancompetenties.

Terug naar leeruitkomst



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

Logboek LOB-momenten:

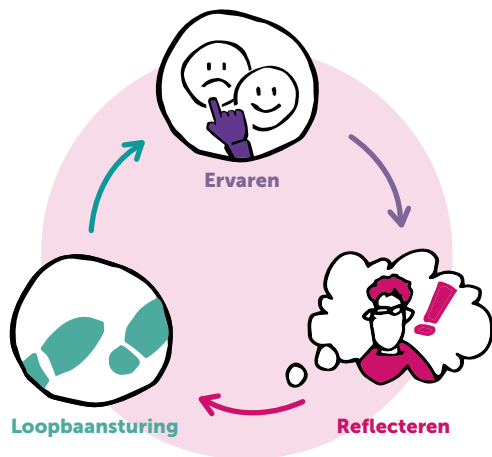
- Laat docenten in opleiding voordat ze starten met het logboek, zelf brainstormen over momenten in de vakles die mogelijk voorbij kunnen komen, die aanleiding kunnen zijn voor een kort (loopbaan-)gesprek.
- Geef zelf het goede voorbeeld door te laten zien hoe jij in je eigen lessen LOB-momenten herkent. Deel bijvoorbeeld een situatie waarin de reactie van een docent in opleiding, enthousiasme, twijfel of juist afhaken, voor jou aanleiding was (of had kunnen zijn) voor een kort (loopbaan-) gesprek over ervaringen, interesses of toekomstbeelden.
- Bouw een uitwisselingsmoment in waarop docenten in opleiding hun korte samenvattingen met elkaar en met jou delen. Onderzoek samen de overeenkomsten en verschillen: welke momenten herkennen zij bij elkaar, en welke aanpak werkte? Zo leren zij van elkaars voorbeelden en gaan zij steeds meer situaties zien als kans voor een kort (loopbaan-)gesprek.

Oefenen van korte (loopbaan-)gesprekken:

- Geef zelf het goede voorbeeld door een kort (loopbaan-)gesprek voor te doen, bijvoorbeeld via een rollenspel of een opgenomen fragment. Maak daarbij zichtbaar hoe je ook in zo'n kort gesprek de vier stappen als rode draad volgt, en laat horen hoe je bij een positieve ervaring doorvraagt op kwaliteiten en bij een negatieve ervaring juist op motieven. Zo ervaren docenten in opleiding dat een gesprek klein en kort kan zijn en toch de waarde van een loopbaangesprek behoudt.
- Besteed eerst aandacht aan de basisgespreksvaardigheden en een coachende houding, voordat docenten in opleiding zelf korte (loopbaan-)gesprekken gaan voeren. Bespreek wat een coachende, open houding kenmerkt en laat docenten in opleiding hiermee oefenen door rollenspellen in te zetten.
- Organiseer een uitwisselingsmoment waarop docenten in opleiding hun bevindingen met elkaar en met jou delen. Onderzoek samen de overeenkomsten en verschillen tussen hun gesprekservaringen. Leg hierbij ook de brug naar de rol van de mentor, die de kleine gesprekken uit verschillende vaklessen bij elkaar brengt en de leerling/student helpt om er een 'rode draad' uit te halen, zodat docenten in opleiding zien hoe hun gesprekken passen in het grotere geheel van LOB.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)



Ervaren	Logboek LOB-momenten en oefenen met korte (loopbaan-)gesprekken
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Welke vragen stelde je die de leerling/student echt aan het reflecteren brachten? • Hoe verliepen de korte gesprekken die je voerde, wat ging goed en wat was lastig? • Welke momenten spraken je aan en waar werd je nieuwsgierig van? • Hoe herkenbaar is dit voor je medestudenten? • Wat neem je hiervan mee, en wat heb je over jezelf als (vak)docent geleerd?
Loopbaan-sturing	Denk aan vragen als: • Welke LOB-momenten ga je de komende lessen bewuster opzoeken en benutten? • Welke vervolgstap zet je in het voeren van korte (loopbaan-)gesprekken, wat wil je uitproberen of anders doen? • Wie kan je daarbij helpen, bijvoorbeeld een collega, de mentor of je lerarenopleider? • Wat heb je nodig om dit in je vakles te organiseren?
Denk bij vervolgvactiteiten niet alleen aan een nieuwe leerervaring binnen dezelfde leeruitkomst of aan verdieping in van toepassing zijnde BoKS-elementen, maar ook aan de overstap naar de mentorrol: het systematisch voeren van loopbaangesprekken, waarin de korte gesprekken uit de vakles bij elkaar worden gebracht tot een doorlopende lijn (zie leeruitkomst mentor loopbaangesprekken).	

Terug naar leeruitkomst >

Suggesties beoordelingscriteria

Zie onderstaande lijst met voorbeelden van beoordelingscriteria relevant in context van deze leeruitkomst. Kies de criteria passend bij de gekozen of ondernomen activiteiten zoals hiervoor beschreven.

De docent in opleiding:

Generiek:

- onderbouwt waarom aandacht voor LOB in de eigen vakles relevant is in relatie tot kansengelijkheid, welzijn, studiesucces en/of leven lang ontwikkelen.
- beschrijft de samenhang tussen de herkende momenten en gevoerde gesprekken en de vijf loopbaancompetenties.
- reflecteert welke onderdelen van de LOB-cyclus hij/zij heeft toegepast of had kunnen toepassen bij de interacties met leerlingen/studenten.
- reflecteert op hoe de eigen waarden en normen de begeleiding en de gevoerde gesprekken kleuren.

Logboek LOB-momenten:

- benoemt momenten in de vakles die aanleiding geven tot een gesprek over (vak) ervaringen, interesses, toekomstbeelden en de loopbaancompetenties van de leerling.
- legt helder en concreet uit welke situaties in de vakles een aanleiding zijn geweest of hadden kunnen zijn voor zo'n gesprek, en waarom.
- houdt de contactmomenten systematisch bij en beschrijft ze herkenbaar.
- laat in de beschrijvingen en uitleg bewustzijn van LOB-kansen in de eigen vakles zien.

Voeren van korte (loopbaan-)gesprekken:

- voert korte gesprekken met leerlingen/studenten waarin basisgespreksvaardigheden zichtbaar zijn: actief luisteren, vraagstelling, feedback en feedforward (verbaal en non-verbaal).
- koppelt samen met de leerling/student (vak)ervaringen aan de loopbaancompetenties van de betreffende leerling
- maakt in het gesprek de relevantie van het eigen vak en het beroepenveld voor de loopbaan van de leerling/student zichtbaar.
- daagt de leerling/student uit te reflecteren op een recente (vak)ervaring en hieruit een concrete en haalbare vervolgstap te formuleren.
- maakt zichtbaar welke fases van het loopbaangesprek (terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren) in het korte gesprek aan bod komen, passend bij de gespreksvorm.
- stemt vragen en taalgebruik af op de leerling, zodat er ruimte is voor diens achtergrond en perspectief.

Reflectie op korte (loopbaan-)gesprekken:

- reflecteert kort maar doelgericht op de eigen rol en gespreksvaardigheid per situatie.

Terug naar leeruitkomst



Leeruitkomst (vak)docent

LOB in de vakles

Een startbekwame vakdocent ontwerpt en voert onderwijsleeractiviteiten uit in de vakles waarbij LOB wordt geïntegreerd. De vakdocent creëert daarbij betekenisvolle leerervaringen die leerlingen/studenten 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.

BoKS:

1. Basis van LOB

5. Arbeidsmarktinzicht

2. Loopbaancompetenties

9. Relevantie van je vak

3. LOB-cyclus

10. Belang LOB

Activiteiten

Kunst afkijken

Lesontwerp en/of uitvoeren

Suggesties voor begeleiding

Mogelijke opbouw activiteiten

Suggesties voor begeleiding

Suggesties beoordelingscriteria

Download inhoud

Download word-doc



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Aftrap:

Door de volgende activiteit te ondernemen kan een docent in opleiding zich in deze leeruitkomst bekwalen.

Bekijk deze film en ga vervolgens met elkaar in gesprek over wat je aanspreekt en wat jij kunt en/of wilt betekenen om de ontwikkeling van zelfregie bij leerlingen/studenten te stimuleren.

Inspiratielezing over de ontwikkeling van LOB en het belang van de rol van de docent hierbij.

Bekijk film >

Luister ook de podcast: over kiezen met kennis van de arbeidsmarkt.

Beluister podcast >

Activiteit

Kunst afkijken

Je kunt op drie manieren de kunst 'afkijken':

1. Door vakdocenten te observeren. Maak bijvoorbeeld gebruik van het observatieformulier vakdocent, pas het eventueel eerst aan. Bespreek je observaties.

Observatielijst vakdocent >

2. Door vakdocenten te bevragen. Maak bijvoorbeeld gebruik van het vragenformulier vakdocent.

Vragenlijst vakdocent >

3. Het lezen van verschillende praktijkvoorbeelden van hoe ze LOB integreren in de vakles, zoals:

- [De curriculumherziening als kans voor LOB binnen vakonderwijs](#)
- [Opleiden doe je voor het leven](#)

Maak korte samenvattingen van je bevindingen en deel deze met medestudenten en/of met je docent/lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen?

Terug naar leeruitkomst >





Vragenlijst vakdocent: LOB in de vakles

Hieronder zie je enkele voorbeeldvragen die je een ervaren vakdocent zou kunnen voorleggen in een interview om te leren over hoe de betreffende vakdocent LOB in de vakles integreert.

Categorie	Voorbeeldvragen
Koppeling vakinhoud LOB	- Op welke momenten in deze les probeer je LOB bewust te verbinden aan de vakinhoud? Kun je voorbeelden geven? - Hoe bepaal jij of een vakonderwerp zich goed leent voor een loopbaangerichte invalshoek? Zijn er onderwerpen die zich er makkelijker of moeilijker voor lenen? - Wat wil je dat leerlingen/studenten behalve vakinhoudelijk ook over zichzelf leren in de les? - Hoe stimuleer je zelfregie, dat leerlingen/studenten regie nemen over hun eigen ontwikkeling? - Kun je een voorbeeld geven van een les waarin de koppeling tussen vakinhoud en loopbaanontwikkeling goed werkte? - Waarom merk jij dat een les of opdracht echt betekenisvol is voor leerlingen/studenten? - Welke typen activiteiten lenen zich volgens jou het best voor LOB in de vakles? - Kun je een voorbeeld geven van een activiteit die vakinhoudelijk én loopbaangericht sterk was? - Hoe ver ga je in het voorzien in een rijk beeld van het vak buiten school, in de relatie van het vak met de (studie)loopbaan en de beroepspraktijk etc? En hoe sluit je daarbij aan bij de achtergrond van leerlingen/studenten? - Welke stereotype beelden hebben leerlingen/studenten over het vak en hoe maak je die bespreekbaar?
Werken aan loopbaancompetenties	- Hoe komen de loopbaancompetenties in jouw lessen aan bod? Kun je voorbeelden geven van situaties of vakinhouden waarin je bewust een verbinding hebt gelegd met een of meer loopbaancompetenties? - Hoe herken jij tijdens de les dat leerlingen/studenten bezig zijn met de loopbaancompetenties? Kun je voorbeelden noemen? - Hoe help je leerlingen/studenten om vakervaringen te verbinden met hun zelfbeeld, hun werkbeeld, de keuzes die ze hierna denken te gaan maken? - Hoe expliciet benoem jij de loopbaancompetenties naar leerlingen/studenten toe? - Hoe ga je om met leerlingen/studenten die zich niet in het vak herkennen of die er juist een eenzijdig beeld van hebben?
De LOB-cyclus in de vakles	- Hoe bouw jij terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren in een gewone vakles in? - Welke fase van de LOB-cyclus vinden leerlingen/studenten meestal het makkelijkst of juist het moeilijkst? - Hoe zorg jij ervoor dat reflectie niet oppervlakkig blijft? - Wat doe je om van reflectie ook echt tot actie of vervolgstappen te komen? - In hoeverre plan je de cyclus vooraf, en in hoeverre ontstaat die tijdens de les? - Welke soorten vragen werken volgens jou het best om leerlingen/studenten echt aan het denken te zetten? - Wat is voor jou belangrijk in het voeren van een reflectiegesprek? - Wat doe je als leerlingen/studenten weinig woorden hebben voor wat ze kunnen of willen? - Welke interventies gebruik jij om van "ik vond het leuk" naar diepere reflectie te komen? - Wat zijn veelgemaakte fouten bij het begeleiden van LOB-gesprekken in de vakles?
Verbinding met vervolgopleiding, beroep en maatschappelijke context	- Hoe houd jij je eigen kennis van opleidingen, beroepen en beroepscontexten met betrekking tot jouw vakgebied, actueel? - Welke technologische, wetenschappelijke en maatschappelijke ontwikkelingen hebben een impact op je vak en hoe houd je dat bij? - Welke verbindingen met het werkveld zijn voor jouw vak het meest waardevol? - Hoe help jij leerlingen/studenten om realistische beelden van beroepen en opleidingen te vormen? - Welke rol spelen maatschappelijke vraagstukken in jouw manier van LOB-integratie? - Wanneer merk je dat de koppeling met "de wereld buiten school" echt iets doet bij leerlingen/studenten?
Keuzevrijheid en experimenteeruimte voor leerlingen/studenten	- Op welke manier geef jij leerlingen/studenten keuze- of experimenteeruimte in deze les? - Hoe klein of groot moet keuzevrijheid zijn om echt betekenisvol te zijn? - Hoe ga je om met leerlingen/studenten die kiezen zonder goed te kunnen uitleggen waarom? - Wat levert experimenteeruimte volgens jou op voor de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten?

[Printversie](#)

Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Observatielijst vakdocent: LOB in de vakles

Hieronder zie je enkele observatiecategorieën waarmee je een ervaren docent tijdens een les kunt observeren om te zien hoe de docent LOB integreert in de vakles.

Categorie	Voorbeeld observatiecategorie <i>Noteer per onderdeel wat je ziet of hoort niet alleen van de docent maar ook van leerlingen/studenten:</i>
Koppeling vakinhoud LOB	• Hoe wordt duidelijk waarom deze vakinhoud ertoe doet buiten school? Op welke manier maakt de docent expliciet waarom de vakinhoud relevant is? • Welke voorbeelden gebruikt de docent uit de 'wereld buiten school'? Hoe gevarieerd zijn deze? • Welke koppeling wordt gemaakt met talenten, interesses of toekomst van leerlingen/studenten? • Welke stereotype beelden over het vak of aanpalende beroepen komen ter sprake en hoe worden die bespreekbaar gemaakt en eventueel gecorrigeerd? • Welke relatie legt de docent tussen het vak, de werkzaamheden of activiteiten die daar typisch voor zijn en bijvoorbeeld zelfvertrouwen, steunbronnen, welzijn?
Werken aan loopbaancompetenties	• Welke loopbaancompetenties komen op welke manier aan bod? • Wat doet de docent om leerlingen/studenten na te laten denken over hun kwaliteiten, hun motieven en om hen te stimuleren om te exploreren, keuzes, doelen of vervolgstappen te zetten en na te gaan wat ze daarvoor nodig hebben? • Hoe reageert de docent op leerlingen/studenten die zichzelf niet in het vak herkennen? • Hoe reageert de docent op enthousiasme of het gebrek daaraan, of wanneer weerstand zich voordoet?
De LOB-cyclus in de vakles	• Op welke momenten zijn terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren herkenbaar? Is dat vooral in relatie tot vakinhoud of ook bijvoorbeeld in relatie tot het soort activiteiten die leerlingen/studenten ondernemen, bijvoorbeeld samenwerken? • Welke vragen stelt de docent om de leerlingen/studenten aan het denken te zetten over wat ze doen, wat ze daarvan vinden, hoe ze verder denken te gaan en wat ze daarvoor nodig hebben? Welke hulp roepen ze in en geven ze aan anderen? • Hoe reageert de docent op leerlingen/studenten? Hoe helpt de docent leerlingen/studenten om taal te geven aan hun kwaliteiten en voorkeuren, aan wat ze willen gaan doen, in het verwoorden van hun behoefte aan ondersteuning daarbij? • Welke uitspraken van leerlingen/studenten zijn veelzeggend? Wat ging daaraan vooraf en hoe reageert de docent daarop?
Verbinding met vervolgopleiding, beroep en maatschappelijke context	• Welke voorbeelden uit beroep, vervolgopleiding of maatschappij worden gebruikt? • Hoe actueel en/of concreet zijn die voorbeelden?
Keuzevrijheid en experimenteer-ruimte voor leerlingen/studenten	• Welke keuzes krijgen leerlingen/studenten? • Wat kunnen leerlingen/studenten uitproberen of onderzoeken?

Printversie



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Aftrap:

Door de volgende activiteit te ondernemen kan een docent in opleiding zich in deze leeruitkomst bekwamen.

Bekijk deze film en ga vervolgens met elkaar in gesprek over wat je aanspreekt en wat jij kunt en/of wilt betekenen om de ontwikkeling van zelfregie bij leerlingen/studenten te stimuleren.

Inspiratielezing over de ontwikkeling van LOB en het belang van de rol van de docent hierbij.

Bekijk film >

Luister ook de podcast: over kiezen met kennis van de arbeidsmarkt.

Beluister podcast >

Activiteit

Lesontwerp en uitvoeren van les

Of je nu een lesontwerp maakt of een les ook uitvoert, je kunt op allerlei manieren leerlingen/studenten in de vakles stimuleren in hun loopbaanontwikkeling:

Terug te kijken op de ervaring (vergl. werkexploratie)

- Welke opdracht of welk vakonderwerp heb je uitgevoerd?
- Welke stappen heb je genomen om deze leerstof te begrijpen of toe te passen?
- Wat werd er precies van je verwacht (kennis, vaardigheden, resultaat)?

Reflecteren op de ervaring (kwaliteiten- en motievenreflectie):

- Wat ging jou goed af tijdens deze les of opdracht?
- Welke vaardigheden of kwaliteiten heb je laten zien?
- Waar ben jij sterk in binnen dit vak?
- Voelde je in deze opdracht op je plek en waarom wel/niet? Is dit iets voor jou?
- Wat vond je interessant of leuk aan dit onderwerp?
- Waarom spreekt dit jou wel of niet aan?
- Wat zegt dit over wat jij belangrijk vindt?
- Welke keuze heb je gemaakt en waarom? In welke opzichten heeft de keuze te maken met interesse, vertrouwen, eerdere ervaring, of beelden van 'wat bij je past'?

Vooruitkijken (vergl. loopbaansturing):

- Wat wil je hierna leren?
- Welke doelen stel je jezelf voor dit onderwerp, voor een volgende opdracht of les?
- Wat ga je concreet doen om je leren te verbeteren of te verdiepen?

Activeren (vergl. loopbaansturing en netwerken):

- Wat is jouw eerstvolgende stap?
- Hoe ga je je werk plannen en aanpakken?
- Wat doe je als je vastloopt?
- Hoe ga je hulp vragen of samenwerken?
- Welke mensen of bronnen kun je inzetten om verder te komen?
- Welke steun of informatie heb je nodig om hier verder mee te gaan?

Verder lezen >



Lesplan en uitvoeren van les (vervolg)

Kies een opdracht of activiteit uit die bij uitstek geschikt is om de vragen in bovenstaand tekstkader te stellen en te bespreken. De vragen vertegenwoordigen de verschillende fasen in de LOB-cyclus en bevragen de 5 loopbaancompetenties.

Zie de wegwijzer op het LOB-expertisepunt [Loopbaanontwikkeling past in iedere les](#) en in het bijzonder: maak (bestaande) opdrachten of thema's loopbaangerichter. In veel lesboeken staan opdrachten of uitwerkingen van vakinhouden die je met een kleine aanpassing loopbaangerichter kan maken.

Denk aan:

- het laten reflecteren op de samenwerking wanneer leerlingen/studenten in een groepje hebben gewerkt
- het stilstaan bij het soort opdracht: spreekt die aan en waarom wel/niet? En op welke kennis en vaardigheden doet deze een beroep en heb je die in 'huis'?
- het leggen van het verband tussen de opdracht en de beroepsuitoefening buiten school, of leerlingen/studenten laten nagaan hoe het onderwerp / de opdracht past in de wereld 'buiten school'. Presenteer voorbeelden van hoe deze 'inhoud' in de wereld 'buiten school' wordt toegepast. Waar zie je het terug? Waar heb je het voor nodig?

Organiseer dat leerlingen/studenten ervaringen opdoen met het vak 'in de wereld buiten school'. Laat een gastspreker komen, ga met leerlingen/studenten op pad. Onderneem bijvoorbeeld een bezoek naar een bedrijf. Zorg dat leerlingen/studenten zich hierop voorbereiden en zorg voor een zinvol gesprek over de ervaringen (zie ook de volgende stap).

In het geval van een gastspreker:

Beperk het niet alleen tot wat de gastspreker nu doet, maar ga ook in op hoe die persoon hiertoe gekomen is, welke weg afgelegd is, en vraag de gastspreker iets over de eigen route te vertellen en op de loopbaancompetenties te reflecteren.

Vul dat zelf aan, of laat het aanvullen door de gastspreker met profielen van andere personen die iets vergelijkbaars doen. Zorg dat leerlingen/studenten zien dat er niet persé een route bestaat of dat elke route een lineaire zou moeten zijn. Doorbreek meritocratische of smalle succesbeelden. Ga in op drempels en manieren om daarmee om te gaan.

Laat de leerlingen/studenten nadenken over vragen als 'wat voor een type mensen oefenen dit beroep uit?' en wissel dat uit om eventuele stereotype beelden bespreekbaar te maken.

In het geval van een bedrijfsbezoek:

Probeer te organiseren dat studenten meerdere verschillende medewerkers in actie zien of te spreken krijgen. En vraag de medewerkers vooraf of ze ervoor open staan om in te gaan op hun achtergrond opdat leerlingen/studenten ervaren dat 'meerdere routes tot Rome' leiden.

Laat leerlingen/studenten beelden van het vak onderzoeken en bevragen. Laat ze uitspraken, filmpjes, socialmediaposts, vacatures of interviews verzamelen waarin het vak herkenbaar aan bod komt. Laat ze vragen beantwoorden als / bespreek met hen de volgende vragen:

- Welk beeld van 'wie hierbij past' wordt hier neergezet?
- Wie voelt zich hierdoor wel of juist niet aangesproken?
- Welke vooroordelen of stereotypes zie je?
- Klopt dit beeld denken jullie?

Vertel als ambassadeur van je eigen vak over je eigen loopbaan. Verbreed / verdiep daarbij het beeld wat leerlingen/studenten over het vak hebben en schets mogelijkheden over hoe leerlingen/studenten erachter kunnen komen of 'dat' ook iets voor hen is.

Verder lezen >

Lesplan en uitvoeren van les (vervolg)

Laat leerlingen/studenten de [RIASOC-vragenlijst](#) (Verschuieren et al., 2021) invullen, een vragenlijst waarmee je ontdekt tot welk soort activiteiten je aangetrokken wordt), bespreek de resultaten van de leerling(en) en leg de relatie tussen de soorten activiteiten en het eigen vak. Klopt het dat ik het vak leuk of juist minder leuk vind omdat bepaalde activiteiten juist veel of juist weinig aan bod komen? Koppel hier ook een gesprek over het vak aan en maak eventuele stereotype beelden bespreekbaar.

Je kunt in context van bovenstaande activiteiten een lesplan uitwerken. Ongeacht het gekozen format voor zo'n plan is het van belang dat tenminste zichtbaar worden: de vakinhoudelijke doelen, het beoogde LOB-doel, de koppeling met vervolgopleiding/ beroep/ maatschappelijke context, de wijze waarop leerlingen/studenten keuze- of experimenteerruimte krijgen, en hoe voorbereiding, reflectie en evaluatie zijn vormgegeven.

Je kunt het ook in de les uitproberen. Ga er dan in ieder geval met je medestudenten en/ of docent over in gesprek. En als je het ook uitvoert: verzamel ervaringen (opnames?) en reflecteer op je ervaringen: wat heb je bij leerlingen/studenten gezien of gehoord? Hoe duid je dat? Wat heb je hieraan / wat kun je er (een volgende keer) mee? Voor het verzamelen van reacties van leerlingen/studenten denk bijvoorbeeld aan:

- observaties van leerlingreacties;
- exit tickets;
- fragmenten uit leerlinggesprekken;
- producten van leerlingen/studenten;
- korte evaluatievragen na de les.

Terug naar leeruitkomst >



Mogelijke opbouw activiteiten

In het geval dat voor meerdere activiteiten gekozen wordt, is het van belang deze activiteiten in een logische volgorde te plaatsen. Daarnaast veronderstellen activiteiten kennis en vaardigheden die nodig zijn, om met succes met de activiteiten te kunnen oefenen.

Onderstaande tabel geeft een mogelijke opbouw weer. Afhankelijk van beschikbare tijd, wensen, behoeften en beginsituatie kan hiervan worden afgeweken door bijvoorbeeld een activiteit over te slaan of met elkaar te integreren.

Volgorde	Activiteit	Toelichting
1	BoKS 1 ➤, 2 ➤ en 3 ➤	Het lijkt verstandig om eerst aandacht te spenderen aan het wat en waarom van LOB, aan de loopbaancompetenties en de LOB-cyclus opdat docenten in opleiding uitgaande van begrip en mogelijk ook een visie op LOB, oefenen met de integratie ervan in de eigen vakles.
	BoKS 5 en 9 ➤	Tegelijkertijd met de leeruitkomst of eraan voorafgaand kunnen docenten in opleiding hun inzicht verbreden in ontwikkelingen in het beroepenveld in het algemeen en voor het eigen vak in het bijzonder (BoKS 5) en in de relevantie van het eigen vak en wat leerlingen/studenten daarbinnen leren voor de verdere (studie)loopbaanontwikkeling van de leerlingen/studenten. Dit inzicht is nodig voor een zinvolle integratie van LOB in de vakles
	BoKS 10 ➤	Het is ook relevant wanneer docenten in opleiding zich verdiepen in de relatie tussen LOB en kansengelijkheid, welzijn, leven lang ontwikkelen (LLO) en studiesucces. Dit om de integratie van LOB in de vakles te kunnen verdiepen door bijvoorbeeld ook de relatie van het vak met kansengelijkheid, welzijn etc. te leggen.
2	Afkijken van kunst bij een ander ➤	Alvorens zelf LOB in de vakles te integreren kan het helpend zijn om de kunst bij een ervaren docent af te kijken door deze te observeren en/of te bevragen.
3	Lesplan ➤	Alvorens één of meerdere lesactiviteiten uit te voeren of uit te proberen in de praktijk kan het helpend zijn om daar eerst een plan voor te maken en om dit plan te bespreken met anderen, hierop te reflecteren.
4	Uitvoeren van les ➤	Hier oefent de docent in opleiding met één of meerdere lesactiviteiten in de praktijk. Bijvoorbeeld in context van een stage-les. Uiteraard is het helpend om de ervaringen te bespreken en op de ervaringen te reflecteren.

Terug naar leeruitkomst



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

- Geef zelf eventuele voorbeelden van hoe LOB in de vakles geïntegreerd zou kunnen worden.
- Net zoals docenten in opleiding leerlingen/studenten laten ontdekken wat het vak betekent in de wereld 'buiten' school kun je als lerarenopleider stimuleren dat docenten in opleiding hun beeld van het werkveld verbreden of verdiepen. Laat dio's reflecteren op toekomstige werkplekken: op welke scholen zouden ze willen werken, met welke doelgroepen? Laat hen een plan maken over hoe ze erachter komen of datgene wat ze zouden willen ook inderdaad aansluit bij de wensen en verwachtingen. Laat ze dat uitvoeren en maak de ervaringen bespreekbaar. En daag daarbij uit dat dio's hun netwerk verbreden. Nodig bijvoorbeeld ook collega's uit middelbare scholen / mbo of van andere lerarenopleidingen uit en laat de dio's hen bevragen. Of organiseer een werkbezoek met dio's.

Lesplan en/of uitvoeren van les:

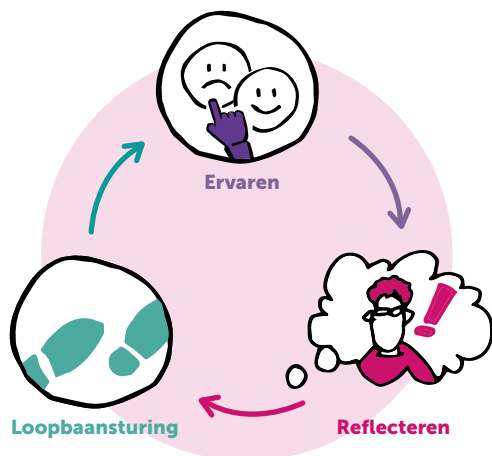
- Laat docenten in opleiding zelf de [RIASOC-vragenlijst](#) (Verschuieren et al., 2021) invullen en bespreek de resultaten. Want wat betekenen hun voorkeuren voor soorten activiteiten voor hun keuzes en voorkeuren in aanpakken?

Verder lezen >



Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie de [handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	Eén van de activiteiten: kunst afkijken, lesplan, les uitvoeren
Reflecteren	Het gaat vooral om het integreren van LOB in de eigen les. Wat had de docent in opleiding daarbij voor ogen? Waar was de docent in opleiding benieuwd naar? Wat sprak aan? Wat lukte evt. wel/niet bij het zelf uitproberen? Als docenten in opleiding iets hebben uitgetrueerd in de les dan is het goed om de reacties van de leerlingen/ studenten uit te vragen: wat zagen of wat merkten de docenten in opleiding op bij hun leerlingen/ studenten? LOB kan voor vakdocenten in opleiding mogelijk als een vreemde eend in de bijt voelen, maar is dat zo? Wat maakt de integratie interessant, moeilijk of juist makkelijk? En wat zegt of betekent dat voor hun beeld van en visie op LOB?
Loopbaansturing	De vraag is vooral hoe in de toekomst lessen of lesactiviteiten (nog) betekenisvol(ler) te maken? Wat hebben ze van andere docenten (in opleiding) gezien of gehoord wat aanspreekt? Wat zouden ze daarmee op de korte of lange termijn willen doen, uitproberen en waarom? En dan ook: wat / wie hebben ze daarvoor nodig? Wanneer zou dat kunnen? Welke klas, welke leerlingen/ studenten?
Bij volgende activiteiten niet alleen denken aan een nieuwe leerervaring in context van dezelfde leeruitkomst of een verdieping in van toepassing zijnde kenniselementen (BoKS) maar ook aan: • activiteiten om te oefenen in de rol van mentor (zie bijvoorbeeld de leeruitkomst mentor LOB-activiteiten). Docenten in opleiding hebben iets gezien, gehoord of uitgetrueerd in de vakles, wat ook relevant kan zijn voor de mentorles. Welke opbrengsten uit de vakles vragen om een vervolg in een mentoractiviteit? Welk vervolg? • activiteiten om te bekwamen in leeruitkomsten (Leeruitkomsten; Algemeen LOB op schoolniveau en LOB-expert LOB beleid en LOB-programma) die werkzaamheden op schoolniveau impliceren: want wat van hetgeen vakdocenten nu in de eigen vakles gedaan hebben zou eigenlijk ook door andere vakdocenten gedaan moeten worden? Welke adviezen zou de docent in opleiding daarover hebben?	

Terug naar leeruitkomst >

Suggesties voor beoordeling

Zie onderstaande lijst met voorbeelden van beoordelingscriteria relevant in context van deze leeruitkomst. Kies de criteria passend bij de gekozen of ondernomen activiteiten zoals hiervoor beschreven.

De docent in opleiding:

Generiek (lesplan en/of uitvoeren van les):

- nodigt in de vakles(sen) de leerlingen/studenten bewust en concreet uit om ervaring op te doen ten gunste van hun loopbaanontwikkeling en/of ontwikkeling in loopbaancompetenties.
- zorgt voor voorbeelden, casussen, rolmodellen en (studie/beroeps)routes die een breed en realistisch beeld geven van het vakgebied.
- maakt expliciet en onderbouwt welke loopbaancompetenties (bijv. kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing, netwerken) op welke manier worden aangesproken in de lessen.
- onderbouwt waarom integratie van LOB in de vakles relevant is in relatie tot kansengelijkheid, welzijn, studiesucces en/of leven lang ontwikkelen.
- verbindt in de les / het lesontwerp de vakinhoud op een concrete en actuele manier met ontwikkelingen in het werk, in opleidingen en in de beroepspraktijk.
- ontwerpt leeractiviteiten waarin leerlingen/studenten niet alleen interesses verkennen maar ook hun beeldvorming, drempels en steunbronnen onderzoeken.
- ontwerpt een of meerdere onderwijsleeractiviteiten waarin vakinhoud, inzicht in opleidingen en beroepen betekenisvol met elkaar verbonden worden.
- heeft heldere leerdoelen, werkvormen en LOB-doelen uitgewerkt die onderling samenhang vertonen.
- laat zien welke beelden of aannames van leerlingen/studenten over vak, opleiding of beroep meespelen en hoe die beelden op een betekenisvolle manier aan bod komen.
- zorgt voor activerende voorbereidings- en/of verwerkingsopdracht (en), waardoor de leerlingen/studenten gestimuleerd worden om hun ervaringen te duiden, hierop te reflecteren en te verbinden aan hun loopbaancompetenties.
- kiest werkvormen en reflectievragen zo dat verschillende leerlingen/studenten zich kunnen herkennen, deelnemen en perspectief kunnen ontwikkelen.
- werkt expliciet uit hoe leerlingen/studenten worden ondersteund bij het duiden en reflecteren op hun ervaringen en hoe zij deze ervaringen verbinden aan één of meerdere loopbaancompetenties, met als doel richting te leren geven aan toekomstige keuzes.
- onderbouwt de gemaakte vakdidactische keuzes die gemaakt zijn.
- reflecteert zelf op de lessen/plannen en doet onderbouwde voorstellen over het verbeteren van de impact van de les op de ontwikkeling van de loopbaancompetenties van leerlingen/studenten.
- zorgt voor activerende voorbereidings- en/of verwerkingsopdrachten, waardoor de leerlingen/studenten gestimuleerd worden om hun ervaringen te duiden en hierop te reflecteren
- werkt expliciet uit hoe leerlingen/studenten worden ondersteund bij het duiden en reflecteren op hun ervaringen met als doel richting te leren geven aan toekomstige keuzes.
- reflecteert op de gemaakte didactische keuzes, de begeleiding van leerlingen/studenten en de interventies.
- formuleert relevante leerpunten en verbeteracties n.a.v. de reflectie.
- beschrijft welke normen en waarden van invloed zijn geweest tijdens het uitvoeren van deze onderwijsleeractiviteit.
- heeft inzicht in de beoogde effecten bij leerlingen/studenten op het ontwikkelen van leren reflecteren op kwaliteiten en motieven, onderzoeken van (werk)omgeving, zelfsturing en netwerken (loopbaancompetenties).
- maakt in taalgebruik, voorbeelden en interactie zichtbaar inclusieve keuzes.
- maakt in de reflectie onderscheid tussen leerlingen/studenten: welke leerlingen/studenten profiteerden waarom waarschijnlijk het meest van de activiteit en welke zijn mogelijk nog minder bereikt?
- formuleert verbeterpunten om de les toegankelijker, realistischer en betekenisvoller te maken voor uiteenlopende leerlingen/studenten.

Verder lezen >



Suggesties voor beoordeling (vervolg)

- onderbouwt de gemaakte ontwerpkeuzes vanuit vakdidactisch en loopbaangericht perspectief en laat daarbij zien hoe in het ontwerp rekening wordt gehouden met kansenongelijkheid, duurzaamheid, welzijn, leven lang ontwikkelen en/of studiesucces.

Kunst afkijken:

- analyseert in observaties of interviews hoe vakinhoud en loopbaanontwikkeling in de les op een zinvolle met elkaar verbonden kunnen worden.
- signaleert welke docentinterventies leerlingen/studenten uitnodigen tot reflectie hun talenten, interesses en ontwikkelmogelijkheden.
- vergelijkt observaties of interviews en trekt daaruit beredeneerde conclusies of intenties voor het eigen handelen.

Uitvoeren van les:

- evalueert de lessen met de leerlingen/studenten en past de lessen n.a.v. de feedback aan.
- toont in de reflectie duidelijke verbanden tussen actie en resultaat/effect, waarbij hij/zij aandacht besteedt aan de bereikte resultaten bij de leerling.
- benadert leerlinguitspraken en -gedrag sensitief en onderzoekend zonder te snel te normeren of in te vullen.
- heeft inzicht in de gerealiseerde effecten bij leerlingen/studenten op het ontwikkelen van leren reflecteren op kwaliteiten en motieven, onderzoeken van (werk)omgeving, zelfsturing en netwerken.
- onderbouwt met observaties bij leerlingen/studenten welke loopbaancompetenties in context van de uitgevoerde lesactiviteit zichtbaar en in ontwikkeling zijn.

Terug naar leeruitkomst >



Leeruitkomst mentor

Loopbaangesprekken

Een startbekwame mentor begeleidt, in samenwerking met ouders en collega's, individuele leerlingen/studenten in hun loopbaanontwikkeling. De mentor voert hiertoe systematisch loopbaangesprekken met individuele leerlingen/studenten die aansluiten bij de LOB-cyclus van ervaren, reflecteren en keuzes maken en waarin leerlingen/studenten worden aangezet hun ervaringen te onderzoeken, betekenis te geven en richting te geven aan passende vervolgstappen (bijvoorbeeld profiel, stage, opleiding en beroep).

1. Basis van LOB >

7. Onderwijskolom >

2. Loopbaancompetenties >

8. Normen en waarden >

3. LOB-cyclus >

10. Belang LOB >

4. LOB en het brein >

13. Gespreksvaardigheden >

BoKS:

Activiteiten

Analyseren en geven feedback >

Voeren van LOB-gesprekken >

Casusanalyse bij stagnatie >

Driehoeksgesprek voeren >

Netwerk betrekken bij LOB >

Suggesties voor begeleiding

Mogelijke opbouw activiteiten >

Suggesties voor begeleiding >

Suggesties beoordelingscriteria >

Download inhoud

Download word-doc >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Analyseren en geven van feedback op loopbaangesprekken (opnames)

Voordat je zelf loopbaangesprekken gaat analyseren, is het zinvol om eerst een goed beeld te krijgen van hoe zo'n gesprek verloopt.

Neem daarvoor eerst de '[E-learning het loopbaangesprek](#)' door, '[loopbaangesprek](#)' en de '[voorbeeldvragen loopbaangesprek](#)'.

Na het bekijken van deze onderdelen heb je een beter beeld van hoe een loopbaangesprek eruit hoort te zien. Vervolgens ga je kijken naar verschillende loopbaangesprekken om te zien hoe de fases van het loopbaangesprek in de praktijk worden doorlopen. Bekijk hiervoor de volgende video's:

Het loopbaangesprek:

De start van een loopbaangesprek >

Vooruitkijken en activeren >

Terugkijken, reflecteren en op zoek naar het woord >

Activeren >

Terugkijken, reflecteren en op zoek naar het woord (2) >

Voorbeeld van een volledig loopbaangesprek >

Kwaliteitsreflectie en vooruitkijken >

Voorbeeld van een volledig loopbaangesprek (2) >

Vooruitkijken >

Als je een goed beeld hebt van hoe een loopbaangesprek eruitziet, ga je (opnames van) loopbaangesprekken analyseren en daarop feedback geven. Door eerst een gesprek van een ander te observeren, verscherp je je blik op de fases van het loopbaangesprek voordat je zelf een gesprek voert. Bekijk een (opname van een) loopbaangesprek en geef feedback aan degene die het gesprek in de rol van mentor voerde. Probeer daarbij zo concreet mogelijk te zijn:

- Beschrijf wat je de mentor concreet ziet doen, bij voorkeur gekoppeld aan een fase van het loopbaangesprek (terugkijken, reflecteren, vooruitkijken, activeren).
- Benoem welk effect dat handelen heeft op de leerling: wat gebeurt er in het gesprek?
- Leg uit waarom dit van belang is voor de loopbaanontwikkeling van de leerling.
- Formuleer ten slotte een feedforward: wat zou de mentor een volgende keer kunnen versterken of anders doen?

Terug naar leeruitkomst >



Voeren van loopbaangesprekken

Voordat je zelf loopbaangesprekken gaat voeren, is het zinvol om eerst een goed beeld te krijgen van hoe zo'n gesprek verloopt.

Neem daarvoor eerst de '[E-learning het loopbaangesprek](#)' door, '[loopbaangesprek](#)' en de '[voorbeeldvragen loopbaangesprek](#)'.

Nu je je hebt verdiept in de theorie, kun je de gesprekken concreet gaan voorbereiden. Kijk eerst met wie je de gesprekken gaat voeren: het wordt aangeraden om minimaal twee leerlingen/studenten te begeleiden, omdat je daarmee verbredende reflectie mogelijk maakt. Voer bij voorkeur ook meerdere gesprekken met dezelfde leerling, één gesprek kan, maar met meerdere gesprekken wordt je invloed op de ontwikkeling beter zichtbaar.

Bereid de gesprekken vervolgens inhoudelijk voor: verzamel vooraf informatie over de leerlingen/studenten die je gaat begeleiden. Wat staat er in het loopbaandossier? Wat zijn de ervaringen van collega's met deze leerlingen/studenten? Bedenk welke fases van het LOB-gesprek je wilt doorlopen en welke vragen je wilt stellen. Lees ook de '[voorbeeldvragen loopbaangesprek](#)' nog eens door en kies hieruit een aantal vragen die je in je gesprek wilt gebruiken.

Voer loopbaangesprekken met enkele leerlingen/studenten volgens de fases van het LOB-gesprek (zie figuur 1) en neem deze gesprekken (evt.) (met toestemming!) op. Zorg ervoor dat je leerlingen/studenten laat reflecteren op hun eigen ervaringen die een positief of negatief gevoel geven, waardoor ze betekenis en richting kunnen geven aan passende vervolgstappen. Koppel de ervaring van de leerling/student aan een of meerdere loopbaancompetenties.

Reflecteer achteraf op deze gesprekken: op de effecten bij leerlingen/studenten, op de eigen gespreksvaardigheid, op toekomstige intenties etc. Gebruik hiervoor een reflectiemodel, zoals Korthagen, Grow of een andere reflectietool. Als je de gesprekken hebt opgenomen, is het goed om ze terug te kijken en tegelijkertijd te reflecteren, daarbij kan het ook helpend zijn om een of meerdere docenten in opleiding te betrekken om zelf ook feedback te krijgen.



Figuur 1

Tijdens het voeren van loopbaangesprekken kun je merken dat een leerling/student juist moeilijk kán kiezen, omdat hij of zij véél interesses en passies heeft, een zogenoemde multi-passionate kiezer. Zo'n leerling/student vraagt om een net iets andere gespreksaanpak.

In de volgende twee films wordt uitgelegd hoe je zo'n gesprek voert: Het loopbaangesprek: [de multi-passionate kiezer \(1\)](#) en deel 2: Het loopbaangesprek: [de multi-passionate kiezer \(2\)](#).

Terug naar leeruitkomst >

Activiteit

Casusanalyse bij stagnatie

Under construction

Terug naar leeruitkomst >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Activiteit

Driehoeksgesprek voeren

Under construction

Terug naar leeruitkomst >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Activiteit

Netwerk betrekken bij LOB

Under construction

Terug naar leeruitkomst >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Mogelijke opbouw activiteiten

In het geval dat voor meerdere activiteiten gekozen wordt, is het van belang deze activiteiten in een logische volgorde te plaatsen. Daarnaast veronderstellen activiteiten kennis en vaardigheden die nodig zijn, om met succes met de activiteiten te kunnen oefenen. Onderstaande tabel geeft een mogelijke opbouw weer. Afhankelijk van beschikbare tijd, wensen, behoeften en beginsituatie kan hiervan worden afgeweken door bijvoorbeeld een activiteit over te slaan of met elkaar te integreren.

Volg-orde	Activiteit	Toelichting
1	BoKS 1 ➤, 2 ➤ en 3 ➤	Het is verstandig om eerst aandacht te besteden aan het wat en waarom van LOB, de loopbaancompetenties en de LOB-cyclus. Zo ontwikkelen docenten in opleiding begrip voor LOB en mogelijk ook een eigen visie daarop. Vanuit die basis kunnen zij LOB-momenten in de (vak)les beter herkennen en korte (loopbaan)gesprekken voeren.
	BoKS 4 ➤, 8 ➤, 10 ➤ en 13 ➤	Om als mentor systematisch loopbaangesprekken te voeren die aansluiten bij de LOB-cyclus en leerlingen/studenten helpen hun ervaringen te onderzoeken, er betekenis aan te geven en vervolgstappen te bepalen, hebben docenten in opleiding bredere bagage nodig. Basisgespreksvaardigheden als actief luisteren, vraagstelling, feedback en feedforward (BoKS 13) stellen hen in staat die gesprekken te voeren, terwijl zicht op de eigen waarden en normen (BoKS 8) hen helpt te herkennen hoe die hun begeleiding kleuren. Inzicht in de ontwikkeling van het brein zorgt voor realistische verwachtingen over de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten (BoKS 4), en oog voor kansengelijkheid, welzijn, LLO en studiesucces (BoKS 10) maakt dat zij in de gesprekken rekening houden met de achtergrond van de leerling.
	Eventueel BoKS 7 ➤	Om als mentor leerlingen/studenten te begeleiden bij keuzes voor profiel, stage, opleiding en beroep, hebben docenten in opleiding inzicht nodig in de onderwijskolom; van toeleverend onderwijs tot vervolgopleidingen. Zicht op de actuele ontwikkelingen rondom keuze, doorstroom en uitstroom helpt hen om in de gesprekken realistische en passende vervolgstappen met de leerling/student te verkennen.
2	Analyseren en geven van feedback op loopbaangesprekken ➤	Voordat docenten in opleiding zelf loopbaangesprekken gaan voeren, kunnen zij eerst opnames van gesprekken van anderen analyseren en daarop feedback geven. Zo scherpen zij hun blik op de fases van het loopbaangesprek aan (terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren) voordat zij zelf aan de slag gaan.
3	Voeren van loopbaangesprekken ➤	Nu docenten in opleiding zicht hebben op hoe een loopbaangesprek verloopt, gaan ze zelf oefenen met het voeren van loopbaangesprekken met enkele leerlingen/studenten volgens de fases van het LOB-gesprek en reflecteren daarop.
4	Casusanalyse bij stagnatie ➤	Docenten in opleiding presenteren een of meer casussen van een leerling/student die vastloopt in zijn of haar loopbaanontwikkeling en doen een voorstel voor (gespreks-)interventies in de begeleiding.
5	Driehoeksgesprek voeren ➤	Docenten in opleiding nemen deel aan een (praktijk of simulatie) driehoeksgesprek (waarin eventueel spanning speelt tussen de wensen van leerling, ouders en school) en reflecteren daarop.
6	Netwerk betrekken bij LOB ➤	Docenten in opleiding bedenken een vorm om het netwerk van een leerling/student te betrekken bij de ontwikkeling van diens loopbaancompetenties.

Terug naar leeruitkomst ➤



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Analyseren en geven van feedback op loopbaangesprekken (opnames)

- Bij de opnames van de loopbaangesprekken modelleer je als lerarenopleider eerst hardop hoe je zo'n gesprek analyseert: wat zie je de mentor concreet doen, aan welke fase (terugkijken, reflecteren, vooruitkijken, activeren) koppel je dat, aan welke loopbaancompetenties koppel je het en welk effect heeft het op de leerling?
- Laat docenten in opleiding opnames van loopbaangesprekken analyseren en bespreek hun feedback: welke observaties blijven beschrijvend, en welke leggen een verband tussen het handelen van de mentor en de loopbaanontwikkeling van de leerling? Stimuleer dat zij hun feedback onderbouwen in plaats van alleen te oordelen, geef dus als het ware feedforward op de feedback die de docenten in opleiding geven op de opnames.
- Daag docenten in opleiding uit om hun feedback te formuleren als feedforward: wat zou de mentor een volgende keer kunnen versterken of anders doen, en waarom helpt dat de leerling/student verder? Welke feedback is concreet genoeg om er morgen iets mee te kunnen?

Voeren van loopbaangesprekken

- Geef zelf een voorzet bij de voorbereiding: bespreek met docenten in opleiding wie zij gaan begeleiden, wat er in het loopbaandossier staat en wat collega's al over de

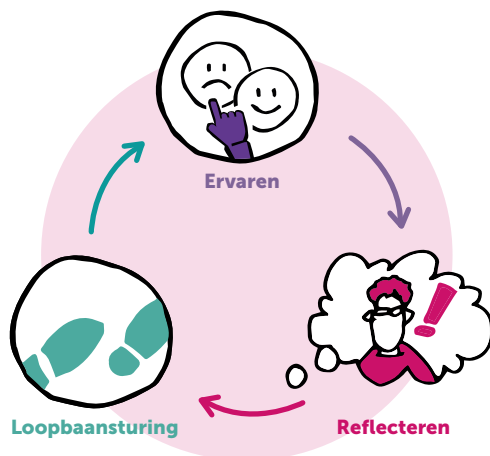
leerling/student weten, en laat hen vooraf hun gespreksopzet (welke fases, welke voorbeeldvragen) delen. Welke vragen leveren vooral feiten op, en welke brengen ook de keuzes en drijfveren van de leerling/student in beeld?

- Laat docenten in opleiding hun eigen normen en waarden verkennen en laat hen daarover uitwisselen: hoe kleuren die waarden de manier waarop zij een leerling/student begeleiden?
- Laat docenten in opleiding in een rollenspel oefenen met een loopbaangesprek na een korte toelichting op de betreffende leerling/student of casus; daag hen uit te anticiperen op mogelijke reacties en te oefenen hoe zij daarop reageren.
- Bespreek na het voeren van de gesprekken wat docenten in opleiding zijn tegengekomen, welk effect had hun handelen op de leerling, en lukte het de ervaring te koppelen aan een of meer loopbaancompetenties? Stimuleer dat zij hun opgenomen gesprekken terugkijken en reflecteren met een reflectiemodel (bijvoorbeeld Korthagen of GROW) en elkaar daarbij feedback geven.
- Daag docenten in opleiding uit om ook te oefenen met een lastiger gesprek, zoals dat met een multi-passionate kiezer: hoe stem je je aanpak af op een leerling/student met veel uiteenlopende interesses, en welke vragen helpen die leerling/student tóch richting te vinden?
- Laat docenten in opleiding gericht oefenen met de basisgespreksvaardigheden die een loopbaangesprek vraagt: actief luisteren, vraagstelling, feedback en feedforward. Laat hen bijvoorbeeld in tweetallen een kort (loopbaan)gesprek voeren of een fragment naspelen, waarbij ze elkaar op één vaardigheid tegelijk observeren. Bespreek na afloop: wat werkte goed, en welke vaardigheid wil ieder verder versterken?
- Daag docenten in opleiding uit om in hun gesprekken rekening te houden met de achtergrond van de leerling: wat betekent kennis over de ontwikkeling van het brein voor realistische verwachtingen, hoe spelen kansengelijkheid en welzijn mee, en welke vervolgstappen (profiel, stage, opleiding, beroep) zijn passend gezien de onderwijskolom en de actuele door- en uitstroom?

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	Analyseren en geven van feedback op loopbaangesprekken, voeren van loopbaangesprekken, Casusanalyse bij stagnatie, Driehoeksgesprek voeren en Netwerk betrekken bij LOB
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Wat ben je in de gesprekken en analyses tegengekomen? • Waar ben je tevreden over en wat voelde lastig? • Welke gespreksvaardigheden lukten al goed en welke nog niet? • Welk effect had jouw handelen op de leerling, en lukte het de ervaring te koppelen aan een of meer loopbaancompetenties?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Wat wil je nu gaan uitproberen in een volgend gesprek? • Wat is je volgende stap als (beginnend) mentor? • Welke gespreksvaardigheid of welk LOB-thema wil je verder verdiepen of verbreden? • Wie kan je daarbij helpen en wat heb je daarvoor nodig?
Je kunt verder bijvoorbeeld meerdere gesprekken voeren met dezelfde leerling/student om je invloed op de ontwikkeling zichtbaarder te maken, of oefenen met lastiger gesprekken zoals dat met een multi-passionate kiezer of een driehoeksgesprek. Daarnaast kun je jezelf ook verder verdiepen in de BoKS elementen of kun je jouw gespreksvaardigheden verder verdiepen door aan de slag te gaan met de leeruitkomst LOB-expert, verdiepende loopbaangesprekken.	

Terug naar leeruitkomst >

Suggesties beoordelingscriteria

De docent in opleiding:

Generiek:

- onderbouwt waarom systematische loopbaanbegeleiding relevant is in relatie tot kansengelijkheid, welzijn, studiesucces en/of leven lang ontwikkelen.
- beschrijft helder en inzichtelijk de samenhang tussen de loopbaangesprekken, de vijf loopbaancompetenties en de LOB-cyclus.
- reflecteert kritisch op hoe de eigen waarden en normen de begeleiding en de gesprekken kleuren, met voorbeelden uit de eigen gesprekken.
- houdt in de gesprekken rekening met de achtergrond van de leerling/student (bijvoorbeeld kansengelijkheid en welzijn).
- houdt realistische verwachtingen over de loopbaanontwikkeling van de leerling, passend bij diens ontwikkeling.

Analyseren en geven van feedback op loopbaangesprekken (opnames):

- analyseert een opname van een loopbaangesprek en beschrijft concreet wat de mentor doet, gekoppeld aan de fases van het loopbaangesprek (terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren).
- benoemt concreet, met voorbeelden uit het gesprek, welk effect het handelen van de mentor heeft op de leerling.
- onderbouwt waarom dat handelen van belang is voor de loopbaanontwikkeling van de leerling.
- formuleert concrete en opbouwende feedback die uitmondt in een feedforward.

Voeren van loopbaangesprekken:

- bereidt de gesprekken voor met informatie over de leerling/student (loopbaandossier, ervaringen van collega's) en kiest passende fases en vragen.
- voert loopbaangesprekken waarin de fases van het loopbaangesprek (terugkijken, reflecteren, vooruitkijken en activeren) herkenbaar worden doorlopen.
- zet basisgespreksvaardigheden in (actief luisteren, vraagstelling, feedback en feedforward) en stemt deze af op de leerling.
- begeleidt de leerling/student om ervaringen te onderzoeken, betekenis te geven en richting te geven aan een passende vervolgstap, gekoppeld aan een of meer loopbaancompetenties.
- reflecteert met behulp van een reflectiemodel onderbouwd op de effecten bij de leerling, de eigen gespreksvaardigheid en toekomstige intenties, en formuleert daaruit concrete leerpunten.

Eventueel:

- verkent met de leerling/student realistische en passende vervolgstappen (profiel, stage, opleiding en beroep), met zicht op de onderwijskolom en de actuele door- en uitstroom.

Terug naar leeruitkomst



LOB-activiteiten

Deze handleiding voorziet in tips en suggesties voor docenten in opleiding (en hun lerarenopleiders) wanneer zij zich bekwamen in de leeruitkomst Mentor, LOB-activiteiten. Hieronder volgt eerst de definitie van de leeruitkomst. Daarna worden activiteiten beschreven die docenten in opleiding kunnen ondernemen om zich hierin te bekwamen. Dan volgen suggesties voor de lerarenopleider: wat kan de lerarenopleider doen om de docent in opleiding in die activiteiten te begeleiden.

BoKS:

1. Basis van LOB

4. LOB en het brein

2. Loopbaancompetenties

8. Normen en waarden

3. LOB-cyclus

10. Belang LOB

Activiteiten

Observeren

Ontwerpen

Uitvoeren en evalueren

Suggesties

Mogelijke opbouw activiteiten

Suggesties voor begeleiding

Suggesties beoordelingscriteria

Download inhoud

Download word-doc



Observeren van mentorlessen/activiteiten

Observeren van mentorlessen/ activiteiten

Om als eerste meer inzicht te krijgen in de betekenis van leven lang ontwikkelen, wordt het aangeraden om de volgende [‘Podcast De betekenis van LOB: toen, nu en straks’](#) te luisteren en het volgende artikel te lezen ‘Van Dinteren & Kuijpers (2021). Een leven lang ontwikkelen, leiding voor ontwikkeling’.

Daarbij is het ook zinvol om als eerste de [‘E-learning De basis voor goede LOB-activiteiten’](#) door te nemen en de [‘E-learning Arbeidsmarktinformatie en LOB – voor kansrijk en bewust kiezen’](#).

Hierna mag je een of meerdere mentorlessen/ activiteiten gaan observeren van je collega's op je stageschool. Spreek vooraf met de betreffende mentor af welke les of activiteit je observeert en waar je op gaat letten, zodat je gericht kijkt in plaats van alleen meekijkt.

Let tijdens je observatie bijvoorbeeld op:

- de mate waarin leerlingen/studenten zelf aan het woord zijn en ervaringen opdoen;
- hoe de mentor leerlingen/studenten stimuleert om op die ervaringen te reflecteren;
- of en hoe de vijf loopbaancompetenties (kwaliteiten-, motieven- en werkexploratie, loopbaansturing en netwerken) zichtbaar terugkomen;
- welke vragen de mentor stelt om het (loopbaan)gesprek te begeleiden;
- de mate waarin leerlingen/studenten zelf richting geven aan hun eigen ontwikkeling.

Denk na afloop aan vragen als:

- Wat viel je op in de manier waarop de mentor LOB-momenten invulde?
- Welke loopbaancompetenties kwamen aan bod en welke bleven onderbelicht?
- Welke vragen zetten leerlingen/studenten echt aan het denken?
- Wat zou je zelf overnemen en wat zou je anders aanpakken?
- Hoe hielp je de leerlingen/studenten om ook buiten en ná school zelf richting te blijven geven aan hun ontwikkeling?

Terug naar leeruitkomst



Ontwerpen van mentorlessen/activiteiten

Als je een goed beeld hebt van wat LOB is en hoe je LOB-momenten herkent, kun je zelf aan de slag met het ontwerpen van een mentorles of LOB-activiteit. Je bepaalt daarbij welke ervaring leerlingen/studenten opdoen, waarop ze reflecteren en hoe je hen stimuleert om richting te geven aan hun loopbaanontwikkeling.

Neem als eerste de '[E-learning De basis voor goede LOB-activiteiten](#)' door. Laat je daarna bij het ontwerpen eerst inspireren door bestaande bronnen, werkvormen en voorbeelden: Voor het ontwerpen van mentorlessen/ activiteiten, kun je ervoor kiezen om ook alumni te betrekken, zoals in de volgende korte video '[Loopbaanbegeleiding en inzet alumni](#)' besproken wordt, wil je jezelf vooraf nog meer verdiepen in het gebruik van alumni in de mentorlessen/ activiteiten, dan kun je '[De kansen van alumni binnen LOB](#)' kijken. Daarnaast kan ook de volgende webinar eventueel bekeken worden '[Jongeren over LOB](#)'. Daarnaast kun je ook de volgende video's bekijken hoe jongeren over LOB denken:

- '[LOB door de ogen van jongeren 1](#)'
- '[LOB door de ogen van jongeren 2](#)'
- '[LOB door de ogen van jongeren 3](#)'
- '[LOB door de ogen van jongeren 4](#)'

In de '[LOB-opdrachtenbank](#)' vind je een grote bak met verschillende activiteiten die je kan inzetten in je mentorlessen/ activiteiten. Als je je hebt laten inspireren, werk je je eigen mentorles of LOB-activiteit uit. Houd bij het ontwerpen rekening met de volgende tips, zodat je activiteit echt aanzet tot LOB:

- Maak de activiteit ervaringsgericht: laat leerlingen/studenten iets doen, meemaken of onderzoeken (denk aan een gastles, bedrijfsbezoek, interview of praktijkopdracht) in plaats van er alleen over te praten.
- Zorg voor een veilige sfeer waarin leerlingen/studenten open durven te zijn over twijfels en keuzes; spreek gespreksregels af en deel zelf ook een ervaring.

- Laat ze reflecteren op die ervaring – motievenreflectie en kwaliteitenreflectie, en gebruiken om na te gaan wat ze op een ander moment willen uitproberen (loopbaansturing) of van een ander leren (netwerken)
- Bouw de LOB-cyclus bewust in: plan tijd voor terugkijken en reflecteren én voor het bepalen van een concrete vervolgstap.
- Houd rekening met verschillen tussen leerlingen/studenten: bied bijvoorbeeld keuze in werkvorm, in diepgang of in de manier waarop ze hun reflectie laten zien.
- Laat leerlingen/studenten hun ervaringen en reflecties vastleggen in een (doorlopend) loopbaandossier, zodat losse activiteiten een doorgaande lijn vormen en leerlingen/ studenten hun eigen ontwikkeling over langere tijd kunnen volgen.
- Stem je ontwerp af met de mentor of het team en plan de activiteit op een logisch moment in de leerlijn, zodat ze aansluit bij wat eerder en later aan bod komt.
- Verbind de activiteit met het langere loopbaanperspectief: laat leerlingen/studenten niet alleen stilstaan bij een keuze van nu, maar ook nadenken over hoe ze zelf richting blijven geven aan hun ontwikkeling, ook buiten en ná school.

Terwijl je ontwerpt, neem je jezelf als het ware mee langs een aantal vragen. Je begint bij de ervaring: welke ervaring wil je je leerlingen/studenten laten opdoen, en waarom juist die? Daarna denk je na over hun rol: hoe zorg je dat leerlingen/studenten zelf aan het denken en aan het woord zijn, in plaats van dat jij vooral aan het woord bent? Vervolgens kijk je naar de inhoud: welke loopbaancompetenties spreek je met deze activiteit bewust aan? En ten slotte plaats je de activiteit in een groter geheel: hoe sluit ze aan op de LOB-cyclus en op wat er eerder en later in de leerlijn aan bod komt? Door deze vragen tijdens het ontwerpen steeds terug te laten komen, houd je je ontwerp scherp en gericht op LOB.

Terug naar leeruitkomst >

Uitvoeren en evalueren van mentorlessen/activiteiten

Tot slot voer je de mentorles of LOB-activiteit uit die je zelf hebt ontworpen. Nu wordt zichtbaar hoe je plan in de praktijk uitpakt: hoe leerlingen/studenten reageren, wat het gesprek oplevert en hoe LOB tot leven komt.

Pak de uitvoering als volgt aan:

- Bereid de les goed voor: zet je materiaal klaar, loop je belangrijkste vragen nog een keer door en bedenk hoe je begint.
- Maak tijdens de les ruimte voor de ervaring van leerlingen/studenten: laat hen zelf doen, ervaren en aan het woord komen.
- Stel open, verdiepende vragen en geef leerlingen/studenten de tijd om te reflecteren op wat ze meemaken.
- Doorloop bewust de LOB-cyclus: van ervaring naar terugkijken en reflecteren naar een concrete vervolgstap.
- Speel in op wat er gebeurt: durf van je plan af te wijken als de situatie daarom vraagt.

Na afloop kijk je terug op je les; niet zozeer op of alles 'goed' ging, maar vooral op hoe LOB erin terugkwam. Je vraagt jezelf af in hoeverre leerlingen/studenten echt iets hebben ervaren, daarop hebben gereflecteerd en een volgende stap voor zichzelf hebben kunnen bepalen, met andere woorden, of ze de LOB-cyclus hebben doorlopen.

Vervolgens kijk je naar de loopbaancompetenties: welke kwamen er aan bod (motieven- en kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken) en welke bleven onderbelicht? Ten slotte denk je na over je eigen rol: hoe hielpen jouw vragen en begeleiding leerlingen/studenten om bewust met hun loopbaan bezig te zijn, en wat zou je een volgende keer anders doen om LOB nog meer ruimte te geven? En kijk ook verder vooruit: hoe heeft deze activiteit leerlingen/studenten geholpen om ook buiten en ná school zelf richting te blijven geven aan hun ontwikkeling?

Maak een korte samenvatting van je ervaringen en inzichten. Deel deze met medestudenten en/of met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen, en wat neem je mee naar een volgende les of activiteit?

Terug naar leeruitkomst



Mogelijke opbouw activiteiten

In het geval dat voor meerdere activiteiten gekozen wordt, is het van belang deze activiteiten in een logische volgorde te plaatsen. Daarnaast veronderstellen activiteiten kennis en vaardigheden die nodig zijn, om met succes met de activiteiten te kunnen oefenen. Onderstaande tabel geeft een mogelijke opbouw weer. Afhankelijk van beschikbare tijd, wensen, behoeften en beginsituatie kan hiervan worden afgeweken door bijvoorbeeld een activiteit over te slaan of met elkaar te integreren.

Volg-orde	Activiteit	Toelichting
1	BoKS 1 ➤, 2 ➤ en 3 ➤	Het is verstandig om eerst aandacht te besteden aan het wat en waarom van LOB, de loopbaancompetenties en de LOB-cyclus. Zo ontwikkelen docenten in opleiding begrip voor LOB en mogelijk ook een eigen visie daarop. Vanuit die basis kunnen zij LOB-momenten in de (vak)les beter herkennen en korte (loopbaan)gesprekken voeren.
	BoKS 4 ➤, 8 ➤ en 10 ➤	Om mentorlessen/ activiteiten te kunnen observeren, ontwerpen en uitvoeren waarin leerlingen/studenten de vijf loopbaancompetenties ontwikkelen, hebben docenten in opleiding (ook) bredere bagage nodig. Inzicht in de ontwikkeling van het brein (BoKS 4) helpt hen realistische verwachtingen te vormen over hoe leerlingen/studenten zich ontwikkelen. Zicht op de eigen waarden en normen maakt dat zij herkennen hoe die hun begeleiding kleuren (BoKS 8). Oog voor kansengelijkheid, welzijn, LLO en studiesucces (BoKS 10) helpt hen het belang van LOB te onderbouwen en hun activiteiten zo in te richten dat verschillende leerlingen/studenten zich herkennen.
2	Observeren van mentorlessen/ activiteiten ➤	Voordat docenten in opleiding kunnen starten met het zelf ontwerpen van mentorlessen/ activiteiten is het aan te raden om docenten in opleiding eerst mentorlessen/ activiteiten van docenten te laten observeren. Om zo meer zicht te krijgen op wat mentorlessen/ activiteiten zijn.
3	Ontwerpen van mentorlessen/ activiteiten ➤	Hierna kunnen docenten in opleiding zelf mentorlessen/ activiteiten gaan ontwerpen, waarin zij de principes van LOB meenemen.
4	Uitvoeren en evalueren van mentorlessen/ activiteiten ➤	Tot slot voeren docenten in opleiding de zelfontworpen mentorlessen of LOB-activiteit uit en evalueren zij deze: hier wordt zichtbaar hoe het ontwerp in de praktijk uitpakt en in hoeverre leerlingen/studenten de LOB-cyclus doorlopen. Door terug te kijken op hun eigen rol en de opbrengst bepalen zij vervolgstappen voor een volgende keer.

Terug naar leeruitkomst ➤



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in de context van de eerder beschreven activiteiten ook aan het volgende:

- Gebruik in de lessen voor de docenten in opleiding een aantal opdrachten uit de '[LOB-opdrachtenbank](#)'. Laat ze deze opdrachten eerst zelf ervaren, voordat ze deze inzetten tijdens hun eigen lessen.

Observeren van mentorlessen/ activiteiten

- Bespreek na het observeren wat docenten in opleiding zijn tegengekomen: welke LOB-momenten zagen ze en welke loopbaancompetenties kwamen daarbij in beeld?
- Daag docenten in opleiding uit om verder te kijken dan de zichtbare lesactiviteit: welke vragen van de mentor brachten leerlingen/studenten echt aan het denken?

Ontwerpen van mentorlessen/ activiteiten

- Laat docenten in opleiding hun ontwerp vooraf delen en bespreek samen welke ervaring leerlingen/studenten opdoen en welke loopbaancompetenties worden aangesproken. Zorg ervoor dat docenten in opleiding elkaar feedback geven en vragen stellen, om er zo voor te zorgen dat ze van en met elkaar leren.
- Geef zelf een voorzet of voorbeeldontwerp, zodat docenten in opleiding houvast hebben en je je keuzes kunt voordoen.

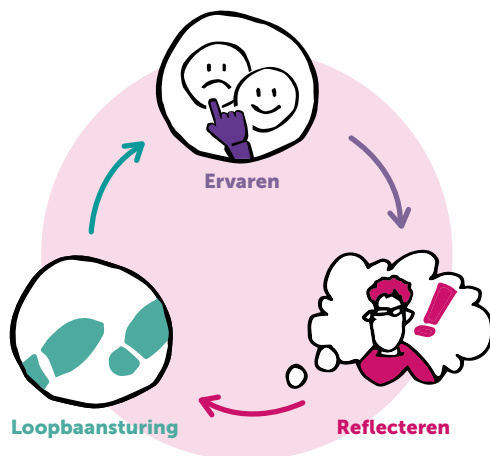
Uitvoeren en reflecteren van mentorlessen/ activiteiten

- Bespreek na de uitvoering niet of de les 'goed' ging, maar vooral hoe LOB terugkwam: doorliepen leerlingen/studenten de LOB-cyclus en welke loopbaancompetenties kwamen aan bod?
- Laat docenten in opleiding reflecteren op hun eigen rol: welke vragen en welk gedrag hielpen leerlingen/studenten om bewust met hun loopbaan bezig te zijn?
- Sta ook stil bij hoe de docenten in opleiding het vonden om deze les of activiteit te verzorgen, wat raakte dit bij de docenten in opleiding? Waar werden ze enthousiast van? Wat vonden ze lastig? Passen deze lessen bij de docent in opleiding? Hierdoor krijg je de dubbele bodem, waardoor je docenten in opleiding ook over hun eigen loopbaancompetenties laat nadenken.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	Het observeren, ontwerpen, uitvoeren en evalueren van mentorlessen/ LOB-activiteiten.
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Wat viel je op tijdens het observeren, ontwerpen of uitvoeren van de mentorles of LOB-activiteit? • Waar ben je tevreden over en wat ging anders dan je had verwacht? • Welke van je eigen kwaliteiten heb je bij het ontwerpen of uitvoeren ingezet of ontdekt? • Wat sprak je aan en wat vond je lastig?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Wat wil je nu gaan doen of uitproberen in een volgende mentorles of LOB-activiteit? • Wat is je volgende stap in het observeren, ontwerpen of uitvoeren? • Wie kan je daarbij helpen, bijvoorbeeld je mentor, een collega of een medestudent? • Wat heb je nodig om die stap te zetten? Hoe ga je dit organiseren en inplannen?
Bij volgende activiteiten niet alleen te denken aan een nieuwe leerervaring in context van dezelfde leeruitkomst of een verdieping in van toepassing zijnde kenniselementen (BoKS) maar ook aan: • Een vervolg te geven door aan de slag te gaan met het bredere LOB-programma, zoals bij leeruitkomst LOB-expert, LOB-beleid of de leeruitkomst algemeen, LOB op schoolniveau.	

Terug naar leeruitkomst >

Suggesties beoordelingscriteria

Zie onderstaande lijst met voorbeelden van beoordelingscriteria relevant in context van deze leeruitkomst. Kies de criteria passend bij de gekozen of ondernomen activiteiten zoals hiervoor beschreven.

De docent in opleiding:

Generiek:

- heeft inzicht in het wat en waarom van LOB en interpreteert LOB vanuit het perspectief van leven lang ontwikkelen
- benoemt de vijf loopbaancompetenties (kwaliteiten-, motieven- en werkexploratie, loopbaansturing en netwerken) en herkent deze in de praktijk
- onderbouwt waarom LOB relevant is in relatie tot kansengelijkheid, welzijn, studiesucces en leven lang ontwikkelen.

Observeren van mentorlessen/ activiteiten:

- analyseert in de observatie hoe de mentor LOB-momenten benut en leerlingen/ studenten ervaringen laat opdoen
- signaleert welke loopbaancompetenties zichtbaar aan bod komen en welke onderbelicht blijven
- formuleert onderbouwde feedback met concrete suggesties voor aanpassing van de activiteit of les (feedforward).

Ontwerpen van mentorlessen/ activiteiten:

- ontwerpt een ervaringsgerichte mentorles of LOB-activiteit waarin doel, inhoud en werkvorm op elkaar en op de doelgroep zijn afgestemd
- bouwt de LOB-cyclus herkenbaar in: leerlingen/studenten worden gestimuleerd om te ervaren, te reflecteren en vooruit te kijken naar een concrete vervolgstap
- maakt expliciet en onderbouwt welke loopbaancompetenties op welke manier worden aangesproken.

- kiest werkvormen en reflectievragen zo dat verschillende leerlingen/studenten zich kunnen herkennen, deelnemen en perspectief kunnen ontwikkelen
- geeft in de onderbouwing van het ontwerp blijk van kennis van en visie op LOB
- stemt het ontwerp af met de mentor of het team en plaatst de activiteit op een logisch moment in de leerlijn
- beargumenteert de gemaakte keuzes vanuit eigen waarden en normen
- onderbouwt hoe in het ontwerp rekening is gehouden met het belang van LOB voor kansengelijkheid, welzijn, leven lang ontwikkelen en studiesucces.

Uitvoeren en evalueren van mentorlessen/ activiteiten:

- voert de ontworpen mentorles of LOB-activiteit volgens plan uit en speelt in op wat er in de groep gebeurt
- nodigt de leerlingen/studenten bewust en concreet uit om ervaringen op te doen, daarop te reflecteren en een vervolgstap te bepalen
- verbindt observaties van het gedrag van leerlingen/studenten aan de ontwikkeling in loopbaancompetenties en/of aan kenmerken van leerlingen/studenten
- evalueert in hoeverre leerlingen/studenten de LOB-cyclus hebben doorlopen en welke loopbaancompetenties aan bod kwamen
- formuleert terechte conclusies over de effectiviteit van de toegepaste werkvormen en activiteiten
- formuleert een rijk palet aan terechte vervolginterventies voor het eigen handelen en/ of voor aanpassing van de mentorles(sen)
- reflecteert op het eigen handelen en verbindt dat met eigen waarden en normen.

Terug naar leeruitkomst



Leeruitkomst mentor

Loopbaandossier

Een startbekwame mentor begeleidt leerlingen/studenten actief bij het opbouwen, bijhouden en benutten van een loopbaandossier volgens de wettelijke vereisten.

1. Basis van LOB >

2. Loopbaancompetenties >

3. LOB-cyclus >

6. Wetgeving LOB >

11. Loopbaandossier >

BoKS:

Activiteiten

Interview over LOB-dossier >

Analyseren LOB-dossier >

Opbouwen en bijhouden >

Benutten van LOB-dossier >

Suggesties

Mogelijke opbouw activiteiten >

Suggesties voor begeleiding >

Suggesties beoordelingscriteria >

Download inhoud

Download word-doc >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Het interviewen van collega's over gebruik van het loopbaandossier

Om als eerste in het loopbaandossier te duiken kun je het informatiefilmpje over '[het regionale loopbaandossier](#)' bekijken of je verdiepen in de tools '[loopbaandossier](#)' en '[Samenhang LOB-documenten](#)'. Voordat je als startbekwame mentor zelf aan de slag gaat met het monitoren van de manier waarop leerlingen/studenten hun loopbaandossier opbouwen, bijhouden en benutten, kan het helpend zijn om eerst te kijken hoe collega's op je (stage)school dit aanpakken. Door hen te bevragen krijg je zicht op werkwijze, afspraken, de keuzes en dilemma's rondom het loopbaandossier in jouw schoolcontext.

Je kunt daarbij bijvoorbeeld gebruikmaken van de interviewvragen loopbaandossier, of zelf vragen opstellen die aansluiten bij wat jij wilt weten. Denk aan vragen als:

- Hoe is het loopbaandossier op deze school vormgegeven en wat staat erin?
- Hoe geeft de school invulling aan de wettelijke kaders rondom LOB en het loopbaandossier, en hoe is dat terug te zien in de praktijk?
- Op welke momenten en op welke manier wordt het dossier met leerlingen/studenten gebruikt?
- Wat is daarbij de rol van de mentor, van de vakdocent en van de leerling/student zelf?
- Hoe worden de loopbaancompetenties zichtbaar in het dossier?
- Wat werkt goed in deze aanpak en waar zitten knelpunten?
- Hoe wordt het dossier benut bij vervolggesprekken, keuzemomenten of de overgang naar een vervolgopleiding?

Bekijk interviewvragen >

Interview bij voorkeur meerdere collega's en maak korte samenvattingen van je bevindingen. Deel deze met medestudenten en/of met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen? Welke werkwijze spreekt jou aan en waarom? Wat neem je hiervan mee voor je eigen handelen als mentor?

Grote kans dat collega's in zo'n gesprek ook andere dingen vertellen over LOB die zij belangrijk vinden, bijvoorbeeld over de rol van de mentor, over wat leerlingen/studenten nodig hebben, of over wat hen zelf inspireert in dit werk. Pik die verhalen op, want juist daarin zit vaak waardevolle informatie. Neem ook die opbrengsten mee in je samenvatting en deel ze met mede docenten in opleiding en je lerarenopleider, het is leuk en leerzaam om te horen wat anderen op andere scholen tegenkomen.

Terug naar leeruitkomst >



Interviewvragen loopbaandossier

Gebruik deze vragenlijst als leidraad bij het interviewen van een of meer ervaren collega's over het gebruik van het loopbaandossier op jouw (stage)school. Je hoeft de vragen niet allemaal te stellen of in deze volgorde te volgen, kies de vragen die passen bij het gesprek en bij wat jij wilt weten.

Inrichting van het loopbaandossier op school

Onderstaande vragen helpen je zicht te krijgen op hoe het loopbaandossier op de school is ingericht: welke keuzes zijn gemaakt en waarom.

- Hoe is het loopbaandossier op deze school vormgegeven? Wat staat erin en wie heeft dat bepaald?
- Welke activiteiten zijn onderdeel van het loopbaandossier op jullie school? (Denk aan opdrachten, stages, gesprekken, meeloopdagen, profielwerkstukken, etc.)
- Wie is de eigenaar van het loopbaandossier op deze school: de leerling/student of de school? Wat zijn de gevolgen daarvan in de praktijk?
- Is het loopbaandossier digitaal, op papier of een combinatie? Welke voor- en nadelen heeft die keuze in de praktijk?
- Op welk moment wordt gestart met het loopbaandossier en wanneer wordt het afgerond? Wordt het meegenomen naar de vervolgopleiding?

Gebruik van het loopbaandossier in de rol van mentor

Hier verken je hoe de collega het loopbaandossier concreet inzet in het mentorgesprek en in de begeleiding van leerlingen/studenten.

- Op welke momenten en op welke manier wordt het loopbaandossier met leerlingen/studenten besproken? Hoe is dat georganiseerd?
- Wat is daarbij de rol van de mentor? Wat is de rol van de vakdocent? Wat is de rol van de leerling/student zelf?
- Hoe worden de loopbaancompetenties zichtbaar gemaakt in het dossier?
- Hoe gebruik jij het loopbaandossier als vertrekpunt voor een mentorgesprek? Welke vragen stel je daarbij?
- Hoe stimuleer je leerlingen/studenten om het dossier zelf actief te gebruiken en bij te houden en niet alleen als verplichting te zien?
- Hoe wordt het loopbaandossier benut bij keuzemomenten of bij de overgang naar een vervolgopleiding?

Effectiviteit en knelpunten van het loopbaandossier

Met deze vragen onderzoek je wat werkt, wat niet werkt en welke dilemma's er in de praktijk spelen.

- Wat werkt goed in de manier waarop jullie school het loopbaandossier inzet? Waaruit blijkt dat?
- Waar zitten de knelpunten of dilemma's in het gebruik van het loopbaandossier? Wat maakt het lastig?
- Wat zijn factoren die bepalen of een loopbaandossier effectief is? Wat zijn volgens jou de voorwaarden voor succes?
- Wat zouden jij of de school anders willen doen als het gaat om het loopbaandossier? Wat is daarvoor nodig?

Visie op LOB en de rol van de mentor

Deze vragen gaan een laag dieper: wat drijft de collega, wat vindt hij of zij belangrijk en wat kun jij daarvan leren voor je eigen rol als aankomend mentor?

- Wat vind jij als mentor het meest waardevol aan het werken met een loopbaandossier? Wat geeft het jou en wat geeft het leerlingen/studenten?
- Wat wil jij dat leerlingen/studenten uiteindelijk aan het loopbaandossier overhouden, als ze de school verlaten?
- Welke tip of inzicht zou jij meegeven aan een beginnende mentor die voor het eerst met een loopbaandossier werkt?

Printversie



Activiteit

Het analyseren van loopbaandossiers

Under construction

Terug naar leeruitkomst >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Activiteit

Het actief opbouwen en bijhouden van loopbaandossiers

Under construction

Terug naar leeruitkomst



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Activiteit

Het benutten van een loopbaandossier

Under construction

Terug naar leeruitkomst >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Opbouw

In het geval dat voor meerdere activiteiten gekozen wordt, is het van belang deze activiteiten in een logische volgorde te plaatsen. Daarnaast veronderstellen activiteiten kennis en vaardigheden die nodig zijn, om met succes met de activiteiten te kunnen oefenen. Onderstaande tabel geeft een mogelijke opbouw weer. Afhankelijk van beschikbare tijd, wensen, behoeften en beginsituatie kan hiervan worden afgeweken door bijvoorbeeld een activiteit over te slaan of met elkaar te integreren.

Volg-orde	Activiteit	Toelichting
1	BoKS 1 ➤, 2 ➤ en 3 ➤	Het lijkt verstandig om eerst aandacht te spenderen aan het wat en waarom van LOB, aan de loopbaancompetenties en de LOB-cyclus opdat er gekeken kan gaan worden naar het loopbaandossier.
	BoKS 6 ➤ en 11 ➤	Om een goed beeld te krijgen van het loopbaandossier en de manier waarop dit uiteindelijk kan worden ingezet, is het raadzaam om vóór de start van deze onderdelen eerst BoKS 11 door te nemen. Zo ontstaat er meer inzicht in factoren die bijdragen aan de effectiviteit van het loopbaandossier en hoe het samenhangt met LLO. Daarnaast krijgen docenten in opleiding zicht op de wettelijke kaders rondom LOB en het loopbaandossier in het voortgezet en (voorbereidend) middelbaar beroepsonderwijs (BoKS 6), zodat zij kunnen herkennen aan welke vereisten een loopbaandossier moet voldoen en hoe hun eigen handelen als mentor zich daartoe verhoudt.
2	Interviewen van collega's over het loopbaandossier ➤	Voordat je als startbekwame mentor zelf begint met het opbouwen, bijhouden en benutten van het loopbaandossier kan het wenselijk zijn om eerst inzicht te krijgen in hoe je collega's dit op je (stage)school doen.
3	Analyseren van loopbaandossiers ➤	Voordat je zelf loopbaandossiers gaat opbouwen en bijhouden, is het zinvol om een aantal bestaande dossiers van leerlingen/studenten op je (stage)school te analyseren. Zo krijg je zicht op wat er daadwerkelijk in een loopbaandossier staat, hoe de ontwikkeling van leerlingen/studenten erin terugkomt.
4	Stimuleren van het actief opbouwen en bijhouden van loopbaandossiers ➤	Als je een goed beeld hebt van wat een loopbaandossier inhoudt en hoe collega's ermee werken, kun je zelf aan de slag met het stimuleren van leerlingen/studenten om hun loopbaandossiers op te bouwen en bij te houden. Je oefent hier met je rol als mentor: hoe begeleid je leerlingen/studenten bij het verzamelen en duiden van betekenisvolle ervaringen, en hoe laat je de leerlingen/studenten hun ontwikkeling in de loopbaancompetenties zichtbaar maken in het dossier?
5	Benutten van een loopbaandossier ➤	Tot slot oefen je met het daadwerkelijk benutten van het loopbaandossier in één of meerdere mentorgesprekken. Hoe zet je het dossier in om met leerlingen/studenten terug te kijken op ervaringen, vooruit te kijken naar volgende stappen en hen te ondersteunen in hun loopbaansturing?

Terug naar leeruitkomst ➤



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

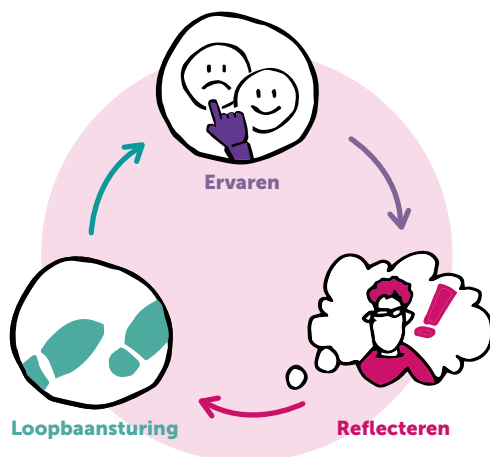
- Deel zelf voorbeelden van hoe je in jouw schoolloopbaan een loopbaandossier (of een vergelijkbaar instrument) hebt zien werken: wat ging goed, wat juist niet, en waarom?
- Laat docenten in opleiding hun interviewvragen vooraf delen en samen aanscherpen. Welke vragen leveren waarschijnlijk vooral feiten op, en welke vragen brengen ook de onderliggende keuzes en dilemma's in beeld?
- Bespreek na de interviews wat docenten in opleiding bij collega's zijn tegengekomen aan opvattingen over LOB en het loopbaandossier. Welke beelden herkennen ze, met welke zijn ze het oneens, en hoe verhouden die zich tot wat ze zelf willen doen als mentor? Welke patronen herkennen ze?
- Daag docenten in opleiding uit om hun beeld van 'het loopbaandossier' te verbreden door op meerdere (stage)scholen te kijken. Welke verschillen zien ze, en welke aanpak past het beste bij de leerlingen/studenten die zij begeleiden?

Verder lezen >



Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie de [handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	Interviewen van collega's over het loopbaandossier, het analyseren van loopbaandossiers, het actief opbouwen en bijhouden van loopbaandossiers en het benutten van een loopbaandossier.
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Het gaat vooral om wat de docent in opleiding in de interviews is tegengekomen rondom het loopbaandossier. • Wat had de docent in opleiding gedacht om te horen te krijgen? • Waar was de docent in opleiding benieuwd naar? • Wat sprak aan in de werkwijze van collega's? • Wat lukte evt. wel/niet bij het gericht doorvragen? • Wat is de docent in opleiding tegengekomen aan opvattingen over LOB en het loopbaandossier? • Hoe verhoudt zich dat tot het eigen beeld als mentor?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • De vraag is vooral hoe de docent in opleiding straks zelf het loopbaandossier wil inzetten in de begeleiding van leerlingen/studenten. • Wat heeft de docent in opleiding van collega's gezien of gehoord wat aansprak? • Wat zou de docent in opleiding met deze inzichten willen doen op zijn/haar eigen (stage)school? • Wat is de volgende stap? • Wie kan daarbij helpen? • Wat heeft de docent in opleiding daarvoor nodig? • Hoe kan de docent in opleiding dit organiseren?
Bij volgende activiteiten niet alleen te denken aan een nieuwe leerervaring in context van dezelfde leeruitkomst of een verdieping in van toepassing zijnde kenniselementen (BoKS) maar ook aan: • De koppeling van het loopbaandossier aan het loopbaangesprek, zie leeruitkomst Mentor, loopbaangesprekken en leeruitkomst (vak)docent, LOB-kansen benutten.	

Terug naar leeruitkomst >

Suggesties beoordelingscriteria

De docent in opleiding:

Generiek:

- verwijst expliciet naar de wettelijke vereisten rondom het loopbaandossier en laat zien hoe het eigen handelen als mentor zich daartoe verhoudt.
- onderbouwt welke factoren de effectiviteit van een loopbaandossier beïnvloeden en hoe deze factoren in de eigen schoolcontext een rol spelen.

Interviewen van collega's over het loopbaandossier:

- bevraagt collega's waardoor er voldoende informatie wordt opgehaald om een volledig beeld te krijgen van het loopbaandossier op de betreffende (stage)school.
- levert een heldere samenvatting op waarin de werkwijze, de afspraken, de keuzes en de dilemma's rondom het loopbaandossier op de betreffende (stage)school zichtbaar worden.
- maakt in het eindproduct zichtbaar welke opvattingen over LOB en het loopbaandossier bij collega's leven en hoe die zich verhouden tot het eigen beeld als mentor.
- formuleert op basis van de interviews een onderbouwde keuze over hoe hij of zij zelf het loopbaandossier wil inzetten in de begeleiding van leerlingen/studenten.

Terug naar leeruitkomst



Leeruitkomst LOB-expert

Verdiepende loopbaangesprekken

Under construction

BoKS:



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Leeruitkomst LOB-expert

LOB-programma

Under construction

BoKS:



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Leeruitkomst LOB-expert

LOB-beleid

Under construction

BoKS:



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Kennis en vaardigheden

1. Basis van LOB

De docent heeft inzicht in het belang van LOB, weet wat LOB is en kan zijn, 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.

Activiteit

Je eigen beeld van LOB >

Wetenschappelijke artikelen >

LOB vergelijken >

Een praktijkvoorbeeld >

Vooruitkijken 2050 >

Pitch het belang van LOB >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

Dit BoKS-element is van toepassing bij alle leeruitkomsten



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Je eigen beeld van LOB verkennen

Schrijf eerst individueel op wat jij onder LOB verstaat. Denk daarbij bijvoorbeeld aan vragen als: wat is volgens jou het doel van LOB, waar zou LOB over moeten gaan, wat zouden leerlingen/studenten eraan moeten hebben, en welke rol zie jij hierin voor de docent? Probeer ook te benoemen welke aannames of eerdere ervaringen jouw beeld van LOB beïnvloeden. Bespreek daarna jouw beeld in een tweetal of kleine groep. Vergelijk de beelden: waar komen jullie overeen, waar zitten verschillen, en welke accenten leggen jullie anders? Bespreek ook of LOB in jullie beeld vooral gaat over studiekeuze, over begeleiding, over identiteitsontwikkeling, over loopbaanvaardigheden of over iets anders.

Kijk hierna de volgende video: [Loopbaanbegeleiding](#), bekijk het [Kwaliteitskader LOB](#) en lees de [Sectoroverstijgende visie op LOB](#). Hierna kijk je de video passend bij het onderwijs waar je stageloopt:

Havo en vwo:

[Bekijk video](#)

Vmbo, mbo:

[Bekijk video](#)

Daarbij is het ook goed om de volgende twee podcasts te luisteren [LOB als basis voor een leven lang ontwikkelen](#) en [De betekenis van LOB: toen, nu en straks](#)

Nu je je via de video's, de documenten en de podcasts in LOB hebt verdiept, pak je je eigen aantekeningen er weer bij. Lees terug wat je aan het begin over LOB had opgeschreven en vul dit aan of stel het bij met je nieuwe inzichten. Benoem daarbij wat je beeld van LOB heeft verbreed of veranderd en welke vragen je nog hebt. Bespreek dit ten slotte met je mededocenten in opleiding en/of je lerarenopleider: waar is je beeld van LOB scherper geworden, en wat betekent dat voor jou als docent?

[Terug naar BoKS 1](#)

Wetenschappelijke artikelen

Lees twee artikelen van [Kuijpers \(2019\)](#) en [Kuijpers \(2025\)](#) en verken welke inzichten de auteurs beschrijven over het belang van LOB en de relatie met Leven Lang Ontwikkelen. Ga daarbij in op de vragen: wat verstaan de auteurs onder LOB, waarom is LOB volgens hen relevant voor de toekomst van leerlingen/studenten, welke rol spelen loopbaancompetenties daarin, hoe verhoudt LOB zich tot leren kiezen én blijven ontwikkelen, welke kenmerken van een krachtige loopbaanleeromgeving noemen de auteurs, en wat betekent dit volgens jou voor de rol van de docent en de inrichting van onderwijs?

Gebruik eventueel ook de whitepaper [De goede loopbaan van Post \(2026\)](#) als verdiepende bron. Deze whitepaper helpt om LOB breder te bekijken: niet alleen als begeleiding bij studie- of beroepskeuze, maar ook als ondersteuning bij het leren nadenken over persoonlijke waarden, professionele ontwikkeling en de bijdrage die iemand via werk kan leveren aan de samenleving.

Terug naar BoKS 1



LOB vergelijken tussen onderwijscontexten

Lees twee artikelen [Kuijpers \(2019\)](#) en [Kuijpers \(2025\)](#) en bekijk de videofragmenten over LOB.

Havo en vwo:

Bekijk video



Vmbo, mbo:

Bekijk video



Richt je daarbij niet alleen op definities van LOB, maar ook op de vraag welke doelen met LOB worden nagestreefd, welke visie op leren en ontwikkelen daaronder ligt, en hoe LOB leerlingen/studenten ondersteunt in het leren sturen van hun (studie)loopbaan.

Vergelijk verschillende contexten waarin LOB vorm krijgt, bijvoorbeeld in het vmbo, mbo, havo-vwo en hbo. Ga na welke accenten in die verschillende contexten worden gelegd. Waar ligt de nadruk bijvoorbeeld meer op oriëntatie op beroepen en opleidingen, waar meer op identiteitsontwikkeling, waar meer op reflectie, waar meer op netwerken en waar meer op loopbaansturing? Breng vervolgens in kaart wat in al deze contexten de kern van LOB blijft. Geef in je eigen woorden weer wat jij belangrijk vindt aan LOB en leg uit waarom het ook van belang is met het oog op Leven Lang Ontwikkelen.

Terug naar BoKS 1



Een praktijkvoorbeeld bestuderen

Lees het volgende praktijkvoorbeeld en kijk hoe hier gekeken wordt naar LOB in het algemeen. [Een loopbaan is méér dan de keuze voor een studie of beroep.](#)

Terug naar BoKS 1



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Vooruitkijken: krantenkop 2050

Als je een beeld hebt van wat LOB inhoudt, kun je verkennen waarom het er juist met het oog op een leven lang ontwikkelen toe doet. Schrijf daarvoor individueel een korte toekomstschets: stel je voor hoe de arbeidsmarkt en loopbanen er in 2050 uitzien en vat dat samen in een pakkende krantenkop met een alinea toelichting. Denk aan vragen als: welke nieuwe banen bestaan er en welke zijn er verdwenen, hoe vaak wisselen mensen van werk of richting, en wat vraagt dat van hun vermogen om keuzes te maken en zich te blijven ontwikkelen? Redeneer vervolgens terug naar het heden: wat hebben leerlingen/studenten nú nodig om straks zo'n loopbaan te kunnen sturen, en welke loopbaancompetenties horen daarbij? Bespreek je krantenkop in een tweetal of kleine groep en leg uit welke rol je voor LOB en voor jezelf als docent ziet. Maak een korte samenvatting van je bevindingen en deel die met mededocenten in opleiding en/of je lerarenopleider: wat zijn overeenkomsten en verschillen, en wat zegt dit over het belang van LOB?

Terug naar BoKS 1



Pitch het belang van LOB

Je gaat oefenen met het overtuigend onder woorden brengen waarom LOB ertoe doet. Bereid een korte pitch (1 à 2 minuten) voor waarin je een sceptische gesprekspartner, bijvoorbeeld een collega, een ouder of een schoolleider, uitlegt waarom LOB onmisbaar is met het oog op een leven lang ontwikkelen. Gebruik de inzichten uit de artikelen, video's en het praktijkvoorbeeld om je verhaal te onderbouwen. Denk aan vragen als: wat is het kernbezwaar van je gesprekspartner, welk inzicht of voorbeeld neemt dat bezwaar weg, en welke loopbaancompetenties maak je concreet? Presenteer vervolgens je pitch aan elkaar en geef elkaar peerfeedback op twee punten: hoe overtuigend is het verhaal en hoe stevig is de onderbouwing? Scherp je pitch op basis van die feedback aan. Maak een korte samenvatting van wat je hebt geleerd over het belang van LOB en deel die met je mededocenten in opleiding en/of je lerarenopleider.

Terug naar BoKS 1



Suggesties voor begeleiding

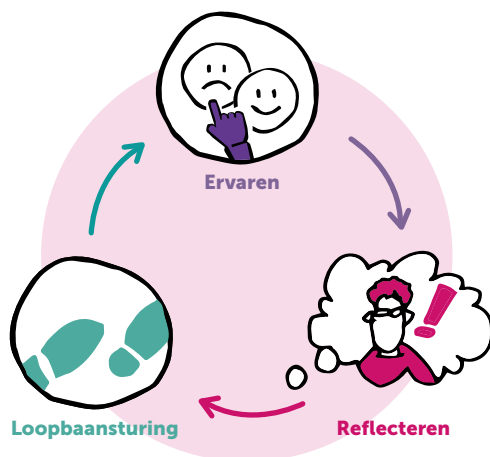
Algemene suggesties:

- Voor de meeste/ enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen die positieve of negatieve gevoelens veroorzaken. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 1 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Wat wist je al over LOB voordat je begon, en wat bleek anders of genuanceerder te zijn? • Welke definitie of omschrijving van LOB sprak je het meest aan, en waarom? • Wat vond je verrassend in de artikelen, video's of het praktijkvoorbeeld? • Welke overeenkomsten en verschillen zie je tussen LOB in de verschillende contexten (vmbo, mbo, havo/vwo, hbo)? • Wat bleef in al die contexten de kern van LOB, en hoe herkenbaar was dat voor jou? • Wat zegt de rol van netwerken in de video over hoe jongeren van nu leren en zich ontwikkelen, en hoe verhoudt dat zich tot jouw beeld van LOB? • Hoe is jouw beeld van Leven Lang Ontwikkelen door deze activiteiten veranderd of aangescherpt? • Wat riep het bestuderen van LOB bij jou op: enthousiasme, herkenning, weerstand of juist nieuwsgierigheid? • Waar kwam die reactie vandaan? • Welke kwaliteiten had je nodig om de artikelen en video's kritisch te bestuderen en je eigen visie te formuleren? • Was er een moment waarop iets je echt raakte of juist verbaasde, wat was dat, en wat zegt dat over jou?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Welk aspect van LOB wil je verder verdiepen of beter begrijpen? • Hoe wil je de inzichten die je hebt opgedaan gaan gebruiken in je eigen lessen of begeleiding? • Welke eerste concrete stap kun je daarin zetten? • Wie kan je helpen om je beeld van LOB verder te ontwikkelen; een collega, een leerling, een professional uit het werkveld? Hoe kun je dit organiseren?
Het vervolg is gericht op het toepassen van de opgedane inzichten over LOB in de onderwijspraktijk. Zie in het bijzonder BoKS 2 loopbaancompetenties, BoKS 3 LOB-cyclus en BoKS 10 belang LOB. Daarnaast komt dit BoKS element in alle leeruitkomsten terug.	

Terug naar BoKS 1



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

2. Loopbaancompetenties

De docent benoemt de loopbaancompetenties, licht deze toe en kan aangeven hoever leerlingen/studenten (en de docent zelf) gevorderd zijn (is) in de ontwikkeling van die vijf loopbaancompetenties.

Activiteit

Loopbaancompetenties:

Bestuderen en beschrijven >

Herkennen in praktijkervaringen >

Verken jezelf >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

Dit BoKS-element is van toepassing bij alle leeruitkomsten



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Loopbaancompetenties bestuderen en beschrijven

Bestudeer informatie over de vijf loopbaancompetenties via de volgende [wegwijzer](#) [loopbaancompetenties](#), bekijk de volgende [video Loopbaancompetenties](#) en de leeromgeving van leerlingen/studenten in het beroepsonderwijs en lees over de loopbaancompetenties in de artikelen van [Jo et al \(2024\)](#), [Kuijpers \(2019\)](#) en [Kuijpers \(2025\)](#). Beschrijf per loopbaancompetentie in eigen woorden wat deze inhouden. Ga daarbij niet alleen in op de definitie, maar ook op de vraag waaraan je een competentie in gedrag, uitspraken of keuzes van leerlingen/studenten zou kunnen herkennen. Bespreek vervolgens met medestudenten waarin de competenties van elkaar verschillen, waar overlap zit en waarom het in de praktijk vaak niet om losse competenties gaat, maar om samenhangende processen gaat.

Terug naar BoKS 2



Loopbaancompetenties herkennen in een praktijkervaring

Beschrijf een concrete ervaring uit je stage, studie of begeleiding van leerlingen/studenten. Denk bijvoorbeeld aan een les, een gesprek, een observatie of een moment waarop een leerling/student keuzes moest maken of ergens betekenis aan gaf. Analyseer vervolgens hoe in deze situatie meerdere loopbaancompetenties een rol speelden. Ga na welke loopbaancompetenties zichtbaar waren, hoe zij elkaar beïnvloedden en wat dit zegt over de ontwikkeling van de leerling/student of over jouw eigen ontwikkeling. Bespreek ook wat jij als docent deed of had kunnen doen om de ontwikkeling van die loopbaancompetenties verder te ondersteunen.

Terug naar BoKS 2



Je eigen verhouding tot de loopbaancompetenties verkennen

Ga voor jezelf na hoe jij je verhoudt tot de vijf loopbaancompetenties. In welke competenties voel jij je sterker, en welke zijn nog minder ontwikkeld? Onderbouw dit met concrete voorbeelden uit je opleiding, stage, werk of eigen loopbaanontwikkeling. Bespreek vervolgens met mededocenten in opleiding of met je lerarenopleider wat dit betekent voor jouw rol als docent. Hoe beïnvloedt jouw eigen ontwikkeling in deze competenties de manier waarop jij leerlingen/studenten kunt begeleiden in hun loopbaanontwikkeling?

Terug naar BoKS 2



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

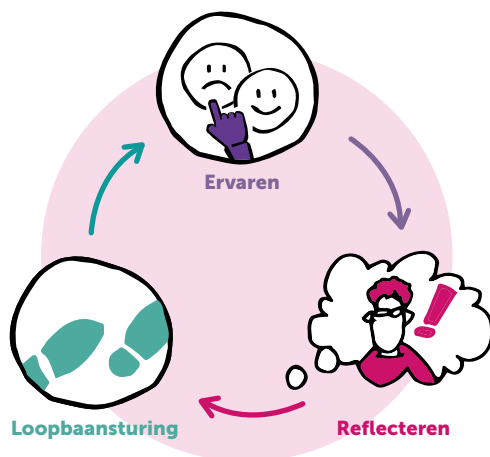
- Laat docenten in opleiding bij voorkeur starten met de eerste activiteit (bestuderen en beschrijven van de competenties) voordat zij met de andere activiteiten aan de slag gaan. Het begrip van de competenties vormt de basis voor het herkennen en analyseren ervan in praktijksituaties.
- Wees bij de persoonlijke verhouding tot de competenties alert op de kwetsbaarheid die dit kan vragen. Docenten in opleiding reflecteren hier op hun eigen ontwikkeling. Zorg voor een veilige setting en modelleer zelf openheid door bijvoorbeeld te delen hoe jij je als lerarenopleider tot de competenties verhoudt.

- Wanneer docenten in opleiding casuïstiek uit hun stage, studie of begeleiding analyseren, zorg dan dat ze niet alleen beschrijven wát er gebeurde, maar ook analyseren welke loopbaancompetenties in die situatie een rol speelden en hoe deze op elkaar inwerkten. Vraag door op de emotie die de situatie bij hen oproept: werden zij enthousiast, voelden zij zich onzeker of juist gemotiveerd en wat zegt die reactie over hun eigen ontwikkeling als docent? Die emotionele reactie is namelijk zelden toevallig. Ze verwijst vaak direct naar één of meer loopbaancompetenties die op dat moment geraakt worden. Als een docent in opleiding enthousiast wordt van een leerling/student die voor het eerst zelf regie pakt, kan dat iets zeggen over de eigen motieven als begeleider een signaal van motievenreflectie. Gebruik die emotionele reactie dus als ingang. Help hen door gerichte vragen te stellen: 'Welke competenties zie je hier terug? Hoe hangen ze samen? Wat had jij als docent anders kunnen doen? En wat deed deze situatie met jou?'

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 2 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Wat sprak de docent in opleiding aan bij het bestuderen en beschrijven van de vijf loopbaancompetenties? • Welke loopbaancompetenties herkende de docent in opleiding in de eigen praktijkervaring of in die van leerlingen/studenten? • Welke loopbaancompetentie was makkelijk of juist moeilijk te herkennen in de beschreven situatie? • Hoe hingen de loopbaancompetenties in deze situatie met elkaar samen, en wat viel daarin op? • Hoe was het voor de docent in opleiding om naar de eigen verhouding tot de loopbaancompetenties te kijken? • Welke loopbaancompetentie is bij de docent in opleiding zelf het sterkst ontwikkeld, en welke het minst? • Waar was de docent in opleiding tevreden over in het herkennen en begeleiden van de loopbaancompetenties? • Wat vond de docent in opleiding lastig in het onderscheiden van de vijf loopbaancompetenties? • Wat neemt de docent in opleiding hiervan mee over de loopbaancompetenties naar de eigen praktijk?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Welke loopbaancompetentie wil de docent in opleiding in een volgende situatie bewuster herkennen of inzetten? • Aan welke loopbaancompetentie van leerlingen/studenten wil de docent in opleiding meer aandacht besteden in het eigen onderwijs? • Hoe wil de docent in opleiding de eigen, minder ontwikkelde loopbaancompetenties verder versterken? • Wat is de volgende stap om de loopbaancompetenties beter te begrijpen en bij leerlingen/studenten te herkennen en te begeleiden? • Wie kan de docent in opleiding helpen bij het ontwikkelen van kennis over de loopbaancompetenties?
Vervolg is vooral om de opgedane kennis toe te passen in de begeleiding van leerlingen/studenten, zie alle leeruitkomsten, aangezien dit BoKS element relevant is voor alle leeruitkomsten. Daarbij is het verstandig om in het specifiek BoKS 1 Basis van LOB en BoKS 3 LOB-cyclus door te nemen.	

Terug naar BoKS 2



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

3. LOB-cyclus

De docent weet waaraan een LOB-cyclus in een loopbaangerichte leeromgeving moet voldoen.

Activiteit

LOB-cyclus en leeromgeving >

Eigen situatie analyseren >

Eigen onderwijs in kaart brengen >

Praktijkvoorbeelden bestuderen >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

Dit BoKS-element is van toepassing bij alle leeruitkomsten



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Begrijpen en bestuderen van de LOB-cyclus en loopbaangerichte leeromgeving

Bestudeer de LOB-cyclus en de kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving via de volgende bronnen: infographic [LOB-leeromgeving](#) (dit gaat over de LOB-leeromgeving en de LOB-cyclus), de wegwijzer [Loopbaangerichte leeromgeving](#) en de tool [Faciliteren LOB-leeromgeving](#). Bekijk daarnaast de video [Loopbaangerichte leeromgeving](#). Verwoord (vorm vrij) op een eigen manier de fasen van de LOB-cyclus en de drie kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving (praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht). Ga daarbij niet alleen in op de definitie van elke fase, maar ook op de vraag hoe je de fasen in de praktijk zou herkennen: welk gedrag van leerlingen/studenten en welk handelen van de docent past bij welke fase? Bespreek vervolgens met medestudenten hoe de drie kenmerken van de loopbaangerichte leeromgeving samenhangen met de fasen van de LOB-cyclus.

Terug naar BoKS 3



Eigen situatie analyseren

Haal individueel een recente begeleidings- of lessituatie op uit je stage, studie of eigen onderwijspraktijk. Vertel of beschrijf wat er gebeurde: welke ervaringen deden leerlingen/studenten op, waar vond reflectie plaats, hoe werd vooruitgekeken en welke acties volgden? Wissel vervolgens je casus uit met een medestudent die als 'kritische vriend' fungeert. De kritische vriend leest of luistert naar de casus en geeft aan bij welke fase van de LOB-cyclus deze hoort of noteert waar de LOB-cyclus stukt. Bespreek samen: welke fasen waren al aanwezig, welke onderdelen ontbraken en wat had de docent kunnen doen om de LOB-cyclus completer te maken? Formuleer samen per casus minimaal één concrete suggestie om een ontbrekend onderdeel toe te voegen.

Terug naar BoKS 3



Eigen onderwijscontext in kaart brengen

Breng individueel je eigen onderwijscontext (stage of praktijk) in kaart vanuit het perspectief van de loopbaangerichte leeromgeving. Gebruik een groot vel papier of digitaal canvas en maak een visuele weergave: een plattegrond, tijdlijn, stroomschema of een andere vorm waarin je aangeeft waar leerlingen/studenten ervaringen opdoen, waar zij begeleid worden in het reflecteren en waar structureel ruimte is om vooruit te kijken en vervolgstappen te formuleren. Verbind de LOB-cyclus (ervaren, reflecteren en loopbaansturing) hieraan. Kleur of markeer wat al aanwezig is (groen) en wat nog ontbreekt (rood). Hang vervolgens alle schema's naast elkaar als een galerij. Loop langs elkaars werk en plaats post-its met vragen, herkenningspunten of suggesties. Bespreek plenair: welke patronen vallen op? Zijn er fasen die bij meerdere docenten in opleiding structureel onderbelicht zijn? Wat zegt dit over de leeromgevingen waarin jullie werken?

Terug naar BoKS 3



Praktijkvoorbeelden bestuderen

Bestudeer de volgende voorbeelden:

[Een LOB-route waar je niet omheen kunt](#), [LOB is meer een mindset dan een methodiek](#)

en [Sterke LOB-begeleiding bij Curio Start](#) waarin de LOB-cyclus en de LOB-

leeromgeving is toegepast. Beoordeel elk voorbeeld aan de hand van twee vragen: in

hoeverre is de LOB-cyclus herkenbaar en volledig doorlopen, en in hoeverre voldoet

de leeromgeving aan de drie kenmerken (praktijkgericht, dialogisch, vraaggericht)?

Werk dit uit in een korte sterkte-zwakteanalyse per voorbeeld. Vorm vervolgens een

beoordelingspanel met drie of vier medestudenten en presenteer jullie analyses aan

elkaar. Vergelijk: zijn jullie tot dezelfde conclusies gekomen? Waar verschillen jullie

oordelen en waar komt dat door? Sluit af met het gezamenlijk formuleren van criteria

waaraan een sterke LOB-leeromgeving moet voldoen. Bespreek met de groep en/of je

lerarenopleider in hoeverre deze criteria scherper zijn geworden door het vergelijken van

meerdere voorbeelden.

Terug naar BoKS 3



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

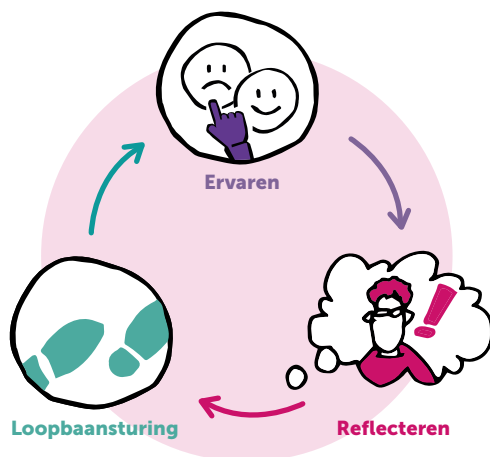
Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

- De eerste activiteit is bewust als eerste gekozen; hierdoor starten docenten in opleiding met het ontwikkelen van het begrippenkader rondom de LOB-cyclus en de loopbaangerichte leeromgeving.
- Pas zelf de LOB-cyclus toe in de les en benoem dit expliciet. Wanneer je docenten in opleiding begeleidt, maak dan zichtbaar dat je zelf de fasen van de cyclus doorloopt: je laat hen ervaringen opdoen, je faciliteert reflectie en je stimuleert dat zij vervolgstappen formuleren. Door dit hardop te benoemen, worden docenten in opleiding zich bewust van de cyclus in de praktijk en krijgen zij een levend voorbeeld.
- Zorg dat de drie kenmerken van een loopbaangerichte leeromgeving praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht, ook in je eigen begeleiding herkenbaar zijn. Bied docenten in opleiding concrete ervaringen aan om op te reflecteren, voer het gesprek als dialoog (niet als instructie of beoordeling) en geef ruimte om zelf te onderzoeken en keuzes te maken. Zo ervaren zij aan den lijve wat een loopbaangerichte leeromgeving inhoudt.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 3 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Wat sprak de docent in opleiding aan uit de LOB-cyclus en/of uit de loopbaangerichte leeromgeving? • Welke fase uit de LOB-cyclus of uit de loopbaangerichte leeromgeving herkende de docent in opleiding uit zijn eigen ervaringen? • Wat herkende de docent in opleiding uit de LOB-cyclus in zijn eigen situatie? • Welke stap van de LOB-cyclus kwam makkelijk/moeilijk terug in de eigen situatie? • Waar was de docent in opleiding tevreden over in het begeleiden van de leerlingen/studenten in de LOB-cyclus/loopbaangerichte leeromgeving? • Hoe was het voor de docent in opleiding om naar de eigen context te kijken op het gebied van de LOB-cyclus en de loopbaangerichte leeromgeving? • Welk onderdeel van de LOB-cyclus en welk onderdeel van de loopbaangerichte leeromgeving is bij de docent in opleiding het sterkste aanwezig? En welke het minste? • Wat vond de docent in opleiding makkelijk/moeilijk te herkennen in de voorbeelden? • Wat neemt de docent in opleiding uit de voorbeelden mee over de LOB-cyclus of loopbaangerichte leeromgeving? Welke wil de docent in opleiding meenemen naar zijn/haar eigen praktijk?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Welke fase van de LOB-cyclus wil de docent in opleiding in een volgende situatie bewuster inzetten of versterken? • Waar wil de docent in opleiding meer aandacht aan besteden binnen de loopbaangerichte leeromgeving? • Wat is de volgende stap voor het beter beheersen van de LOB-cyclus en/of de loopbaangerichte leeromgeving voor de docent in opleiding? • Wat wil je nu gaan doen, uitproberen? Wat is de volgende stap? Wie kan daarbij helpen? Wat heb je daarvoor nodig? Hoe kun je dit organiseren?
Vervolg is vooral om de opgedane kennis toe te passen in de begeleiding van leerlingen/studenten, zie alle leeruitkomsten.	

Terug naar BoKS 3



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

4. LOB en het brein

De docent heeft realistische verwachtingen over de ontwikkeling in de loopbaancompetenties gebaseerd op inzicht in de ontwikkeling van het brein.

Activiteit

Mythes ontcijferen >

Rem en gas in kaart >

Het sociale brein >

Denkniveau-detective >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

LOB-kansen benutten >

Loopbaangesprekken >

LOB-activiteiten >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Mythes ontcijferen

Schrijf eerst individueel op wat jij denkt te weten over hoe jongeren keuzes maken en welke rol de ontwikkeling van het brein daarin speelt. Leg jezelf daarna de stellingen voor en sorteer ze in drie stapels: 'mythe', 'nuance nodig' of 'juist'. Noteer per stelling kort waarom je deze zo indeelt; zo maak je je eigen aannames zichtbaar.

Stellingen



Verdiep je vervolgens in de theorie. Lees [Van Dinteren en Kuijpers \(2017\) over breinkennis en loopbaanontwikkeling](#), verdiep je in de ontwikkeling van [het tienerbrein bij Jolles \(2016\)](#) en bekijk de video [het loopbaangesprek: hoe pubers keuzes maken](#). Lees daarnaast twee korte Nederlandse teksten van Jolles. In [Jolles \(2024\)](#) laat hij zien dat matige schoolprestaties de latere loopbaan slecht voorspellen: speelse en zwak presterende jongeren kunnen zich prima ontwikkelen tot een bekwame beroepskracht. In [Jolles \(2022\)](#) lees je waarom de tiener 'werk in uitvoering' is: de adolescentie is een lange periode tussen ongeveer 10 en 23 à 25 jaar, waarin de jongere nog te weinig kennis en ervaring heeft opgedaan om de wereld te overzien, en juist daarom steun, sturing en inspiratie nodig heeft. Gebruik deze twee bronnen vooral bij de stellingen over het tempo van de breinontwikkeling, over de voorspellende waarde van interesses en over de vraag of loopbaanbegeleiding zin heeft zolang het brein nog niet 'af' is. Let bij het lezen en kijken op de drie fasen van de adolescentie, de rol van het limbisch systeem en de prefrontale cortex bij het maken van keuzes, de invloed van leeftijdsgenoten en wat dit betekent voor de begeleiding van jongeren.

Toets daarna je sortering van de stellingen aan de gelezen theorie. Ga daarbij in op de vragen: welke stelling blijkt een mythe, welke bevat een kern van waarheid maar vraagt nuance, en welke is juist? Zoek bij elke stelling die je bijstelt de passage in de bron die je nieuwe oordeel onderbouwt.

Stellingen antwoordblad



Sluit af met een kort overzicht waarin je per stelling je oordeel onderbouwt met een APA-verwijzing naar de bron en benoemt waar de nuance precies zit. Bespreek je overzicht met een mededocent in opleiding en/of je lerarenopleider: welke mythe bleek bij jullie allebei hardnekkig, en wat betekent het loslaten van die mythe voor je verwachtingen van de loopbaanontwikkeling van je leerlingen/studenten?

Terug naar BoKS 4





Stellingen: mythes over LOB en het brein

Sorteer onderstaande stellingen in drie stapels: mythe, nuance nodig of klopt.

1. Het brein is pas rond het 25e levensjaar uitgerijpt.
2. Wat een jongere kan en weet, ligt vast in de genen.
3. Jongeren nemen beslissingen vooral op basis van emotie.
4. Als een jongere een keuze maakt, volgt hij daarin vooral zijn eigen, onafhankelijke voorkeur.
5. Kiezen kun je leren: door te oefenen, te reflecteren en ervaringen op te doen maak je betere keuzes.
6. Pubers kunnen niet plannen.
7. Jonge tieners (10 tot 14 jaar) zijn vooral gericht op de korte termijn en hebben moeite met het remmen van emoties.
8. Een 16-jarige is nog niet in staat om keuzes voor de lange termijn te maken.
9. Zolang het brein nog niet 'af' is, heeft loopbaanbegeleiding weinig zin
10. De omgeving, thuis, school, ervaringen, stuurt de ontwikkeling van het tienerbrein.
11. Negatieve feedback werkt bij jonge tieners net zo goed als positieve feedback.
12. De interesses van een tiener zeggen weinig over zijn latere loopbaan; daar hoeft je in de begeleiding niets mee.
13. Alle jongeren doorlopen de breinontwikkeling in hetzelfde tempo; aan de leeftijd zie je precies wat je van een tiener kunt verwachten.
14. Zelfinzicht is essentieel voor een goede studie- en loopbaankeuze.
15. Volwassenen kunnen loopbaankeuzes het best helemaal aan de jongere zelf overlaten.

Antwoordblad >

Printversie >



Rem en gas in kaart

Verdiep je eerst in de theorie. Lees in [Steinberg \(2008\)](#) over de twee systemen en de rol hiervan in de adolescentie. Lees daarnaast [Van Westerloo \(2014\)](#), een verslag van een lezing van Jolles over executieve functies. Daarin lees je dat plannen maken, prioriteiten stellen en de consequenties van je beslissingen overzien voor een tiener een vrijwel onmogelijke taak is, en dat ouders en leraren daarom werken als ‘extern frontaalkwab’ zolang de eigen frontaalkwab nog niet optimaal functioneert. Dat is precies de rem die je in deze activiteit in kaart brengt.

Teken vervolgens de twee systemen van het adolescente brein op één blad. Zet aan de ene kant de “rem”: de prefrontale cortex, die zorgt voor plannen, impulscontrole, werkgeheugen, zelfreflectie en toekomstgericht denken. De prefrontale cortex is pas rond het 25e levensjaar volledig uitgerijpt en volgroeid. Zet aan de andere kant het “gas”: het emotie- en beloningssysteem, dat vroeg in de puberteit al sterk actief is en gevoelig is voor beloning en voor de aanwezigheid van leeftijdsgenoten. Noteer bij elk systeem kort welke functies erbij horen.

Verzamel daarna een aantal voorbeelden van het LOB-materiaal dat op je (stage)school daadwerkelijk gebruikt wordt: een reflectieformulier, een POP of loopbaandossier etc. Leg deze voorbeelden naast de kaart die je gemaakt hebt. Noteer per voorbeeld welke loopbaancompetentie je ermee wilt aanspreken: motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing of netwerken.

Bepaal vervolgens per voorbeeld welk systeem je in werkelijkheid aanspreekt. Doe je vooral een beroep op de “rem”, denk aan opdrachten die vragen om vooruitdenken, afwegen, plannen, jezelf beoordelen of doe je juist een beroep op het “gas”, denk dan aan ervaren, doen, directe positieve feedback en de aanwezigheid van leeftijdsgenoten? Onderbouw je oordeel met de theorie. Ga daarbij in op de volgende vraag: welk voorbeeld overvraagt de nog-rijpende prefrontale cortex van deze leerlingen/studenten, en waaraan zie je dat?

Herschrijf daarna een of meerdere van deze voorbeelden zodat ze passen bij wat je van deze leeftijdsgroep mag verwachten. Denk aan het verkleinen van de tijdshorizon, het opknippen van een keuze in stappen, het vervangen van een abstracte vraag door een concrete ervaring of het benutten van medeleerlingen/studenten/medestudenten. Zet de oorspronkelijke en de herschreven versie naast elkaar en licht per aanpassing toe met welke kennis over de breinontwikkeling je die keuze onderbouwt.

Sluit af met een onderbouwde conclusie in één alinea: wat zegt deze analyse over wat je in de ontwikkeling van de loopbaancompetenties wél en (nog) niet van je leerlingen/studenten mag verwachten, en wat vraagt dat van jou als docent? Bespreek je kaart en je herschreven opdrachten met een mededocent in opleiding en/of je lerarenopleider: waar verschillen jullie oordelen?

Terug naar BoKS 4



Het sociale brein

Lees [Van Dinteren en Kuijpers \(2017\)](#) om inzicht te krijgen in de relatie tussen breinontwikkeling en loopbaanontwikkeling en de invloed hiervan op de manier waarop jongeren keuzes maken en ondersteuning nodig hebben bij hun loopbaanontwikkeling.

Lees daarnaast [Blakemore en Mills \(2014\)](#) over de ontwikkeling van het sociale brein tijdens de adolescentie. Dit overzichtsartikel beschrijft waarom deze levensfase een gevoelige periode is voor sociale ontwikkeling en gaat onder andere in op de invloed van leeftijdsgenoten, sociale feedback, identiteitsontwikkeling en het verwerken van sociale informatie. Wil je je verder verdiepen, lees dan (delen van) [Blakemore \(2018\)](#), waarin aan de hand van herkenbare voorbeelden wordt uitgelegd waarom jongeren gevoelig zijn voor de mening van anderen, sociale afwijzing, erbij willen horen en het ontwikkelen van een eigen identiteit. Lees als korte Nederlandse aanvulling [Jolles \(2019\)](#): zintuiglijke, mentale en emotionele prikkels uit de kindertijd en jeugd zijn cruciaal voor de verdere ontplooiing van de hersenen, en dat maakt de rol van opvoeders, docenten en leeftijdsgenoten juist zo groot. Let tijdens het lezen vooral op de invloed van leeftijdsgenoten, ouders, sociale media en identiteitsontwikkeling op het maken van keuzes.

Onderzoek daarna hoe de sociale gevoeligheid van het adolescente brein doorwerkt in loopbaankeuzes. Denk terug aan een keuze die je een leerling/student hebt zien maken, of aan een keuze die je zelf als tiener maakte, en analyseer welke rol leeftijdsgenoten, sociale media of de mening van anderen daarin speelden. Ga daarbij in op de vragen: Op welke manier hebben leeftijdsgenoten jou beïnvloed bij het maken van keuzes? Welke loopbaancompetenties werden hier geraakt? Wat zijn belemmeringen of juist kansen voor deze beïnvloeding?

Trek vervolgens de lijn naar je verwachtingen. Denk aan vragen als: als een loopbaankeuze op deze leeftijd sterk sociaal en contextgevoelig is, hoe definitief of wenselijk is die keuze dan, en wat betekent dat voor de manier waarop jij het loopbaangesprek voert en de sociale omgeving betreft? Onderbouw je analyse met verwijzingen naar de theorie.

Terug naar BoKS 4



Denkniveau-detective

Verdiep je in achtergrondliteratuur over de cognitieve en morele ontwikkeling van jongeren. Inzicht in de ontwikkeling van denken en zelfsturing bij jongeren helpt je om realistische verwachtingen te ontwikkelen over wat leerlingen/studenten in verschillende ontwikkelingsfasen aankunnen. Recent onderzoek laat zien dat ontwikkeling minder in vaste stappen verloopt en dat cultuur en sociale omgeving er sterk op ingrijpen. Dit is ook relevant voor LOB: loopbaanactiviteiten doen een beroep op vaardigheden als abstract denken, reflecteren op ervaringen, het afwegen van verschillende mogelijkheden, het onderbouwen van keuzes en het nadenken over de toekomst.

Lees [Kuijpers en Van Dinteren \(2016\)](#) of [Van Dinteren en Kuijpers \(2017\)](#) om te onderzoeken hoe inzichten uit de ontwikkelingspsychologie en breinontwikkeling kunnen bijdragen aan realistische verwachtingen van leerlingen/studenten tijdens loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding. Let tijdens het lezen vooral op welke cognitieve, reflectieve en morele vaardigheden je realistisch van leerlingen/studenten in verschillende ontwikkelingsfasen kunt verwachten en wat dit betekent voor het ontwerpen en begeleiden van LOB-activiteiten. Lees ook [Jolles \(2021\)](#): hij beschrijft de adolescent als studiekeizer niet in stadia, maar in termen van executieve functies als zelfinzicht, zelfregulatie en het overzien van gevolgen: functies die zich geleidelijk ontwikkelen en die jij als docent kunt ondersteunen. [Killen en Smetana \(2015\)](#) laten zien dat jongeren morele afwegingen per situatie maken en dat één ontwikkelingsniveau hun morele denken dus niet beschrijft.

Ga vervolgens op onderzoek uit bij je eigen leerlingen/studenten. Kies een of meerdere leerlingen/studenten die in hun ontwikkeling duidelijk van elkaar verschillen en leg hen dezelfde loopbaanvraag voor, bijvoorbeeld: wat wil je na dit jaar gaan doen, en waarom past dat bij jou? Analyseer daarna hun antwoorden als een detective. Hoe concreet of abstract praten ze? Welke tijdshorizon nemen ze mee: morgen, dit schooljaar of over vijf jaar? Hoeveel zelfinzicht spreken ze uit over hun kwaliteiten en motieven? Welke waarden en afwegingen spelen mee, en verschuiven die zodra de situatie verandert, bijvoorbeeld wanneer vrienden of ouders in het spel komen? Verklaar de verschillen die je aantreft vervolgens met de theorie: welke executieve functies zijn bij deze leerling/student al beschikbaar en welke nog niet, en waar zie je dat het antwoord vooral door de situatie wordt bepaald?

Sluit af met een korte reflectie waarin je beschrijft wat deze analyse betekent voor de manier waarop jij LOB begeleidt. Welke verwachtingen zijn, gezien de ontwikkeling van jongeren en jongvolwassenen, realistisch en welke nog niet?

Terug naar BoKS 4



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

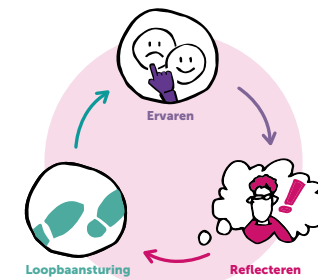
Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

- Laat docenten in opleiding eerst hun eigen verwachtingen expliciteren. Vraag wat zij denken dat leerlingen/studenten op verschillende leeftijden al wel en nog niet kunnen op het gebied van reflecteren, kiezen en plannen. Gebruik hun antwoorden als vertrekpunt om theorie en praktijk met elkaar te verbinden.
- Laat docenten in opleiding voorbeelden uit hun eigen schoolloopbaan of stage analyseren. Bespreek welke rol breinontwikkeling, sociale invloed en de omgeving speelden bij loopbaankeuzes. Welke ervaringen hebben hun keuzes beïnvloed? Hoe zijn zij hierin begeleid?

- Laat docenten in opleiding onderzoeken welke verwachtingen zij hebben van het gedrag van leerlingen/studenten. Bespreek in hoeverre kennis over breinontwikkeling kan helpen om dit gedrag beter te begrijpen en welke gevolgen dit heeft voor de manier waarop zij leerlingen/studenten begeleiden.
- Verbind de theorie aan praktijksituaties. Laat docenten in opleiding voorbeelden uit hun stage of eigen onderwijspraktijk inbrengen waarin breinontwikkeling zichtbaar is in keuzes, motivatie, zelfreflectie of de invloed van leeftijdsgenoten. Bespreek welke begeleidingsaanpak daarbij passend kan zijn.
- Laat docenten in opleiding LOB-activiteiten analyseren vanuit het ontwikkelingsniveau van de doelgroep. Bespreek welke cognitieve, sociale en reflectieve vaardigheden een activiteit vraagt en in hoeverre deze aansluiten bij de ontwikkeling van leerlingen/studenten.
- Stimuleer het delen van ervaringen. Laat docenten in opleiding verschillen tussen leerlingen/studenten of onderwijscontexten met elkaar vergelijken. Bespreek hoe deze verschillen invloed kunnen hebben op de begeleiding van loopbaanontwikkeling.
- Help docenten in opleiding de vertaalslag van theorie naar praktijk te maken. Bespreek tijdens of na het bestuderen van de literatuur welke inzichten voor hen nieuw waren en hoe deze hun verwachtingen van leerlingen/studenten beïnvloeden. Laat docenten in opleiding deze inzichten vervolgens toepassen op een praktijksituatie of LOB-activiteit.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)



Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.

Ervaren	BoKS 4 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Welke inzichten over de ontwikkeling van het brein hebben je het meest verrast? • Welke aannames over jongeren of jongvolwassenen zijn bij jou bevestigd of juist bijgesteld? • Welke relatie zie je tussen breinontwikkeling en loopbaanontwikkeling? • Hoe hebben de inzichten over breinontwikkeling jouw verwachtingen van wat leerlingen/studenten op verschillende leeftijden kunnen op het gebied van reflecteren, kiezen, plannen en loopbaanontwikkeling beïnvloed? • Heb je een LOB-activiteit ontworpen, geanalyseerd of uitgetoetst? Hoe kijk je hierop terug? Wat werkte goed, wat minder goed? • Welke inzichten uit de theorie wil je meenemen in je eigen onderwijspraktijk?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Hoe wil je de inzichten over breinontwikkeling toepassen in de begeleiding van leerlingen/studenten bij hun loopbaanontwikkeling? • Welke LOB-activiteit wil je ontwerpen, aanpassen of uitproberen op basis van wat je hebt geleerd? • Welke kennis of vaardigheden wil je nog verder ontwikkelen om leerlingen/studenten beter te kunnen begeleiden bij hun loopbaanontwikkeling? • Welke ervaringen uit je stage of onderwijspraktijk wil je de komende periode bewust observeren om je inzichten over breinontwikkeling verder te verdiepen? • Wie of wat kan je ondersteunen bij deze volgende stap?

Het vervolg is vooral gericht op het toepassen van de opgedane inzichten over breinontwikkeling in de begeleiding van leerlingen/studenten en bij het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van LOB-activiteiten. Je kunt dit toepassen binnen de leeruitkomsten (vak)docent, LOB-kansen benutten, mentor, loopbaangesprekken en mentor, LOB-activiteiten. Mogelijke vervolgvragen zijn:

- Voer één of meerdere loopbaangesprekken met leerlingen/studenten en analyseer achteraf hoe de ontwikkeling van het brein, de sociale omgeving en het ontwikkelingsniveau zichtbaar waren in het gesprek.
- Ontwerp, voer uit of evalueer een LOB-activiteit waarbij je bewust rekening houdt met de ontwikkeling van het brein, het ontwikkelingsniveau en de loopbaancompetenties van de doelgroep.
- Observeer tijdens je stage of werk hoe leerlingen/studenten keuzes maken en bespreek met een collega of mentor welke rol breinontwikkeling, sociale invloed en begeleiding daarbij spelen.
- Bespreek met collega's of mededocenten in opleiding welke verwachtingen zij hebben van wat leerlingen/studenten op verschillende leeftijden kunnen op het gebied van reflecteren, plannen en keuzes maken. Vergelijk deze verwachtingen met inzichten uit de literatuur en bespreek welke gevolgen dit heeft voor de begeleiding van loopbaanontwikkeling.
- Verdiep je verder in de ontwikkeling van het adolescentie brein of executieve functies en onderzoek welke betekenis deze inzichten hebben voor jouw rol als (vak)docent of mentor.

Terug naar BoKS 4



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

5. Arbeidsmarktinzicht

De docent heeft inzicht in ontwikkelingen in het beroepenveld in het algemeen en voor het eigen vak in het bijzonder. De docent zet leerlingen/studenten aan tot onderzoek om realistische beelden te vormen over werk, werkomgevingen, beroepen en opleidingen.

Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

9. Relevantie van je vak

De docent begrijpt de relevantie van het eigen vak en wat leerlingen/studenten daarbinnen leren voor de verdere (studie) loopbaanontwikkeling van de leerlingen/studenten.

Activiteiten

Arbeidsmarktinzicht:

Rol van je vak buiten school >

Vakexperts en professionals >

Opleidingsprofiel referentiekader >

Verken ontwikkelingen >

Arbeidsmarktinformatie >

AI als sparringpartner >

Veranderende arbeidsmarkt >

Relevantie van je vak:

Leerlingbeelden >

Motivatie >

Gesprek met leerlingen/studenten >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

LOB-kansen benutten >

LOB in vakles >

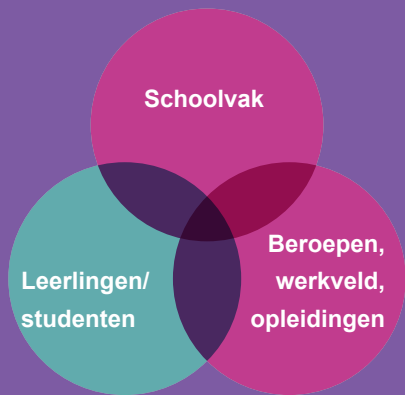


Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Aftrap arbeidsinzicht:

Met de volgende activiteiten onderzoek je hoe jouw vak betekenis krijgt buiten de schoolcontext: in beroepen, werkvelden, beroepspraktijken en vervolgoopleidingen. Ook verken je welke ontwikkelingen en trends daarin zichtbaar zijn en wat die betekenen voor jouw vak. Let daarbij niet alleen op waar het vak voorkomt buiten school, maar ook op wat leerlingen/studenten in het vak leren dat betekenisvol kan zijn voor hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan vakkennis, vaardigheden, manieren van denken, onderzoeken, communiceren, ontwerpen, analyseren of samenwerken.

Activiteit

Verken de rol van je vak buiten school

Zoek informatie op over de rol van jouw vak in andere contexten. Waar houden vakexperts zich mee bezig? Welke beroepen doen iets met je vak? Waar gaan actuele vakpublicaties over? Wat is herkenbaar van jouw vak in nieuwsberichten? Zoek bijvoorbeeld op vacature-sites (intermediair.nl; indeed.nl), zoek op nieuwspagina's (nos.nl) en bestudeer vakbladen etc. In welk opzicht is datgene wat je gevonden hebt nieuw of verrassend en wat was al bekend?

Terug naar BoKS 5/9

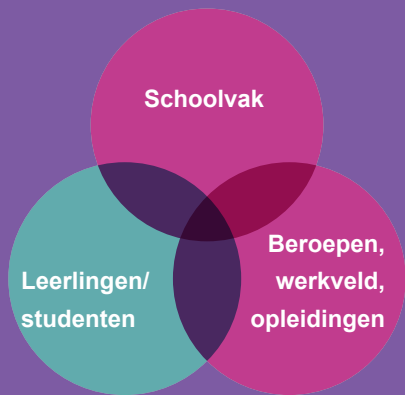


Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Aftrap arbeidsinzicht:

Met de volgende activiteiten onderzoek je hoe jouw vak betekenis krijgt buiten de schoolcontext: in beroepen, werkvelden, beroepspraktijken en vervolgoopleidingen. Ook verken je welke ontwikkelingen en trends daarin zichtbaar zijn en wat die betekenen voor jouw vak. Let daarbij niet alleen op waar het vak voorkomt buiten school, maar ook op wat leerlingen/studenten in het vak leren dat betekenisvol kan zijn voor hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan vakkennis, vaardigheden, manieren van denken, onderzoeken, communiceren, ontwerpen, analyseren of samenwerken.

Activiteit

Onderzoek opleidingsprofielen en referentiekaders

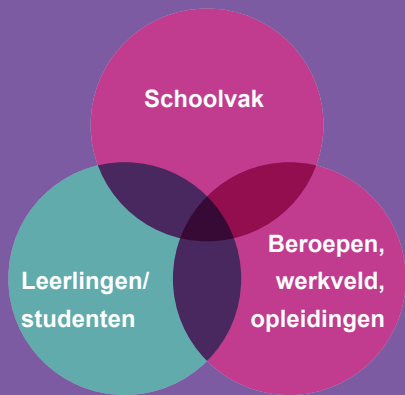
Ga voor een diversiteit van (vervolg)opleidingen en beroepen na in welke opzichten kennis van het vak een rol speelt. Kijk bijvoorbeeld eens voor mbo-opleidingen en hbo-opleidingen naar landelijke opleidingsprofielen en voor universitaire opleidingen naar domeinspecifieke referentiekaders:

- [Mbo: MijnSBB - Kwalificatieregister](#). Hier vind je kwalificatiedossiers voor alle mbo-opleidingen. Deze dossiers beschrijven welke kerntaken en werkprocessen een mbo-opgeleid professional beheerst.
- [Hbo: Vereniging Hogescholen | Opleidingsprofielen](#). Hier vind je voor hbo-opleidingen beroepsprofielen: profielen opgesteld door landelijke opleidingsoverleggen van hogescholen die eenzelfde opleiding aanbieden.
- Zoek naar domeinspecifieke referentiekaders van universitaire opleidingen.

Wat valt je op? Waar zie je relaties met het eigen vak waarmee je nog niet bekend bent? Wat betekent dit ook voor de wijze waarop je je vak interessant kunt maken voor leerlingen/studenten? Want welke vervolgoopleidingen kiezen zij zoal?

Terug naar BoKS 5/9





Aftrap arbeidsinzicht:

Met de volgende activiteiten onderzoek je hoe jouw vak betekenis krijgt buiten de schoolcontext: in beroepen, werkvelden, beroepspraktijken en vervolgoopleidingen. Ook verken je welke ontwikkelingen en trends daarin zichtbaar zijn en wat die betekenen voor jouw vak. Let daarbij niet alleen op waar het vak voorkomt buiten school, maar ook op wat leerlingen/studenten in het vak leren dat betekenisvol kan zijn voor hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan vakkennis, vaardigheden, manieren van denken, onderzoeken, communiceren, ontwerpen, analyseren of samenwerken.

Activiteit

Volg de LOB-module over arbeidsmarktinformatie

Doorloop de volgende module van het expertisepunt LOB: [Module 3 - versie Q1 2025](#) over arbeidsmarktinformatie. Na het volgen van deze module:

- Wees je je bewust van het belang van jongeren om, binnen LOB ook aandacht te besteden aan arbeidsmarktperspectieven
- Weet je op welke momenten dit thema binnen LOB effectief kan worden ingezet
- Weet je waar je LOB-opdrachten kan vinden die bijdragen aan realistische beroepsbeelden en informatie over de arbeidsmarkt
- Weet je waar je toegankelijke en betrouwbare bronnen kan vinden over de (regionale) arbeidsmarkt

En/of bestudeer het document: [Arbeidsmarktinformatie en LOB](#)

Ben in het bijzonder alert op 'haakjes' die je herkent in relatie tot je eigen vak.

Terug naar BoKS 5/9

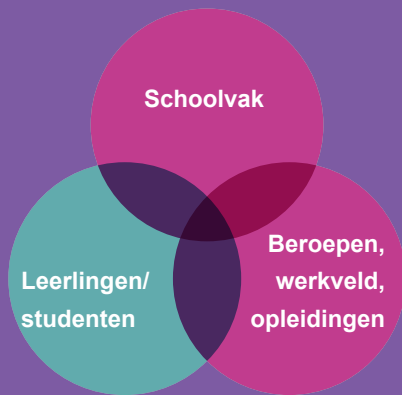


Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Aftrap arbeidsinzicht:

Met de volgende activiteiten onderzoek je hoe jouw vak betekenis krijgt buiten de schoolcontext: in beroepen, werkvelden, beroepspraktijken en vervolgoopleidingen. Ook verken je welke ontwikkelingen en trends daarin zichtbaar zijn en wat die betekenen voor jouw vak. Let daarbij niet alleen op waar het vak voorkomt buiten school, maar ook op wat leerlingen/studenten in het vak leren dat betekenisvol kan zijn voor hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan vakkennis, vaardigheden, manieren van denken, onderzoeken, communiceren, ontwerpen, analyseren of samenwerken.

Activiteit

Bekijk de lezing over de veranderende arbeidsmarkt

Bekijk de video van de lezing van Jeany van Beelen/Slijper, deel 2 '[De veranderende arbeidsmarkt](#)', [29 november 2021](#) en ga na waar je jouw vak in 'hoort'. Wat betekent dat voor jouw boodschap aan studenten? Hoe neem je dit mee de klas in?

Terug naar BoKS 5/9

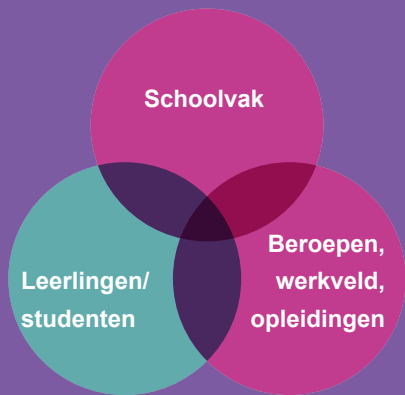


Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Aftrap arbeidsinzicht:

Met de volgende activiteiten onderzoek je hoe jouw vak betekenis krijgt buiten de schoolcontext: in beroepen, werkvelden, beroepspraktijken en vervolgoopleidingen. Ook verken je welke ontwikkelingen en trends daarin zichtbaar zijn en wat die betekenen voor jouw vak. Let daarbij niet alleen op waar het vak voorkomt buiten school, maar ook op wat leerlingen/studenten in het vak leren dat betekenisvol kan zijn voor hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan vakkennis, vaardigheden, manieren van denken, onderzoeken, communiceren, ontwerpen, analyseren of samenwerken.

Activiteit

Interview vakexperts en professionals

Interview vakdocenten, vakexperts, professionals die kennis van jouw vak toepassen, of mede docenten in opleiding over hun beelden van de betekenis van het vak 'buiten/ na school'. Wat van het vak vinden zij relevant? Specifieke vaardigheden, thema's? Wat van het vak op school is in het bijzonder belangrijk als basis? Wat zouden zij adviseren als boodschap voor de leerlingen/studenten over het belang van het vak? Met welke voorbeelden kunnen zij de relevantie van het vak illustreren?

Terug naar BoKS 5/9

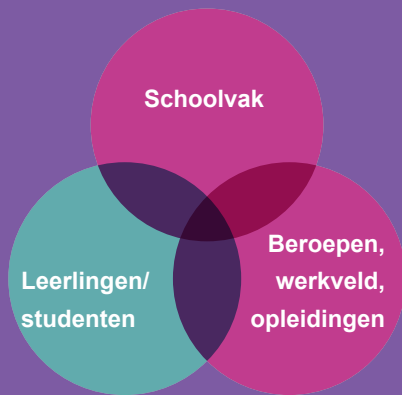


Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Aftrap arbeidsinzicht:

Met de volgende activiteiten onderzoek je hoe jouw vak betekenis krijgt buiten de schoolcontext: in beroepen, werkvelden, beroepspraktijken en vervolgoopleidingen. Ook verken je welke ontwikkelingen en trends daarin zichtbaar zijn en wat die betekenen voor jouw vak. Let daarbij niet alleen op waar het vak voorkomt buiten school, maar ook op wat leerlingen/studenten in het vak leren dat betekenisvol kan zijn voor hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan vakkennis, vaardigheden, manieren van denken, onderzoeken, communiceren, ontwerpen, analyseren of samenwerken.

Activiteit

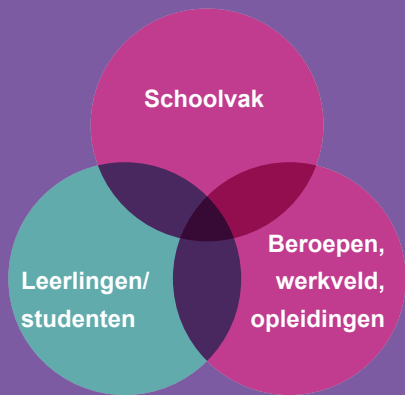
Verken arbeidsmarkt- en opleidingsontwikkelingen

Ga na wat de ontwikkelingen zijn voor de keuze voor beroepen en/of vervolgoopleidingen waarin kennis van jouw vak een belangrijke rol speelt. Kijk bijvoorbeeld eens op de volgende sites voor informatie over algemene ontwikkelingen die wellicht ook verband houden met het eigen vakgebied:

- www.uwv.nl: het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) rapporteert over kansrijke beroepen, arbeidsmarktpositie etc.
- www.cbs.nl: informatie over werkgelegenheid, sectoren, groei/krimp
- www.roa.nl: toekomstverwachtingen per beroep en opleidingsniveau

Terug naar BoKS 5/9





Aftrap arbeidsinzicht:

Met de volgende activiteiten onderzoek je hoe jouw vak betekenis krijgt buiten de schoolcontext: in beroepen, werkvelden, beroepspraktijken en vervolgoopleidingen. Ook verken je welke ontwikkelingen en trends daarin zichtbaar zijn en wat die betekenen voor jouw vak. Let daarbij niet alleen op waar het vak voorkomt buiten school, maar ook op wat leerlingen/studenten in het vak leren dat betekenisvol kan zijn voor hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling. Denk bijvoorbeeld aan vakkennis, vaardigheden, manieren van denken, onderzoeken, communiceren, ontwerpen, analyseren of samenwerken.

Activiteit

Zet AI in als sparringpartner

Zie het voorbeeldprompt waarmee je AI kunt inzetten als sparringpartner in het verbreden van je inzicht. Met deze activiteiten verdiep en verbreed je je inzicht in BoKS 5 Arbeidsmarktinzicht, doordat je onderzoekt welke ontwikkelingen zichtbaar zijn in beroepenvelden, werkvelden, arbeidsmarkt en vervolgoopleidingen waarin jouw vak een rol speelt. Tegelijkertijd werk je aan BoKS 9 Relevantie van je vak, doordat je nagaat wat deze inzichten betekenen voor de relevantie van jouw vak en van wat leerlingen/studenten daarin leren voor hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling.

Verwerk je bevindingen in een document, een infographic, een concept-map, een presentatie of een andere vorm en ga erover in gesprek met medestudenten en/of je docent/lerarenopleider.

Voorbeeldprompt



Terug naar BoKS 5/9





Voorbeeldprompt

Ik wil mijn inzicht verbreden in hoe het schoolvak [vak] betekenis krijgt buiten de schoolcontext, vooral in beroepen, werkvelden, beroepspraktijken en werkomgevingen en de ontwikkelingen die in het beroepenveld spelen. Ik wil AI gebruiken als sparringspartner, niet als vervanger van mijn eigen denken.

Neem het denkwerk niet van mij over. Geef geen afgeronde analyse en formuleer geen kant-en-klare conclusies voor mij. Help mij vooral door vragen te stellen, perspectieven te verbreden, verbanden zichtbaar te maken, mijn aannames te bevragen en mijn redenering aan te scherpen.

Geef mij dus geen kant-en-klare analyse, maar help mij door:

- eerst te vragen wat ik zelf al zie, vermoed of belangrijk vind
- daarna door te vragen op mijn antwoorden
- mijn aannames, versmallingen en blinde vlekken te benoemen
- nieuwe perspectieven, contexten en voorbeelden aan te reiken om verder over na te denken
- mij te helpen onderscheid te maken tussen kennis, vaardigheden, denkwijzen, toepassingen en maatschappelijke betekenis
- mij te verwijzen naar bronnen die helpend kunnen zijn
- af en toe samen te vatten wat mijn inzichten tot nu toe zijn

Laat mij onderzoeken:

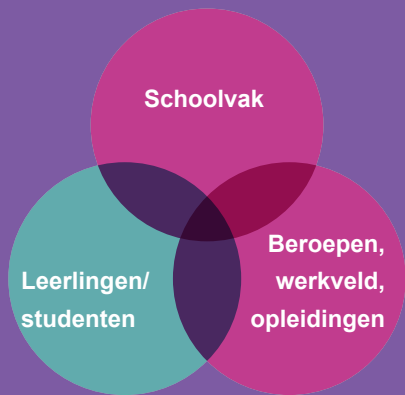
1. welke ontwikkelingen zichtbaar zijn in beroepenvelden en beroepspraktijken
2. welke veranderingen daarin van invloed zijn op kennis, vaardigheden en professioneel handelen
3. hoe deze ontwikkelingen raken aan de inhoud, denkwijzen en betekenis van mijn vak
4. wat dit zichtbaar maakt over de positie en relevantie van mijn vak buiten school

Stimuleer me om bronnen te raadplegen (bijvoorbeeld: www.uwv.nl: www.cbs.nl: www.roa.nl) en informatie te ordenen.

Help mij stap voor stap om mijn eigen inzichten te formuleren, te verdiepen en te ordenen.

Printversie





Aftrap 'Inzicht in hoe leerlingen/studenten het vak zien en waarderen':

Met de volgende activiteiten kun je nagaan welke beelden leerlingen/studenten van jouw vak hebben.

Activiteit

Zoek literatuur over leerlingbeelden van je vak

Zoek (onderzoeks)literatuur over leerlingen/studenten en jouw vak: is al eens onderzocht welke beelden leerlingen/studenten hebben over je vak? Bevraag AI of zoek naar bronnen met scholar.google.nl. Bij beelden kun je denken aan moeilijkheidsgraad, maar ook aan relevantie. En denk ook aan motieven die leerlingen/studenten hebben om al of niet voor jouw vak te kiezen.

Terug naar BoKS 5/9

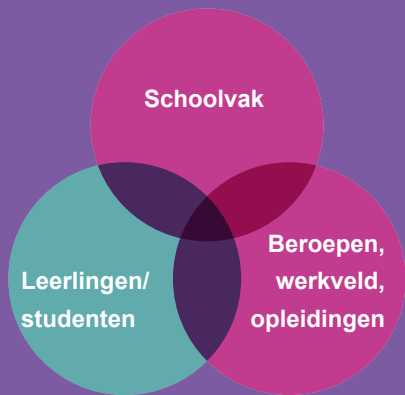


Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Aftrap 'Inzicht in hoe leerlingen/studenten het vak zien en waarderen':

Met de volgende activiteiten kun je nagaan welke beelden leerlingen/studenten van jouw vak hebben.

Activiteit

Ga in gesprek met leerlingen/studenten

Ga gesprekken aan met leerlingen/studenten: hoe ervaren zij jouw vak? Spreekt het vak hen aan, en waarom wel of niet? Waar zien zij het vak terug buiten school, bijvoorbeeld in bijbanen, beroepen (van ouders/verzorgers), opleidingen, werkvelden, maatschappelijke vraagstukken of hun eigen toekomst? Vinden zij het vak relevant voor hun verdere studie- of loopbaanmogelijkheden? Welke kennis, vaardigheden of manieren van denken uit het vak denken zij later nodig te hebben? Welke (eventueel stereotype) beelden hebben zij over het vak en over beroepen of opleidingen waarin het vak een rol speelt? Vraag steeds door op hun antwoorden.

Terug naar BoKS 5/9

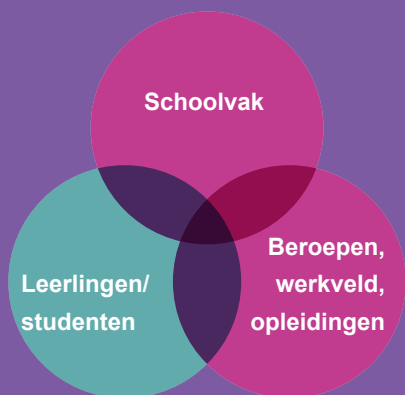


Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)





Aftrap 'Inzicht in hoe leerlingen/studenten het vak zien en waarderen':

Met de volgende activiteiten kun je nagaan welke beelden leerlingen/studenten van jouw vak hebben.

Activiteit

Neem een motivatievragenlijst af

Neem een vragenlijst af onder leerlingen/studenten waarin je hun motivatie voor het vak uitvraagt. Zie bijvoorbeeld: [Motivatietool Leerlingen/studenten - VO-raad](#). Deze motivatietool meet met behulp van zestien stellingen de mate van motivatie voor het onderwijs bij leerlingen/studenten op school, tijdens een vak of gedurende een onderdeel van een vak. Deze stellingen horen bij vier verschillende typen motivatie:

Intrinsieke motivatie	Intrinsieke motivatie geeft aan in hoeverre leerlingen/studenten werken voor het plezier en de voldoening die school geeft. Intrinsiek gemotiveerde leerlingen/studenten voeren de taak uit voor het plezier en de voldoening die het uitvoeren van de taak hen geeft.
Geïdentificeerde motivatie	Geïdentificeerde motivatie geeft aan in hoeverre leerlingen/studenten aan school werken omdat zij dat zelf belangrijk vinden. Bij geïdentificeerde motivatie wordt een externe factor (bijvoorbeeld: 'mijn ouders vinden het belangrijk dat ik hard werk voor school') door leerlingen/studenten geïnternaliseerd ('ik vind het belangrijk om hard te werken voor school'). Het ligt dus dicht tegen intrinsieke motivatie aan, maar is van origine wel extern gereguleerd, waardoor het een vorm van extrinsieke motivatie is.
Externe motivatie	Externe motivatie houdt in dat leerlingen/studenten aan school werken omdat dit van hen verwacht wordt. Dit type motivatie geeft aan in hoeverre leerlingen/studenten werk leveren omdat er een beloning tegenover staat of om negatieve gevolgen te vermijden.
Amotivatie	Amotivatie geeft aan in hoeverre leerlingen/studenten geen besef hebben waarom ze aan school werken of niet de mogelijkheid ervaren de uitvoering van een taak te beïnvloeden. Het begrip "amotivatie" wordt gebruikt om aan te geven dat leerlingen/studenten de relatie tussen het eigen gedrag en de uitkomsten van een taak niet zien. Er is dan geen besef van het doel, de verwachting van een beloning of de gevoelde mogelijkheid de uitvoering van de taak te beïnvloeden.

Verwerk je bevindingen bij één of alle bovenstaande activiteiten bijvoorbeeld in een document, een infographic, een presentatie of een andere vorm en ga erover in gesprek met medestudenten en/of je docent/lerarenopleider.

Terug naar BoKS 5/9



Suggesties voor begeleiding

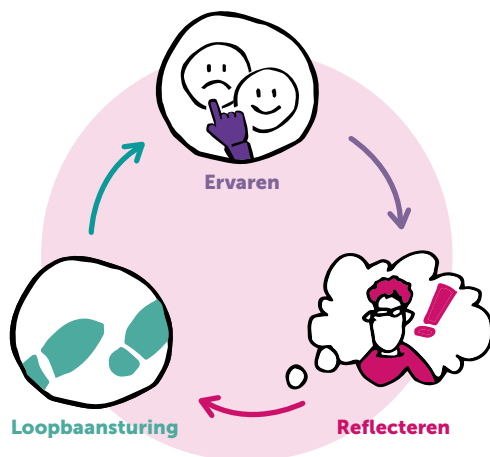
Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.

- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 5 en 9 activiteiten
Reflecteren	Het gaat vooral om het onderzoeken van beroepen, vervolgopleidingen en ontwikkelingen in werkvelden waarin het eigen vak een rol speelt, en om de vraag hoe deze inzichten betekenisvol kunnen worden gemaakt voor leerlingen/studenten, bijvoorbeeld in de vakles. Te stellen vragen: - Was die relatie tussen de wereld buiten het vak en de wereld van het vak makkelijk of moeilijk te maken? - Hoe reageerden leerlingen/studenten op die vragenlijst bijvoorbeeld en hoe duid je dat? - Wat was nieuw of verrassend? En wat zegt of betekent dat voor je beeld van en visie op LOB? - Welke kwaliteiten heb je aangesproken en/of nodig gehad?
Loopbaansturing	Stel/bespreek vragen als: - Welke inzichten over de betekenis van jouw vak in beroepen, werkvelden of vervolgopleidingen wil je verder verdiepen? - Welke beelden van leerlingen/studenten over jouw vak wil je verder onderzoeken of nuanceren? - Hoe organiseer je dat je je bevindingen bespreekt, aanscherpt en vertaalt naar je eigen onderwijspraktijk?
	Vervolg is vooral om de opgedane inzichten toe te passen in de vakles om LOB in de vakles te integreren (zie leeruitkomst vakdocent 'LOB in de vakles') bijvoorbeeld om het beeld van leerlingen/studenten over het vak te laten verbreden. Hoe zou dat kunnen? - Hoe kun je deze inzichten gebruiken om leerlingen/studenten een rijker en realistischer beeld te geven van jouw vak buiten school? - Welke concrete stap kun je zetten om dit in een vakles of LOB-activiteit uit te proberen? Waar zie je kansen of mogelijkheden? - Wie of wat heb je daarvoor nodig, bijvoorbeeld bronnen, leerlingen/studenten, collega's, professionals of feedback van medestudenten?

Terug naar BoKS 5/9



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

6. Wetgeving LOB

De docent weet wat de wettelijke kaders zijn als het gaat om LOB in het voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs (vmbo, havo, vwo en mbo).

Activiteit

Ontdekken wettelijke kaders >

Feit of fabel >

Wetgeving onder de loop >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

Loopbaandossier >

LOB-programma >

LOB-beleid >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Ontdekken van wettelijke kaders

Je gaat tijdens deze activiteit aan de slag met de wettelijke kaders rondom LOB binnen het vmbo, havo/vwo en mbo. Het doel is dat je inzicht krijgt in de overeenkomsten en verschillen tussen de onderwijssectoren en ontdekt wat dit betekent voor jouw toekomstige rol als vakdocent, mentor of LOB-expert.

Je kunt deze activiteit zelfstandig uitvoeren of samen met één of meer mededocenten in opleidingen. Werk je samen, dan kun je de activiteit uitvoeren volgens de expertmethode. Verdeel de onderwijssectoren onderling, zodat iedere docent in opleiding of groep zich verdiept in één sector. Werk je zelfstandig, onderzoek dan alle drie de onderwijssectoren.

Opwarmer

Voordat je de wettelijke kaders gaat onderzoeken, sta je eerst stil bij je eigen opvattingen over de rol van wetgeving binnen LOB.

Bespreek individueel of met mededocenten in opleidingen de volgende vragen:

- Waarom zou LOB volgens jou wel of niet wettelijk moeten zijn vastgelegd?
- Welke ruimte zou een school volgens jou moeten hebben om LOB zelf vorm te geven?
- Wat verwacht je dat wetgeving kan bijdragen aan de kwaliteit van LOB?

Noteer je belangrijkste argumenten. Kom na afloop van deze activiteit terug op deze vragen en onderzoek in hoeverre jouw inzichten zijn veranderd.

Onderzoek

Onderzoek per onderwijssector de volgende onderwerpen:

- Welke wettelijke verplichtingen gelden rondom LOB?
- Welke onderdelen zijn niet wettelijk verplicht, maar worden wel gezien als kwaliteitskenmerken?
- Hoe wordt de kwaliteit van LOB bewaakt of gestimuleerd?
- Welke organisaties spelen een rol bij kwaliteitsontwikkeling en ondersteuning?
- Wie houdt toezicht op de naleving van de wettelijke kaders?

Verwerk je bevindingen in een zelfgemaakt schema, een poster of een digitaal canvas. Maak daarbij onderscheid tussen wettelijke eisen, aanbevelingen en kwaliteitscriteria, organisaties, kwaliteitsborging en toezicht.

Werk je volgens de expertmethode, wissel dan vervolgens je bevindingen uit met mededocenten in opleidingen die een andere onderwijssector hebben onderzocht. Vergelijk de uitkomsten en bespreek de belangrijkste overeenkomsten en verschillen tussen vmbo, havo/vwo en mbo.

Afronding

Kom terug op de vragen uit de opwarmer en bespreek in hoeverre jouw opvattingen over de rol van wetgeving binnen LOB zijn veranderd.

Reflecteer vervolgens op de volgende vragen:

- Wat zijn de belangrijkste inzichten die je hebt opgedaan? Licht je antwoord toe.
- Wanneer kunnen de wettelijke kaders helpen om leerlingen/studenten te ondersteunen bij het nemen van regie over hun ontwikkeling en het leren omgaan met keuzes en onzekerheid?
- Hoe wil jij in jouw toekomstige onderwijspraktijk omgaan met de wettelijke kaders?

Terug naar BoKS 6



Feit of fabel?

Onderzoek tijdens deze activiteit in hoeverre jij de wettelijke kaders rondom LOB kent. Voer de activiteit uit samen met mededocenten in opleidingen, collega's op je stageschool of andere onderwijsprofessionals. Je kunt de activiteit ook gebruiken als werkvorm tijdens een teamoverleg of een bijeenkomst over LOB.

Lees om de beurt een stelling voor. Kies vervolgens of je denkt dat de stelling een feit, fabel of twijfelgeval is. Licht je keuze toe en onderbouw deze met argumenten of verwijzingen naar wet- en regelgeving en andere betrouwbare bronnen. Wanneer de juiste onderbouwing nog niet bekend is, neem dan de tijd om gezamenlijk betrouwbare bronnen te raadplegen en de stelling verder te onderzoeken.

Gebruik bijvoorbeeld de volgende stellingen:

- “LOB is alleen verplicht in het vmbo”
- “Iedere leerling/student moet een loopbaandossier hebben”
- “De Onderwijsinspectie houdt toezicht op de manier waarop scholen hun wettelijke opdracht rondom LOB uitvoeren”
- “Het vmbo en mbo werken beide met dezelfde vijf loopbaancompetenties”
- “Mbo-studenten hebben een inspanningsverplichting voor LOB”

Besprek na iedere stelling waarom deze juist of onjuist is en welke wettelijke kaders hieraan ten grondslag liggen.

Onderzoek daarnaast welke misverstanden over de wetgeving rondom LOB in de praktijk kunnen ontstaan en welke gevolgen deze kunnen hebben voor de begeleiding van leerlingen/studenten.

Sluit de activiteit af door te benoemen welke nieuwe inzichten je (en/of het team) hebt opgedaan en in welke onderdelen van de wetgeving jij je verder wilt verdiepen.

Terug naar BoKS 6



Wetgeving onder de loep

Je onderzoekt in hoeverre jouw (stage)school voldoet aan de wettelijke kaders voor LOB en formuleert ontwikkelkansen.

1. Voorbereiding: bestudeer de wettelijke kaders van de onderwijssector waarin je stage loopt (vmbo, havo/vwo of mbo).
2. Verzamel informatie op school: bestudeer één of meer van de volgende documenten:
 - Schoolplan of schoolgids
 - LOB-beleid of LOB-plan
 - PTA (vmbo, havo/vwo)
 - OER of studiegids (mbo)
 - Mentorprogramma
 - Loopbaandossier of portfolio
3. Interview daarnaast één van de volgende personen:
 - Mentor
 - Decaan
 - LOB-coördinator
 - Teamleider
4. Analyse
 - Welke wettelijke LOB-eisen herken je?
 - Welke wettelijke eisen kun je niet of onvoldoende terugvinden?
 - Hoe wordt LOB op deze school vormgegeven?
 - Welke sterke punten zie je?
 - Welke ontwikkelkansen zie je?
5. Advies
 - Formuleer één of twee concrete aanbevelingen waarmee de school de kwaliteit of zichtbaarheid van LOB kan versterken.

Terug naar BoKS 6



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

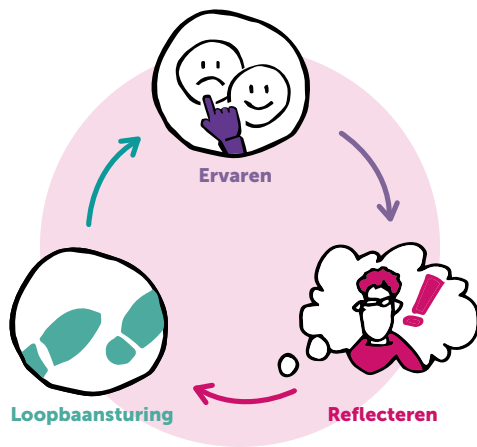
- Leg de nadruk op de onderbouwing. Vraag docenten in opleidingen bij activiteiten zoals Feit of fabel? niet alleen een keuze te maken, maar deze ook te onderbouwen met betrouwbare bronnen. Wanneer docenten in opleidingen het antwoord niet weten, stimuleer hen dan om dit gezamenlijk te onderzoeken in plaats van direct het antwoord te geven.
- Maak de vertaalslag naar de beroepspraktijk. Bespreek steeds wat de wettelijke kaders betekenen voor het handelen van een vakdocent, mentor of LOB-expert. Gebruik hierbij voorbeelden of casussen uit de stage- of onderwijspraktijk.

- Stimuleer kennisuitwisseling en vergelijking. Laat docenten in opleidingen tijdens de expertvorm of na de analyse van de stageschool bevindingen met elkaar vergelijken. Bespreek welke overeenkomsten en verschillen zichtbaar zijn tussen onderwijssectoren of scholen en onderzoek waardoor deze verschillen ontstaan.
- Benadruk dat wetgeving een ondergrens vormt. Bespreek dat scholen ruimte hebben om LOB op verschillende manieren vorm te geven. Onderzoek daarom niet alleen of aan de wettelijke eisen wordt voldaan, maar ook welke keuzes scholen maken om de kwaliteit van LOB verder te versterken. Bespreek evt. deze twee voorbeelden van de inrichting van LOB.
 1. [LOB is cruciaal tijdens je middelbare schooltijd | Expertisepunt LOB](#), dit is vanuit het perspectief van een leerling.
 2. [LOB versterkt de verbindingen binnen en buiten de school | Expertisepunt LOB](#).
- Stimuleer het gebruik van actuele en betrouwbare bronnen. Wijs docenten in opleidingen erop dat wet- en regelgeving kan veranderen. Moedig hen daarom aan om tijdens de activiteiten gebruik te maken van actuele wet- en regelgeving en betrouwbare bronnen en waar je deze informatie kunt vinden.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Terug naar BoKS 6



Ervaren	BoKS 6 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Welke nieuwe inzichten heb je opgedaan over de wettelijke kaders van LOB? • Wat verraste jou tijdens het onderzoeken van de wet- en regelgeving? • Welke onderdelen vond je makkelijk of juist lastig om te begrijpen of toe te passen? Waar zat dat in? • Welke misverstanden over de wettelijke kaders zijn voor jou zichtbaar geworden? • Wat zeggen jouw bevindingen over de manier waarop LOB op jouw stage- of werkschool is vormgegeven? • Wat neem je mee uit deze activiteit voor jouw eigen handelen als vakdocent, mentor of LOB-expert?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • In welke onderdelen van de wet- en regelgeving wil je je verder verdiepen? • Hoe wil je de opgedane kennis over de wettelijke kaders inzetten tijdens jouw stage of in jouw toekomstige onderwijspraktijk? • Welke concrete stap kun je zetten om beter zicht te krijgen op de manier waarop LOB binnen jouw school is georganiseerd? • Met wie wil je hierover in gesprek gaan, bijvoorbeeld een mentor, decaan, LOB-coördinator of teamleider? • Welke kennis, ervaring of ondersteuning heb je nodig om de wettelijke kaders bewuster toe te passen in jouw rol als onderwijsprofessional?
Het vervolg is vooral gericht op het toepassen van de wettelijke kaders in de onderwijspraktijk. Verdiep je in de manier waarop de wettelijke kaders zichtbaar zijn in het LOB-programma, het LOB-beleid, het Loopbaandossier en de begeleiding van leerlingen/ studenten.	

Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

7. Onderwijskolom

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.

Activiteit

Leerroutes in beeld >

Doorstroom en uitstroom >

Wegwijs in doorstroom >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

Loopbaangesprekken >

Verdiepende loopbaangesprekken >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Leerroutes in beeld

Er zijn verschillende leerroutes mogelijk om door en uit te stromen. Bekijk hier de doorstroomtool.

Kies een onderwijscontext die aansluit bij jouw stage of werkplek (vmbo, havo/vwo of mbo).

Breng een actuele onderwijsroute in kaart:

- Waar start de leerling/student?
- Welke doorstroommogelijkheden zijn er?
- Welke uitstroommogelijkheden zijn er?
- Welke alternatieve routes zijn mogelijk?
- Welke actuele ontwikkelingen spelen een rol bij deze route?

Visualiseer de route in een schema, infographic of tijdlijn.

Terug naar BoKS 7



Doorstroom en uitstroom op mijn eigen school

Ga in gesprek met een mentor, decaan, LOB-coördinator, studieloopbaanbegeleider of teamleider. Onderzoek hoe doorstroom en uitstroom binnen jouw (stage)school of opleiding eruitzien. Hieronder worden suggesties voor vragen gegeven.

Doorstroom en uitstroom

- Welke doorstroom- en uitstroomroutes komen hier het meest voor?
- Zijn er cijfers beschikbaar over doorstroom, uitstroom, studiewissel of uitval?

De leerling/student

- Met welke keuzes en twijfels worstelen leerlingen/studenten het meest?
- Welke redenen voor uitval, afstroom of studiewissel komen regelmatig voor?
- Welke groepen leerlingen/studenten hebben extra ondersteuning nodig bij het maken van keuzes?

De omgeving

- Welke rol spelen ouders/verzorgers bij deze keuzes?
- Wat zijn (vaste) momenten waarop ouders samen met de school spreekt over door- en uitstroom?
- Welke invloed hebben vrienden, stagebedrijven of werkgevers op het maken van keuzes?
- Welke verwachtingen leven er rondom vervolgstudies, werk of doorstroom?

Begeleiding

- Hoe ondersteunt de school leerlingen/studenten bij doorstroom- en uitstroomkeuzes?
- Welke begeleidingsmomenten zijn vastgelegd door de school?
- Welke rol spelen mentoren, docenten, decanen of studieloopbaanbegeleiders?
- Wat doet de school om uitval te voorkomen?

Schrijf of presenteer een korte praktijkanalyse waarin je:

- De belangrijkste doorstroom- en uitstroomroutes benoemt;
- De grootste uitdagingen voor leerlingen/studenten benoemt;
- Uitlegt hoe de school leerlingen/studenten hierbij ondersteunt;
- Reflecteert op wat dit betekent voor jouw rol als docent of mentor.

[Terug naar BoKS 7](#)

Wegwijs in doorstroom: van mogelijkheden naar loopbaangesprek

1. Verken de situatie: kies één van de casussen.

Bekijk casus 1 t/m 6 >

Beschrijf:

- Wat speelt er in deze situatie?
- Waar twijfelt de leerling/student over?
- Welke invloed hebben ouders, vrienden, stage, werk of eerdere ervaringen?
- Welke informatie mis je nog om de situatie goed te begrijpen?

2. Onderzoek de mogelijkheden: breng de onderwijs- en loopbaanmogelijkheden in kaart.

Onderzoek:

- Welke doorstroommogelijkheden zijn er?
- Welke uitstroommogelijkheden zijn er?
- Welke alternatieve routes zijn mogelijk?
- Welke informatie zou je als mentor of loopbaanbegeleider moeten kennen om de leerling/student goed te kunnen begeleiden?

Gebruik hierbij bijvoorbeeld:

- Doorstroomtool
- Doorstroomdossier
- Wegwijs in Doorstroomgegevens
- Websites van opleidingen
- Arbeidsmarktinformatie

3. Bereid een loopbaangesprek voor

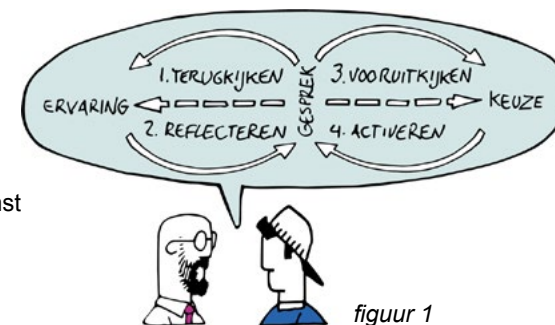
Je doel is niet om een advies te geven, maar om de leerling/student te helpen onderzoeken wat bij hem of haar past. Werk uit:

- Welke drie tot vijf open vragen zou je stellen?
- Welke kwaliteiten, motieven, ervaringen of toekomstbeelden wil je verkennen?
- Welke informatie zou je tijdens of na het gesprek aanbieden?
- Wat zou een passende vervolgstap kunnen zijn?

4. (optioneel): Oefen het gesprek

Voer het gesprek in tweetallen. Voer loopbaangesprekken met enkele leerlingen/studenten volgens de fases van het LOB-gesprek (zie figuur 1). In de handleiding voor leeruitkomst 'loopbaangesprekken' en leeruitkomst 'verdiepende loopbaangesprekken' staan alle fasen, oefeningen, voorbeeldvragen en tips beschreven. Rollen:

- Leerling/student
- Mentor/LOB-begeleider



figuur 1

5. Bespreek na afloop:

- Welke vragen hielpen de leerling/student?
- Wanneer verviel je in adviseren?
- Hoe hielp je de leerling/student zelf betekenis te geven aan zijn of haar ervaringen?
- Welke kennis over de onderwijskolom had jij nodig om deze leerling/student goed te kunnen begeleiden, en welke kennis mis je nog?

Terug naar BoKS 7 >



Casus 1: havo of mbo?

Sanne (16 jaar) zit in 4 vmbo-tl en haalt goede cijfers. Haar ouders vinden dat ze naar de havo moet, omdat ze later dan meer mogelijkheden heeft. Sanne twijfelt. Ze leert liever door te doen dan uit boeken en kijkt enthousiast naar opleidingen in het mbo. Tegelijkertijd is ze bang dat ze later spijt krijgt als ze niet voor de havo kiest.

Twijfels: kies ik voor een route die beter bij mij past of voor meer doorstroommogelijkheden? Wat als ik later toch naar het hbo wil? Stel ik mijn ouders teleur als ik voor het mbo kies?

Casus 2: mbo of aan het werk?

Daan (19 jaar) volgt een mbo-niveau 3-opleiding tot Logistiek teamleider. Hij loopt stage bij een distributiecentrum en krijgt veel complimenten van zijn praktijkbegeleider. Het bedrijf heeft aangegeven dat hij na zijn diploma direct aan de slag kan. Daan kijkt uit naar een eigen inkomen en meer zelfstandigheid.

Tegelijkertijd ziet zijn studieloopbaanbegeleider mogelijkheden voor doorstroom naar mbo-niveau 4. Daarmee vergroot hij zijn kansen op leidinggevende/specialistische functies en verdere doorgroeimogelijkheden. Daan twijfelt. Nog een paar jaar naar school spreekt hem niet aan, maar hij vraagt zich af of hij later spijt krijgt als hij nu stopt met leren.

Twijfels: Kies ik voor direct geld verdienen of investeer ik in mijn toekomst? Ben ik na jaren school niet toe aan werken? Heb ik niveau 4 echt nodig voor mijn doelen? Kan ik later nog doorleren als ik nu ga werken?

Casus 3: welk profiel past bij mij?

Lisa (15 jaar) zit in 3 havo en moet binnenkort een profiel kiezen. Ze vindt biologie interessant en haalt daar goede cijfers voor. Tegelijkertijd is ze creatief, houdt ze van ontwerpen en vindt ze kunst een van de leukste vakken op school. Haar ouders adviseren haar om een profiel te kiezen met zoveel mogelijk vervolgopties. Haar mentor zegt dat een natuurprofiel veel deuren openhoudt. Ondertussen kiezen veel van haar vriendinnen ook voor Natuur & Gezondheid. Lisa merkt dat ze steeds meer stress krijgt van de keuze. Ze weet namelijk nog helemaal niet wat ze later wil worden. De ene week lijkt fysiotherapie haar leuk, de volgende week denkt ze aan iets creatiefs. Ze is bang dat ze straks een profiel kiest waardoor bepaalde opleidingen niet meer mogelijk zijn.

Twijfels: hoe weet ik welk profiel bij mij past als ik nog niet weet wat ik later wil worden? Moet ik kiezen voor vakken die ik leuk vind of voor een profiel dat veel mogelijkheden openhoudt? Wat als ik nu een keuze maak en over een paar jaar iets heel anders wil? Hoe weet ik of ik mijn eigen keuze maak en niet vooral luister naar mijn ouders of anderen? Veel van mijn vrienden lijken al precies te weten wat ze willen kiezen. Waarom vind ik dit zo lastig?

Casus 4: doorstroom binnen het mbo

Kevin (18 jaar) volgt een mbo-2 opleiding Facilitair Medewerker. Zijn opleiding verloopt goed en zijn begeleider denkt dat hij mbo-3 aankan. Kevin twijfelt. Op niveau 2 voelt hij zich succesvol, maar hij is bang dat niveau 3 te moeilijk wordt. In zijn omgeving zijn weinig mensen die verder hebben gestudeerd.

Twijfels: ben ik slim genoeg voor een hoger niveau? Wat gebeurt er als ik faal? Is doorleren de extra inspanning waard?

Verder lezen >





Casus 5: BOL of BBL?

Dylan (16 jaar) zit in 4 vmbo-kader en moet een keuze maken voor een mbo-opleiding. Tijdens zijn stage bij een installatiebedrijf ontdekte hij dat hij het leuk vindt om te bouwen, te monteren en te zien hoe iets uiteindelijk werkt. Hij krijgt energie van het maken van iets tastbaars en vindt het fijn om samen met collega's aan een opdracht te werken. Dylan twijfelt tussen een BOL-opleiding en een BBL-opleiding.

Twijfels: leer ik meer op school of juist door het werk te doen? Ben ik klaar om vier dagen per week te werken? Kan ik later nog verder leren als ik voor BBL kies? Hoe weet ik of dit werk echt bij mij past?

Casus 6: ik heb al twee opleidingen geprobeerd

Noa (19 jaar) is na het vmbo gestart met een mbo-opleiding Zorg & Welzijn. Na een jaar stopte ze omdat het werk haar niet aansprak. Daarna begon ze aan een opleiding Marketing & Communicatie, maar ook daar twijfelt ze inmiddels sterk. Ze vindt sommige onderdelen interessant, maar ziet zichzelf het werk later niet doen. Haar ouders maken zich zorgen en vragen zich af wanneer ze nu eindelijk een keuze maakt.

Twijfels: ligt het aan de opleidingen of weet ik gewoon niet wat ik wil? Moet ik doorgaan terwijl ik twijfel? Wat als ik weer stop en opnieuw moet beginnen? Hoe ontdek ik wat echt bij mij past? Ben ik de enige die nog steeds niet weet wat ze wil?

Printversie



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

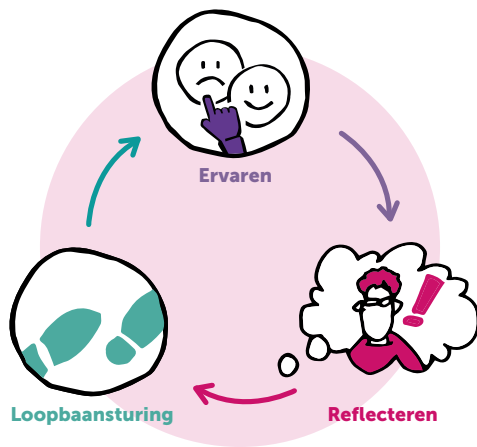
- Laat docenten in opleidingen eerst zelf verkennen voordat je informatie aanvult. Vraag docenten in opleidingen eerst welke doorstroom- en uitstroommogelijkheden zij zelf kennen. Gebruik hun antwoorden als vertrekpunt om kennis aan te vullen of misvattingen te bespreken.
- Laat docenten in opleidingen terugblikken op hun eigen doorlopen leerroutes. Voor welke dilemma's hebben zij gestaan? Hoe voelde zij zich vóór het maken van keuzes? Hoe werden zij gestimuleerd of afgeremd in het onderzoeken van mogelijkheden? Wie of wat heeft hen geïnspireerd of beperkt?
- Stimuleer nieuwsgierigheid in plaats van het vinden van het juiste antwoord. Moedig docenten in opleidingen aan om verschillende onderwijs- en loopbaanroutes te onderzoeken en alternatieven te verkennen. Laat hen uitleggen waarom een bepaalde route passend kan zijn voor verschillende leerlingen/studenten.
- Laat docenten in opleidingen keuzes onderbouwen vanuit de leerling/student. Vraag docenten in opleidingen tijdens de casussen niet welke route zij zouden adviseren, maar welke vragen zij zouden stellen om de leerling/student zelf tot een passende keuze te laten komen.

- Benader interesses als iets dat zich ontwikkelt. Bespreek met docenten in opleidingen dat interesses van leerlingen/studenten zich ontwikkelen door ervaringen, exploratie en reflectie. Wisselende interesses en onzekerheid zijn daarom een normaal onderdeel van loopbaanontwikkeling. Stimuleer docenten in opleidingen om tijdens loopbaangesprekken niet alleen te onderzoeken waar een leerling/student nu interesse in heeft, maar vooral ook welke ervaringen kunnen bijdragen aan het verder ontwikkelen van die interesses ([Vulperhorst, 2022](#)).
- Benader profiel-, studie- en beroepskeuzes als onderdeel van een doorlopend ontwikkelproces. Bespreek met docenten in opleidingen dat leerlingen/studenten tijdens hun schoolloopbaan meerdere keuzes maken en dat het belangrijk is hen niet alleen te begeleiden bij een actuele keuze, maar ook bij het ontwikkelen van de kennis, vaardigheden en houding om in de toekomst opnieuw weloverwogen keuzes te kunnen maken ([Kuijpers, 2019](#)).
- Verbind de onderwijskolom aan echte praktijksituaties. Laat docenten in opleidingen voorbeelden uit hun stage of eigen school inbrengen en bespreek welke doorstroomvragen, twijfels of dilemma's zij daar tegenkomen. Voor voorbeelden uit de praktijk:
[Voorbeeld van een leerroute van vmbo en mbo](#)
[Voorbeeld van een leerroute van havisten naar het mbo](#)
[Voorbeeld van een leerroute van vwo-ers naar het hbo](#)
[Voorbeeld van een leerroute van mbo naar hbo of werk](#)
- Stimuleer het delen van ervaringen. Laat docenten in opleidingen verschillen tussen scholen, regio's of onderwijssectoren met elkaar vergelijken. Bespreek hoe deze verschillen invloed kunnen hebben op de begeleiding van leerlingen/studenten.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 7 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: - Welke uitspraak of reactie van een leerling/student heeft jou het meest verrast of geraakt? Leg uit waarom en wat dit met jou deed. - Welke leerroute, doorstroommogelijkheid of opleidingsroute kende je nog niet? Wat heeft dit inzicht jou opgeleverd? - Wat vond je het meest waardevolle inzicht uit het onderzoeken van de onderwijsskolom? - Wat was een moment waarop je merkte dat je in een adviserende rol schoot tijdens een gesprek met een leerling/student? Hoe kijk je hier nu op terug? - Welke vragen of twijfels van leerlingen/studenten vond je lastig om mee om te gaan? Waarom vond je dat lastig? - Wat neem je mee uit deze activiteiten voor jouw eigen rol als vakdocent, mentor of LOB-expert?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: - Wat wil je nu verder onderzoeken of uitproberen? - Welke ervaring wil je de komende periode opdoen om jouw kennis van de onderwijsskolom verder te vergroten? - Wat is jouw volgende stap om leerlingen/studenten beter te begeleiden bij doorstroom- en studiekeuzes? - Wie kan jou daarbij helpen, bijvoorbeeld een mentor, decaan, LOB-coördinator of studieloopbaanbegeleider? - Wat heb je daarvoor nodig en hoe ga je dit organiseren? - Wat ga je anders doen tijdens een volgend loopbaangesprek of begeleidingsmoment?
Het vervolg is vooral gericht op het toepassen van de opgedane kennis in de begeleiding van leerlingen/studenten. Mogelijke vervolgvormen zijn: - Voer één of meerdere loopbaangesprekken met leerlingen/studenten waarin je de kennis over de onderwijsskolom bewust toepast. - Analyseer het LOB-programma of de doorstroombegeleiding van jouw stage- of werkschool. - Loop een dagdeel mee met een decaan, LOB-coördinator of studieloopbaanbegeleider. - Verdiep je in de LOB-cyclus en de leeruitkomst Loopbaangesprekken en pas deze toe tijdens een begeleidingssituatie.	

Terug naar BoKS 7



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

8. Normen en waarden

De docent herkent (eigen) waarden en normen, die van invloed zijn op eigen loopbaanontwikkeling en de begeleiding van anderen.

Activiteit

Eigen waarden en normen >

Waarden en normen verbinden >

Eerste reactie op LOB-keuzes >

Uitspraken leren, werk en succes >

Reflecteren eigen ervaring >

Al en eigen waarden en normen >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

Eigen loopbaanontwikkeling >

LOB-kansen benutten >

LOB-activiteiten >

Verdiepende loopbaangesprekken >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Eigen waarden en normen verkennen

Onderzoek wat jij belangrijk vindt in je leven, leren, werk en ontwikkeling. Schrijf eerst op post-its twintig dingen op die voor jou belangrijk zijn of waar je plezier, energie of voldoening uit haalt. Denk aan activiteiten, mensen, situaties, ervaringen, omgevingen of momenten waarop je merkt: dit past bij mij. Orden daarna je post-its. Kies eerst de tien belangrijkste en breng deze daarna terug naar maximaal vijf kernpunten. Kijk vervolgens welke waarden achter deze vijf dingen passen. Gebruik eventueel een waarden en normen lijst, om passende waarden te vinden.

Bekijk waarden en normenlijst



Onderzoek daarna welke normen of overtuigingen onder deze waarden liggen. Maak bijvoorbeeld zinnen af als: ik vind het belangrijk dat..., een goede keuze is voor mij..., succesvol zijn betekent voor mij... en ik vind dat je in werk vooral moet.... Kijk welke beelden daarin zichtbaar worden over leren, werk, succes, niveau, zekerheid, ambitie, inkomen, plezier, verantwoordelijkheid of betekenisvol werk. Bespreek je opbrengst met een medestudent. Laat de ander vooral doorvragen op wat opvalt, welke patronen zichtbaar worden en welke overtuigingen misschien vanzelfsprekend lijken. Sluit af met een korte samenvatting van jouw belangrijkste waarden en normen.

Terug naar BoKS 8





Normen en waardenlijst

Ambitie Je moet het beste uit jezelf halen. Je moet kansen pakken als ze zich voordoen. Je moet durven doorgroeien of doorleren.

Authenticiteit Je moet trouw blijven aan jezelf. Je moet kiezen wat echt bij jou past. Je moet je niet te veel aanpassen aan verwachtingen van anderen.

Autonomie Je moet zelf invloed hebben op hoe je leert en werkt. Je moet keuzes kunnen maken die passen bij jouw behoeften. Je moet niet alleen doen wat anderen van je verwachten.

Avontuur Je moet nieuwe dingen durven proberen. Je moet niet altijd voor de veilige weg kiezen. Je leert jezelf kennen door buiten je comfortzone te stappen.

Balans Je moet werk, studie en privé goed kunnen combineren. Je moet niet altijd maar doorgaan. Je moet ook tijd houden voor rust, gezondheid en relaties.

Betrokkenheid Je moet je verbonden voelen met wat je doet. Je moet interesse tonen in anderen. Je moet niet onverschillig zijn over je omgeving.

Creativiteit Je moet ruimte hebben om nieuwe ideeën uit te proberen. Je moet niet altijd de standaardroute volgen. Je moet jezelf kunnen uitdrukken in wat je doet.

Doorzettingsvermogen Je moet niet te snel opgeven. Je moet ook doorgaan als iets moeilijk is. Je bereikt iets door vol te houden.

Eerlijkheid Je moet zeggen wat je echt denkt. Je moet jezelf niet anders voordoen dan je bent. Je moet open zijn over twijfels, fouten en grenzen.

Erkenning Je inzet moet gezien en gewaardeerd worden. Je moet laten merken waar je goed in bent. Je hebt bevestiging nodig om te weten of je op de goede weg zit.

Familie Je moet rekening houden met wat belangrijk is voor je gezin of familie. Je keuzes hebben ook invloed op mensen om je heen. Je mag steun en advies van familie zwaar laten meewegen.

Gelijkwaardigheid Praktisch en theoretisch werk zijn even waardevol. Je moet mensen niet beoordelen op opleidingsniveau. Iedereen verdient respect, ongeacht achtergrond of route.

Groei Je moet jezelf blijven ontwikkelen. Je moet openstaan voor feedback. Je moet uitdagingen aangaan om verder te komen.

Hulpvaardigheid Je moet anderen ondersteunen als dat nodig is. Je moet niet alleen bezig zijn met je eigen ontwikkeling. Je moet bijdragen aan het succes of welzijn van anderen.

Inclusie Iedereen moet mee kunnen doen. Je moet rekening houden met verschillen in achtergrond, mogelijkheden en behoeften. Je moet voorkomen dat je één route of norm als vanzelfsprekend ziet.

Inkomen Je moet later financieel zelfstandig kunnen zijn. Je moet kiezen voor werk waarmee je goed kunt rondkomen. Geld is een belangrijke factor bij studie- en beroepskeuzes.

Kwaliteit Je moet goed werk leveren. Je moet zorgvuldig zijn in wat je doet. Je moet niet tevreden zijn met half werk.

Loyaliteit Je moet trouw blijven aan mensen die belangrijk voor je zijn. Je moet anderen niet zomaar laten vallen. Je moet rekening houden met verwachtingen van je omgeving.

Maatschappelijke betekenis Je werk moet iets bijdragen aan de samenleving. Je moet niet alleen kiezen voor geld of status. Je moet nadenken over de impact van je keuzes op anderen.

Nieuwsgierigheid Je moet openstaan voor nieuwe ervaringen. Je moet blijven onderzoeken wat bij je past. Je moet vragen blijven stellen voordat je een keuze maakt.

Openheid Je moet bereid zijn om andere perspectieven te horen. Je moet twijfels en vragen bespreekbaar kunnen maken. Je moet niet te snel denken dat jouw manier de juiste is.

Plezier Je moet werk of studie kiezen waar je energie van krijgt. Je moet niet alleen kiezen op basis van verstand of zekerheid. Je moet merken dat wat je doet bij je past.

Professionaliteit Je moet je serieus en verantwoordelijk gedragen in werk of opleiding. Je moet feedback kunnen ontvangen en gebruiken. Je moet je houden aan afspraken, grenzen en beroepsnormen.

Rechtvaardigheid Iedereen moet gelijke kansen krijgen. Je moet eerlijk omgaan met verschillen tussen mensen. Je moet opkomen voor mensen die minder kansen hebben.

Respect Je moet anderen serieus nemen. Je moet luisteren voordat je oordeelt. Je moet ruimte laten voor andere keuzes en overtuigingen.

Rust Je moet keuzes maken die zorgen voor overzicht en balans. Je moet niet steeds onder druk staan. Je mag kiezen voor een route die bij jouw tempo past.

Samenwerking Je moet met anderen kunnen afstemmen. Je bereikt meer door samen te werken. Je moet rekening houden met verschillende perspectieven.

Stabiliteit Je moet bouwen aan een rustige en voorspelbare toekomst. Je moet niet zomaar grote risico's nemen. Je moet zorgen voor vaste basis in werk, inkomen of omgeving.

Status Je moet iets doen waar anderen respect voor hebben. Je moet laten zien dat je succesvol bent. Je opleiding of beroep zegt iets over wie je bent.

Succes Je moet iets bereiken met je talenten. Je moet laten zien wat je kunt. Je moet doelen stellen en daar naartoe werken.

Uitdaging Je moet jezelf blijven prikkelen. Je moet niet te lang blijven hangen in wat makkelijk is. Je groeit door dingen te doen die spannend of nieuw zijn.

Vakmanschap Je moet ergens echt goed in willen worden. Praktische vaardigheden zijn waardevol en verdienen erkenning. Je moet trots kunnen zijn op wat je maakt of doet.

Veiligheid Je moet je prettig en veilig voelen in je leer- of werkomgeving. Je moet fouten kunnen maken zonder direct afgerekend te worden. Je moet mensen om je heen hebben die je steunen.

Verantwoordelijkheid Je moet je afspraken nakomen. Je moet de gevolgen van je keuzes serieus nemen. Je moet betrouwbaar zijn voor anderen.

Vrijheid Je moet je eigen keuzes kunnen maken. Je moet niet te veel afhankelijk zijn van anderen. Je moet ruimte hebben om je eigen route te bepalen.

Zelfregie Je moet zelf richting geven aan je ontwikkeling. Je moet actief keuzes maken in plaats van afwachten. Je moet verantwoordelijkheid nemen voor je eigen loopbaan.

Zelfstandigheid Je moet zelf verantwoordelijkheid nemen voor je keuzes. Je moet problemen eerst zelf proberen op te lossen. Je moet niet te afhankelijk zijn van hulp van anderen.

Zekerheid Je moet kiezen voor iets met toekomstperspectief. Je moet zorgen dat je later financieel stabiel bent. Je moet risico's zoveel mogelijk beperken.

Zingeving Je moet betekenis ervaren in wat je doet. Je werk of studie moet aansluiten bij wie je bent. Je moet kunnen uitleggen waarom jouw keuze voor jou belangrijk is.

Zorgzaamheid Je moet rekening houden met anderen. Je moet iets betekenen voor mensen om je heen. Je moet niet alleen kiezen voor jezelf.

Printversie



Waarden en normen verbinden met je loopbaanontwikkeling

Gebruik je kennis over je eigen normen en waarden tijdens deze activiteit. Je onderzoekt wat deze waarden en normen betekenen voor jouw eigen loopbaanontwikkeling. Het gaat erom dat je beter begrijpt wat jou richting geeft, wat jou helpt bij keuzes en wat jou soms ook kan beperken. Kies een aantal waarden die voor jou belangrijk zijn. Kijk per waarde welke norm of overtuiging daarbij hoort en geef aan welke invloed dit heeft op jouw eigen loopbaanontwikkeling. Bijvoorbeeld:

Waarde	Norm/overtuiging	Wat zegt dit over mijn loopbaanontwikkeling?
Zekerheid	Ik moet kiezen voor iets met toekomstperspectief.	Deze norm helpt mij om goed na te denken over keuzes, maar kan er ook voor zorgen dat ik minder snel iets nieuws probeer.
Vrijheid	Ik wil mijn eigen route kunnen bepalen.	Deze waarde laat zien dat autonomie belangrijk voor mij is. Ik moet onderzoeken welke werk- of leeromgeving mij genoeg ruimte geeft.
Zorgzaamheid	Ik wil iets betekenen voor anderen.	Deze waarde laat zien dat ik energie krijg van contact en begeleiding. Ik kan onderzoeken welke rollen daarbij passen.

Sluit de activiteit af met één of twee persoonlijke inzichten en één ontwikkelvraag of vervolgstap.

[Terug naar BoKS 8](#)

Eerste reactie op loopbaankeuzes onderzoeken

Gebruik de casussen onderzoeken van je eigen normen en waarden, of breng zelf een casus in, waarin leerlingen/studenten verschillende loopbaankeuzes maken of twijfelen over hun toekomst.

Bekijk casussen



Denk aan een leerling/student die niet wil doorstromen, vooral kiest wat ouders willen, snel wil gaan werken of juist geen duidelijke keuze maakt. Bekijk per casus welke eerste reactie de situatie bij jou oproept. Noteer welk advies je geneigd bent te geven en welke waarde, norm of aanname daaronder ligt. Formuleer daarna open, onderzoekende vragen die ruimte geven aan het perspectief van de leerling.

Terug naar BoKS 8





Casussen onderzoeken van je eigen normen en waarden

1. Casus Yassin

Yassin zit in het vierde jaar van de havo. Zijn mentor ziet dat hij goede cijfers haalt en denkt dat hij makkelijk naar het hbo zou kunnen. Yassin zegt echter dat hij na dit schooljaar liever wil gaan werken in het bedrijf van zijn oom. Hij zegt: “Ik ben wel klaar met school. Ik wil geld verdienen en iets praktisch doen.” Zijn ouders vinden het goed, zolang hij maar gelukkig is. De mentor vraagt zich af of Yassin zichzelf niet tekortdoet.

Mogelijke vragen:

- Welke eerste reactie roept deze keuze bij jou op?
- Vind je dat Yassin gestimuleerd moet worden om toch door te leren? Waarom wel of niet?
- Welke norm over succes, niveau of doorstroom speelt mogelijk mee?
- Welke open vraag kun je stellen om beter te begrijpen wat Yassin belangrijk vindt?

2. Casus Asha

Asha zit in 5 vwo en haalt hoge cijfers. Haar ouders hopen dat ze geneeskunde gaat studeren. Asha zegt zelf dat ze kunstacademie interessanter vindt, maar ze durft dit thuis nauwelijks te bespreken. Ze zegt tegen haar mentor: “Mijn ouders hebben zoveel voor mij gedaan. Ik wil ze niet teleurstellen.” Tegelijkertijd merkt de mentor dat Asha oplicht als ze over tekenen, ontwerpen en exposities praat.

Mogelijke vragen:

- Welke waarde vind jij hier het belangrijkste: autonomie, familie, zekerheid, talent of iets anders?
- Wanneer wordt rekening houden met ouders helpend, en wanneer beperkend?
- Welke aanname kun je hebben over ouders die een duidelijke voorkeur uitspreken?
- Welke vragen helpen Asha om haar eigen stem te onderzoeken zonder haar ouders af te wijzen?

3. Casus Sam

Sam moet binnenkort een profielkeuze maken, maar blijft zeggen: “Ik weet het niet.” Hij levert opdrachten over zijn toekomst laat in en reageert ontwijkend als de mentor doorvraagt. Zijn cijfers zijn voldoende, maar hij lijkt weinig initiatief te nemen. In de klas zegt hij vaak: “Ik zie later wel.” De mentor twijfelt: is Sam ongemotiveerd, onzeker

of heeft hij gewoon meer tijd nodig?

Mogelijke vragen:

- Welke betekenis geef jij spontaan aan Sams gedrag?
- Zie je vooral vermijding, onzekerheid, gemakzucht of keuzestress?
- Welke norm heb jij over “op tijd” keuzes maken?
- Welke vraag helpt om te ontdekken wat er onder zijn uitstelgedrag zit?

4. Casus Noa

Noa kiest dezelfde vervolgopleiding als twee goede vriendinnen. Als de mentor vraagt waarom, zegt ze: “Het lijkt me wel gezellig en ik wil niet alleen naar een nieuwe school.” Op de vraag wat haar aanspreekt in de opleiding, blijft haar antwoord vaag. Ze zegt: “Ik zie wel. Als zij het leuk vinden, vind ik het vast ook leuk.” De mentor maakt zich zorgen of Noa voldoende vanuit zichzelf kiest.

Mogelijke vragen:

- Wanneer vind jij een keuze “eigen genoeg”?
- Welke waarde speelt hier: verbondenheid, veiligheid, autonomie, zelfstandigheid?
- Welke norm heb jij over zelfstandig kiezen?
- Welke onderzoekende vragen kun je stellen zonder haar keuze direct af te keuren?

5. Casus Demi

Demi vertelt tijdens een mentorles dat ze later influencer wil worden. Een paar klasgenoten lachen. Demi zegt dat ze veel bezig is met TikTok, video's maken en beautyproducten testen. Ze vindt school “niet echt nodig” voor wat ze wil doen. De mentor merkt dat Demi creatief is en goed durft te presenteren, maar vindt haar beeld van het beroep ook wat eenzijdig.

Mogelijke vragen:

- Welke eerste reactie heb jij op “influencer worden”?
- Welke aannames heb je mogelijk over dit beroep of deze ambitie?
- Welke kwaliteiten zie je in Demi's interesse?
- Hoe kun je haar helpen realistischer te onderzoeken wat dit beroep vraagt, zonder haar droom belachelijk te maken?

Verder lezen





6. Casus Milan

Milan zit op mbo-niveau 3 en doet het goed. Zijn docenten denken dat hij niveau 4 aankan. Milan wil dat niet. Hij zegt: "Ik ben blij als ik straks klaar ben. Niveau 4 hoeft van mij niet." Hij wil gaan werken bij zijn stagebedrijf, waar ze positief over hem zijn. Een docent zegt: "Je moet hem toch stimuleren om door te groeien." Een andere docent zegt: "Als dit bij hem past, is dat ook goed."

Mogelijke vragen:

- Vind jij doorleren hier belangrijk? Waarom?
- Welke norm over niveau of succes speelt mogelijk mee?
- Hoe kun je onderzoeken of Milan kiest vanuit overtuiging, onzekerheid of gebrek aan informatie?
- Welke vraag helpt Milan om zijn keuze bewust te onderbouwen?

7. Casus Lina

Lina wil een opleiding tot doktersassistent volgen. Ze zegt dat ze sociaal werk ook interessant vindt, maar dat ze doktersassistent veiliger vindt: "Daar is altijd werk in en mijn tante zegt dat het een nette baan is." Als de mentor vraagt waar ze energie van krijgt, noemt Lina vooral gesprekken voeren, mensen helpen en problemen uitzoeken. Toch blijft ze zeggen: "Ik moet gewoon iets kiezen waarmee ik zeker werk heb."

Mogelijke vragen:

- Wanneer vind jij zekerheid een goede reden om te kiezen?
- Wanneer kan zekerheid een keuze te veel beperken?
- Welke waarde lijkt bij Lina sterk aanwezig?
- Hoe kun je haar helpen zekerheid én persoonlijke motivatie samen te onderzoeken?

8. Casus Kevin

Kevin zegt regelmatig dat school niets voor hem is. Hij is vaak te laat met opdrachten, maar tijdens praktijklessen werkt hij geconcentreerd en helpt hij anderen. Op stage kreeg hij complimenten omdat hij handig, rustig en klantvriendelijk is. Toch zegt hij: "Ik ben gewoon niet zo'n schooltype." Zijn mentor vraagt zich af of Kevin te weinig zelfvertrouwen heeft of dat de schoolse manier van leren gewoon niet goed bij hem past.

Mogelijke vragen:

- Wat betekent "geen schooltype" volgens jou?

- Welke kwaliteiten zie je mogelijk over het hoofd als je vooral naar schoolprestaties kijkt?
- Welke norm heb jij over schoolsucces?
- Hoe kun je Kevin helpen zijn praktijkkwaliteiten te verbinden aan zijn loopbaanontwikkeling?

9. Casus Jayden

Jayden zegt tijdens een LOB-opdracht dat hij later vooral veel geld wil verdienen. Hij noemt beroepen als ondernemer, vastgoedhandelaar en advocaat. Als de docent vraagt wat hem daarin aanspreekt, zegt hij: "Ik wil gewoon niet zoals mijn ouders altijd stress hebben over geld." Sommige klasgenoten vinden hem materialistisch. De docent twijfelt hoe hij hierop moet reageren.

Mogelijke vragen:

- Welke eerste reactie roept "veel geld verdienen" bij jou op?
- Vind jij inkomen een legitieme loopbaanwaarde? Waarom wel of niet?
- Welke aanname kun je doen over leerlingen/studenten die geld belangrijk vinden?
- Welke vragen helpen om de diepere motivatie achter Jaydens uitspraak te onderzoeken?

10. Casus Evi

Evi is een rustige leerling/student die goede cijfers haalt. Haar mentor denkt dat ze meer uitdaging aankan en stimuleert haar om een brede, ambitieuze vervolgopleiding te kiezen. Evi zegt zelf dat ze later "iets rustigs" wil doen, het liefst met vaste werktijden en weinig druk. Ze vertelt dat ze snel overprikkeld raakt en dat ze balans belangrijker vindt dan carrière maken. De mentor wil haar niet onderschatten, maar vraagt zich af of Evi zichzelf misschien klein houdt.

Mogelijke vragen:

- Wanneer is stimuleren helpend en wanneer wordt het duwen?
- Welke norm heb jij over ambitie en ontwikkeling?
- Kan kiezen voor rust ook een krachtige loopbaankeuze zijn?
- Hoe kun je Evi helpen onderzoeken wat bij haar past zonder haar te onderschatten?

Printversie



Uitspraken over leren, werk en succes onderzoeken

Bespreek uitspraken over leren, werk, succes en loopbaanontwikkeling. Denk aan uitspraken als: “hoger is beter”, “je moet kiezen waar werk in is”, “twijfelen betekent dat je nog niet goed hebt nagedacht” of “een goede keuze levert later veel geld op”. Analyseer per uitspraak welke norm zichtbaar wordt. Bespreek voor wie deze norm helpend kan zijn en voor wie deze juist beperkend kan werken. Onderzoek ook hoe je als docent zulke beelden onbewust kunt versterken in gesprekken, opdrachten of mentorlessen. Voer deze activiteit uit als debat, dialoog, placematopdracht of bespreking van stellingen. Bepaal niet welke uitspraak goed of fout is, maar onderzoek hoe vanzelfsprekende beelden over succes, niveau en loopbaan invloed kunnen hebben op leerlingen/studenten.

Terug naar BoKS 8



Reflecteren op een eigen ervaring of gesprek

Gebruik een eigen ervaring, een gevoerd gesprek, een geobserveerde situatie of kijk de volgende video [Baankansen en Toekomst, jij hebt het voor het kiezen](#). Beschrijf kort wat er gebeurde en welke reactie, gedachte of oordeel bij jou opkwam. Onderzoek vervolgens welke waarde, norm of aanname daarin zichtbaar werd. Kijk ook of je vooral luisterde, doorvroeg, adviseerde, invulde of stuurde. Formuleer daarna hoe je een volgende keer meer ruimte kunt maken voor het perspectief van de leerling. Verwerk je opbrengst in een reflectieverslag, intervisie-inbreng of persoonlijk ontwikkelpunt. Sluit af met een concrete begeleidingsintentie, bijvoorbeeld: eerst doorvragen voordat je advies geeft, doorstroom niet automatisch als betere keuze presenteren, of explicieter onderzoeken welke verwachtingen van ouders/verzorgers meespelen.

Terug naar BoKS 8



AI en je eigen normen en waarden

Je kunt mogelijk ook AI gebruiken voor het onderzoeken van je eigen waarden, normen en aannames. Laat AI geen conclusies voor je trekken, maar gebruik het om verdiepende vragen te krijgen, blinde vlekken te herkennen en je eigen denken aan te scherpen. Hieronder vind je een voorbeeld prompt:

Ik wil mijn eigen waarden, normen en aannames rond leren, werk, succes en loopbaanontwikkeling onderzoeken. Help mij als sparringpartner door vragen te stellen en mijn denken te verdiepen. Neem mijn reflectie niet over en formuleer geen kant-en-klare conclusies.

Vraag mij eerst om een concrete loopbaanervaring of begeleidingssituatie te beschrijven. Vraag daarna door op mijn keuzes, gevoelens, overtuigingen en mogelijke aannames. Help mij onderscheid maken tussen waarneming, interpretatie, oordeel, waarde en begeleidingsvraag. Vat mijn inzichten kort samen, maar laat mij zelf conclusies trekken.

Terug naar BoKS 8



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

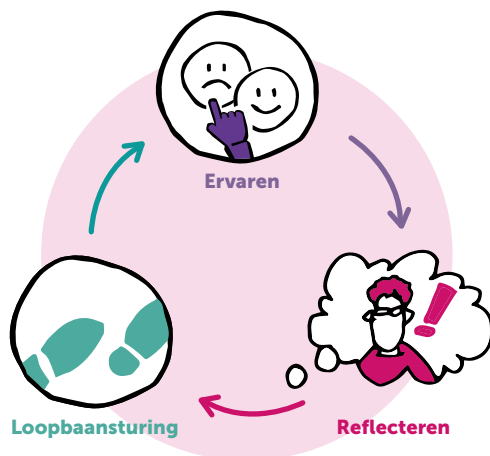
- Zorg ervoor dat je als lerarenopleider zelf voorbeelden geeft van je eigen normen en waarden, zodat docenten in opleiding wat meer voorbeelden krijgen en weten hoe deze invloed hebben.

- Doe de waardenoefening met de post-its zelf en deel een paar van je eigen kernwaarden. Laat docenten in opleiding zien hoe je van twintig losse dingen naar enkele kernpunten komt en welke twijfels en keuzes daarbij komen kijken.
- Begeleid het gesprek over uitspraken als 'hoger is beter' of 'je moet kiezen waar werk in is' zo dat het niet gaat over goed of fout, maar over voor wie een norm helpend of juist beperkend werkt. Maak hierin je eigen voorbeeldfunctie zichtbaar door ook je eigen vanzelfsprekende beelden hardop te onderzoeken.
- Bespreek hoe docenten in opleiding AI inzetten bij het onderzoeken van hun waarden en aannames. Benadruk dat AI geen conclusies trekt, maar helpt bij verdiepende vragen en het herkennen van blinde vlekken; laat ze een paar AI-vragen delen die hun denken echt aanscherpten.
- Daag docenten in opleiding uit om hun beeld van loopbaankeuzes te verbreden door bij verschillende leerlingen/studenten en op meerdere (stage)scholen te kijken hoe waarden en normen meespelen in de begeleiding.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Terug naar BoKS 8



Ervaren	BoKS 8 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Welke nieuwe waarden en/of normen heb je bij jezelf ontdekt? • Welke waarden en normen waren al eerder bij jezelf bekend? • Welke waarden en/of normen wekte een bepaalde emotie, zoals blijdschap of verdriet bij jezelf op? Wat betekent dit voor jou? • Welke waarde en/of norm vond je het lastigste om te benoemen? En waarom? • Welke onderdelen vond je makkelijk of juist moeilijk om te doen? Wat zegt dit over jou? • Welke norm of aanname is voor jou zichtbaar geworden?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Welke eigen waarden of normen wil je in een volgende begeleidingssituatie bewuster hanteren of juist loslaten? • Welke inzichten over je eigen waarden en normen wil je verder verdiepen of onderzoeken? • Welke inzichten in je eigen waarden en normen wil je anders gaan inzetten?
Het vervolg is gericht op het toepassen van de inzichten in de dagelijkse begeleiding van leerlingen/studenten. De docent in opleiding kan dit BoKS element toepassen in de leeruitkomst algemeen, eigen loopbaanontwikkeling, leeruitkomst (vak)docent, LOB-kansen benutten, leeruitkomst mentor, LOB-activiteiten.	

Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

10. Belang LOB

De docent onderbouwt het belang van LOB vanuit inzicht in de relatie met kansengelijkheid, welzijn, leven lang ontwikkelen (LLO) en studiesucces.

Activiteit

Bestuderen van artikelen >

Formuleren van tegenwerpingen >

LOB en LLO in het bijzonder >

Analyseren casussen >

Debat over stellingen >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

LOB-kansen benutten >

LOB in vakles >

Loopbaangesprekken >

LOB-activiteiten >

LOB-programma >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Bestuderen van artikelen

Verdiep je in één, meerdere of alle van de volgende invalshoeken door de volgende onderdelen te bekijken:

- [LOB en Studentenwelzijn](#)
- [LOB en Kansengelijkheid](#)
- [Durf hoge verwachtingen te hebben van een leerling](#)

[En/of lees de artikelen](#), hierin staat een eerste aanzet voor elk van de verschillende perspectieve in relatie tot LOB.

Presenteer de opgedane inzichten aan medestudenten in de vorm van een poster, pitch, position paper waarmee je ook het belang van LOB beargumenteert en onderbouwt met verwijzing naar bronnen.

Terug naar BoKS 10



Formuleren van tegenwerpingen of spanningen

[Lees kort de duiding van elk van de perspectieven in relatie tot LOB.](#)

Formuleer in context van elk perspectief mogelijke tegenwerpingen of spanningen. Want LOB kan kansengelijkheid ook ondermijnen bijvoorbeeld of welzijn ondergraven: hoe? Bespreek je tegenwerpingen vervolgens in tweetallen of groepjes: waar zijn jullie het eens, waar verschillen jullie van mening, en welke spanning vinden jullie het meest urgent?

Terug naar BoKS 10



LOB en LLO in het bijzonder

In een veranderende wereld is het van belang van mensen dat zij zich kunnen blijven ontwikkelen en aanpassen, en dat jongeren leren hoe ze dat kunnen doen. LOB krijgt in dat kader een bredere betekenis als Loopbaanoriëntatie, -ontwikkeling en -begeleiding: een leerproces waarin leerlingen/studenten regie leren nemen over hun eigen loopbaan, hun persoonlijke ontwikkeling sturen en wendbaar blijven. Het gaat dan niet alleen om wat en hoe ze kiezen, maar ook om het nemen van stappen om deze keuzes te realiseren. Naast motievenreflectie, kwaliteitenreflectie en werkexploratie zijn ook de volgende loopbaancompetenties essentieel:

- Loopbaansturing: acties ondernemen om doelen stap voor stap te bereiken gebaseerd op de uitkomsten van motievenreflectie, kwaliteitenreflectie en werkexploratie;
- Netwerken: het opbouwen en benutten van contacten om kansen te vergroten en ondersteuning te vinden bij loopbaanstappen.

Deze competenties stellen jongeren in staat om op elk moment een onderbouwde keuze te maken die bij hen passen en zich aan te passen aan veranderingen in werk of studie. LOB bereidt jongeren voor op een toekomst van leven lang ontwikkelen middels een doorlopend leerproces waarin zij hun loopbaan actief vormgeven, keuzes evalueren en nieuwe stappen en contacten durven maken. Zij leren grip te krijgen op de situatie waarin zij zich bevinden.

Dat proces begint al in het voortgezet onderwijs en loopt door in het middelbaar en hoger onderwijs, en later in de beroepspraktijk. LOB vormt zo een rode draad door de gehele leerloopbaan, gericht op het ontwikkelen van duurzame en betekenisvolle loopbanen.

Enkele activiteiten om in het bijzonder het belang van LOB voor een leven lang ontwikkelen te verkennen:

Interview oud-leerlingen/studenten

- Benader twee tot drie oud-leerlingen/studenten die minimaal vier jaar geleden de school hebben verlaten. Spreid zo mogelijk over leerlingen/studenten die wel/niet doorgestudeerd hebben, gewisseld zijn van studie, of een ander pad bewandelden dan verwacht.
- Stel vragen als: welke keuzes heb je gemaakt na je schooltijd? Welke wendingen heeft je loopbaan genomen? Wat heeft je geholpen om die keuzes te maken? Wat miste je achteraf in de begeleiding op school? Welke vaardigheden of inzichten gebruik je nu die je toen niet bewust hebt geleerd?
- Analyseer de interviews aan de hand van de loopbaancompetenties: welke heeft de oud-leerling/student achteraf moeten leren in de praktijk? Welke had de school kunnen helpen ontwikkelen?
- Als alternatief, of aanvullend: zoek via LinkedIn op wat oud-leerlingen/studenten zijn gaan doen. Reconstrueer hun loopbaan en bedenk welke loopbaancompetenties zichtbaar zijn in hun pad.

Loopbaanlogboek van een week

Houdt een week lang bij welke loopbaankeuzes en -gebeurtenissen om je heen plaatsvinden - in het eigen leven, bij collega's, bij vrienden en kennissen, in de media (bijvoorbeeld LinkedIn), in gesprekken met leerlingen/studenten. Dat kan groot zijn (iemand die overstapt naar een ander beroep) of klein (een collega die een cursus overweegt, een leerling/student die twijfelt over activiteit, een collega die een andere taak oppakt, iemand die vrijwilligerswerk gaat doen). Aan het eind van de week: welke loopbaancompetenties (motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing, netwerken) zag je in actie, en welke ontbraken? Wat zegt dat over LLO als doorlopend proces; niet als iets dat op of na school stopt?

Terug naar BoKS 10



Analyseer leerling/student casussen

Lees de casussen:

Bekijk casussen



Bepaal per casus:

- Welke van de vier invalshoeken (kansengelijkheid, welzijn, LLO, studiesucces) is het meest aan de orde, en welke spelen ook mee?
- Wat zou LOB hier concreet kunnen bijdragen?
- Welk argument zou je geven aan een collega die zegt dat dit “iets voor de mentor” is, of dat de leerling/student “het zelf moet uitzoeken”?

Bespreek de uitkomsten in een groep en vergelijk perspectieven. Schrijf vervolgens individueel een korte argumentatie (200–300 woorden) waarin je het belang van LOB voor één van de casussen onderbouwt.

Terug naar BoKS 10





Analyseer leerling/student casussen

Casus 1 Naomi (vmbo-kader klas 2, 13 jaar)

Naomi zit in een gemengde brugklasperiode en moet eind dit jaar kiezen voor een profiel. Ze vindt alles “wel oké”, heeft geen uitgesproken voorkeur en zegt op vragen over later steevast “ik weet het niet, joh”. Haar mentor vermoedt dat Naomi gewoon nog niet zoveel ziet en kent: haar ouders werken allebei in de buurtsuper, ze komt niet veel buiten haar wijk, en haar oudere broer is direct gaan werken na zijn diploma. Vorig jaar zei ze tijdens een stagebezoek bij een kapsalon: “Dit kan ik niet, hoor.” Op de vraag waarom niet, haalde ze haar schouders op.

Casus 2 Sven (havo 4, 16 jaar)

Sven is een goede leerling met brede interesses. Hij heeft last van piekeren en slaapproblemen sinds er gesprekken op school zijn over studiekeuze. Hij zegt: “Ik moet kiezen wat ik mijn hele leven ga doen en ik weet het niet. Iedereen om me heen weet het wel.” Zijn ouders zijn beiden hoogopgeleid en verwachten dat hij naar de universiteit gaat. De mentor heeft hem aangeraden zich vooral niet onder druk te laten zetten, maar weet niet goed hoe verder.

Casus 3 Sara (havo klas 1, 12 jaar)

Sara is een vrolijke, sociale leerling die het op de havo prima doet. In de oriëntatielessen “wereld van werk” tekent ze steevast dat ze later “iets met dieren” wil. Op de vraag wat precies, zegt ze “dierenarts of zo, of bij de dierentuin”. Haar moeder is huisarts, haar vader vertaler. Op een ouderavond zegt haar vader, half lachend: “Tegen die tijd is ze dat wel weer vergeten, hoor. Ze wisselt om de paar maanden van droom.” Sara hoort dat en wordt stil. Een paar weken later vraagt ze jou of het “stom” is om in groep 8 al een droom te hebben.

Casus 4 Tarik (vwo klas 3, 14 jaar)

Tarik scoort hoge cijfers, vooral bij de exacte vakken. Hij is rustig, perfectionistisch en sociaal niet erg op de voorgrond. Bij een loopbaanoriëntatie-opdracht (“wat zou je later kunnen worden?”) komt er weinig uit. Hij zegt: “Ik kies wel iets als het zover is. Eerst maar gewoon goede cijfers halen.” Zijn ouders, beide ingenieurs, zien hem als “vanzelfsprekend straks naar de TU”. Bij een gesprek met de decaan blijkt dat Tarik eigenlijk nieuwsgierig is naar filosofie en geschiedenis, maar dat hij “weet” dat dat niet de bedoeling is. Hij vertelt het er bijna verontschuldigend bij.

Casus 5 Iris (mbo verpleegkunde, 19 jaar)

Iris zit in het tweede jaar van haar opleiding en twijfelt. Tijdens haar stage merkt ze dat het werk haar zwaar valt, vooral emotioneel. Tegelijk heeft ze zelf voor deze opleiding gekozen, krijgt ze goede beoordelingen, en zou stoppen “zonde” zijn. Ze vertelt haar mentor dat ze “doorzet”. Haar studieresultaten zijn voldoende maar ze raakt regelmatig uitgeput.

Printversie



Organiseer een debat of een discussie over stellingen

Organiseer een debat in tweetallen of kleine groepen. Elk tweetal krijgt een stelling en een positie toegewezen (voor of tegen), onafhankelijk van de eigen mening. De bedoeling is dat je de toegewezen positie zo goed mogelijk verdedigt; dat dwingt tot grondige argumentatie. Bereid je voor met minimaal één bron en anticipeer op de tegenargumenten.

Bekijk de voorbeeldstellingen of bedenk er zelf enkele.

Bekijk stellingen



1. LOB heeft de mentale gezondheid van jongeren eerder verslechterd dan verbeterd: de constante reflectie op 'wie wil ik worden' voedt prestatiedruk en keuzestress.
2. LOB hoort niet thuis in het curriculum. Loopbaanontwikkeling is een persoonlijke verantwoordelijkheid; school moet zich richten op kennis en vaardigheden, niet op identiteit.
3. Een leven lang ontwikkelen is geen recht maar een plicht die de samenleving op het individu afwentelt. LOB normaliseert die plicht en doet alsof flexibiliteit een persoonlijke keuze is.
4. Studiesucces als argument voor LOB is misleidend: scholen die hoog scoren op studiesucces zijn vooral scholen met geprivilegieerde leerlingen/studenten, niet scholen met goede LOB.

Terug naar BoKS 10





Stellingen tegenwerpingen en spanningen

LOB en kansengelijkheid

Spanning. LOB kan kansengelijkheid ook ondermijnen. Als LOB-activiteiten veel zelfsturing, taligheid en reflectievermogen veronderstellen, profiteren juist de leerlingen/studenten die zulke vaardigheden van huis uit hebben terwijl leerlingen/studenten voor wie LOB juist bedoeld is, achterblijven. Ook kan een te zware nadruk op “vrije keuze” en “kies wat bij je past” leerlingen/studenten uit kansarme milieus juist de boot in helpen: zonder netwerk en zonder financieel vangnet is een vrije keuze geen vrije keuze. LOB dat dit niet ziet, herproduceert kansenongelijkheid in plaats van ze te bestrijden.

LOB en welzijn

Spanning. LOB kan welzijn ook ondergraven. Voortdurende reflectie op “wie wil ik worden” en “wat past bij mij” voedt bij sommige leerlingen/studenten juist keuzestress en het gevoel dat ze niet mogen zijn waar ze nu zijn. Voor leerlingen/studenten met perfectionistische trekken kan LOB voelen als één extra prestatiedomein. En “loopbaansturing” als ideaal - zelf de regie nemen, kansen creëren, doelen stellen - legt veel verantwoordelijkheid bij het individu, terwijl welzijn vaak juist afhangt van factoren waar de leerling/student geen grip op heeft. LOB dat dit miskent, kan onbedoeld bijdragen aan de prestatiedruk die het zegt te willen bestrijden.

LOB en leven lang ontwikkelen

Spanning. LLO is ook geen onbetwist ideaal. Achter de boodschap “je moet je blijven ontwikkelen” zit een arbeidsmarkt die steeds meer flexibiliteit, mobiliteit en herscholing van mensen vraagt. Wat als emancipatie wordt gepresenteerd (“regie over je eigen loopbaan”) kan ook gelezen worden als verschuiving van risico: niet de werkgever, de overheid of de samenleving, maar het individu wordt verantwoordelijk voor de eigen wendbaarheid. LOB dat LLO klakkeloos omarmt, kan onbedoeld die boodschap meedragen. Goede LOB neemt deze ambivalentie serieus en helpt leerlingen/studenten niet alleen zich aan te passen, maar ook kritisch te blijven nadenken over wat goed werk en een goede loopbaan is.

LOB en studiesucces

Spanning. Studiesucces als argument voor LOB heeft twee zwakke kanten. Ten eerste: scholen die hoog scoren op studiesucces zijn vaak scholen met geprivilegieerde leerlingen/studenten, niet per se scholen met goede LOB. De correlatie zegt dus niet alles. Ten tweede: door LOB primair te legitimeren met “minder uitval, hogere rendementen” wordt LOB instrumenteel, een middel voor schoolopbrengsten in plaats van een doel op zich. Een leerling/student die bewust kiest om te stoppen of te switchen omdat de match niet klopt, is dan “verlies”, terwijl het juist een succes van LOB kan zijn dat hij of zij dat tijdig durft. LOB die alleen op studiesucces wordt afgerekend, verliest deze nuance uit het oog.

Printversie



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

- Werk met het jigsaw-model. Verdeel de perspectieven onder de groep. Vorm expertgroepen waarbij elke expertgroep één perspectief verkend. Verdeel vervolgens de groep in stamgroepen waarin elk perspectief vertegenwoordigd is en studenten hun medestudenten informeren over wat ze geleerd hebben binnen de expertgroep. De stamgroep vormt op die manier een totaalbeeld van het belang van LOB vanuit verschillende perspectieven.
- Laat elke expertgroep een stelling bedenken en houdt vervolgens een lagerhuis-debat over één of meerdere stellingen
- Vraag docenten in opleiding om hun eigen (studie)loopbaanontwikkeling te typeren vanuit elk van de vier invalshoeken. [Laat ze een antwoord geven op enkele of alle vragen en faciliteer de uitwisseling.](#)

- Bewaak veiligheid in de groep. Welzijn en kansengelijkheid zijn beladen onderwerpen. Sommige docenten in opleiding hebben zelf ervaring met prestatiedruk, onder advisering of mentale klachten. Geef ruimte om die ervaringen in te brengen, maar dwing er niets uit. Maak vooraf afspraken over vertrouwelijkheid.
- Wees alert op het verschil tussen *vinden* en *onderbouwen*. Een sterke mening is niet hetzelfde als een sterk argument. Vraag bij elke uitspraak: “Op basis waarvan vind je dat?” en “Welke bron of welk inzicht onderbouwt dat?”

Formuleren van tegenwerpingen of spanningen

- [Zie de tegenwerpingen/spanningen per perspectief](#)

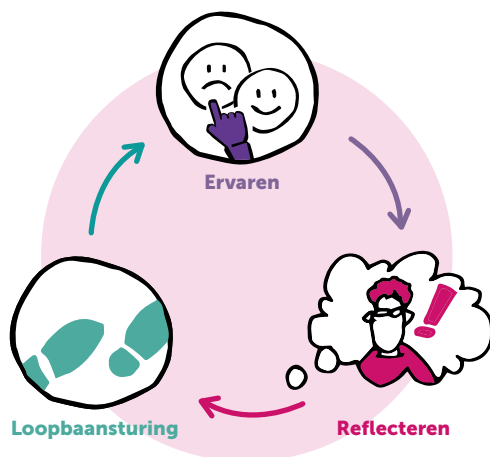
Analyseer leerling/student casussen

- [Zie de duiding per casus.](#)

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 10 activiteiten
Reflecteren	Het gaat vooral om het onderzoeken van het belang van LOB vanuit de perspectieven kansengelijkheid, welzijn, LLO en studiesucces, en om de vraag hoe je dat belang betekenisvol en onderbouwd kunt maken voor leerlingen/studenten en collega's. Denk aan vragen als: • Was het makkelijk of moeilijk om het belang van LOB vanuit deze perspectieven te onderbouwen? Waar zat dat in? • Hoe reageerden medestudenten op je poster, pitch of position paper, en hoe duid je dat? • Wat was nieuw of verrassend in de bronnen, de interviews of de casussen? En wat betekent dat voor je beeld van en visie op LOB? • Welke kwaliteiten heb je aangesproken en/of nodig gehad?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Welke inzichten over het belang van LOB (kansengelijkheid, welzijn, LLO, studiesucces) wil je verder verdiepen? • Welke tegenwerpingen of spanningen rond LOB wil je verder onderzoeken of nuanceren? • Hoe organiseer je dat je je bevindingen bespreekt, aanscherpt en vertaalt naar je eigen onderwijs- of begeleidingspraktijk? Het vervolg is vooral gericht op het toepassen van de opgedane inzichten in je eigen praktijk, zodat je LOB betekenisvol kunt vormgeven en het belang ervan kunt onderbouwen richting leerlingen/studenten, collega's en ouders. Hoe zou dat kunnen? • Hoe kun je deze onderbouwing gebruiken om leerlingen/studenten, collega's of ouders te overtuigen van het belang van LOB? • Welke concrete stap kun je zetten om dit in een vakles, mentorles of LOB-activiteit uit te proberen? Waar zie je kansen of mogelijkheden? • Wie of wat heb je daarvoor nodig, bijvoorbeeld bronnen, leerlingen/studenten, collega's, professionals of feedback van medestudenten?

Terug naar BoKS 10



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

11. Loopbaandossier

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.

Activiteit

Het loopbaandossier uitgelegd >

Vormgeven loopbaandossier >

Beoordelen >

LLO en het loopbaandossier >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

Eigen loopbaanontwikkeling >

Loopbaandossier >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Het loopbaandossier uitgelegd

Voordat je zelf met een loopbaandossier aan de slag gaat, is het zinvol om eerst een beeld te krijgen van wat een loopbaandossier is en welke vormen er in de praktijk bestaan. Lees jezelf eerst in over wat een loopbaandossier is, zie [Wegwijzer loopbaandossier](#) en [Wegwijzer doorstroomdossier](#).

Nu je meer weet over wat een loopbaandossier inhoudt, kun je nadenken over wat jij belangrijk vindt in een loopbaandossier, zodat leerlingen/studenten dit gaan gebruiken voor een Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Tijdens het opbouwen van een loopbaandossier leren leerlingen/studenten hoe ze zichzelf steeds beter kunnen leren kennen: ze leren ontdekken wat wel en niet bij hen past, wat ze kunnen, wie ze daarbij nodig hebben en hoe ze daar kunnen komen. Onder LLO verstaan we 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. LLO heeft als doel leerlingen/studenten toe te rusten voor een leven lang ontwikkelen; vaardigheden om zelf invloed te hebben op het geluk in je loopbaan. Het loopbaandossier ondersteunt hierbij: het stimuleert leerlingen/studenten om hun ontwikkeling te zien als een cyclisch proces dat continu doorloopt en waarin je jezelf steeds verder kunt ontwikkelen. [\(Kuijpers & Draaisma, 2020\)](#).

Verwerk wat je gelezen en gezien hebt door zelf een kort informatiefilmpje (of gesproken pitch) te maken waarin jij aan leerlingen/studenten uitlegt wat het loopbaandossier is en vooral waarom het van de leerling/student zelf is. Neem het bekeken informatiefilmpje als inspiratie, maar maak er je eigen verhaal van. Verwerk in elk geval wat een leerling/student eraan heeft bij het maken van keuzes en hoe het dossier bijdraagt aan een leven lang ontwikkelen.

Laat je filmpje vervolgens zien aan een medestudent die de rol speelt van kritische leerling/student en reageert met vragen als: "Waarom moet ik dit? Is dit weer zo'n verslag dat niemand leest? Wie mag dit eigenlijk zien?" Merk je dat je op zo'n vraag geen overtuigend antwoord hebt, dan weet je precies welk deel van de bronnen je nog eens moet bekijken. Wissel daarna van rol. Bespreek tot slot samen: wat vind jij, na het maken van je filmpje, het belangrijkste kenmerk van een goed loopbaandossier en hoe zorg je ervoor dat leerlingen/studenten het dossier gaan zien als iets van henzelf in plaats van iets voor school?

Terug naar BoKS 11



Vormgeven van het loopbaandossier

Er zijn verschillende vormen waarin een loopbaandossier vormgegeven kan worden. Voordat je zelf aan de slag gaat, is het zinvol om eerst een beeld te krijgen van de vormen die in de praktijk worden gebruikt. Lees daarvoor de volgende praktijkvoorbeelden:

- [Regionaal loopbaandossier in Noordoost Brabant](#)
- [Een loopbaandossier om trots op te zijn](#)
- [Van klas 1 tot examenjaar een doorlopende LOB-leerlijn om keuzevaardig te worden](#) (loopbaandossier heet hier het school-cv)

Als je een goed beeld hebt van de verschillende vormen, kun je zelf aan de slag met het ontwerpen of herontwerpen van een loopbaandossier voor je eigen leerlingen/studenten. Werk daarbij zo concreet mogelijk: een ontwerp dat je morgen zou kunnen gebruiken levert meer op dan een algemene beschrijving.

- Maak een keuze voor een vorm en onderbouw waarom die past bij jouw leerlingen/studenten en bij de opleiding.
- Bepaal welke onderdelen erin komen en hoe deze bijdragen aan de ontwikkeling van alle loopbaancompetenties.
- Beschrijf op welke momenten leerlingen/studenten dit loopbaandossier aanvullen: na ervaringen die voor hen betekenis hebben.
- Beschrijf op welke momenten zij het dossier gebruiken, bijvoorbeeld bij een keuze voor een project, een stage of een lesopdracht: kunnen zij de link leggen tussen wat zij over zichzelf en hun omgeving hebben ontdekt en de keuze die zij maken, of moeten zij eerst nog iets onderzoeken, oefenen of iemand inschakelen?
- Zorg dat de leerling/student eigenaarschap draagt voor het dossier is en dat het gevuld wordt met echte ervaringen en reflecties.

Bespreek je ontwerp met de LOB-coördinator en pas het (indien mogelijk en toegestaan) aan. Denk aan vragen als:

- Wat wil je dat leerlingen/studenten aan het eind van het jaar over zichzelf kunnen zeggen?
- Welke onderdelen dragen daar echt aan bij?

Deel je ontwerp met medestudenten en vraag hen om feedback volgens een afgesproken feedbackmethode. Maak daarna een korte samenvatting van je bevindingen en bespreek deze met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen?

Terug naar BoKS 11



Loopbaandossiers beoordelen: effectief of afvinklijst?

Bestudeer eerst [de kijkwijzer loopbaandossier](#) en de [Wegwijzer loopbaandossier](#). Ga daarna kijken naar het loopbaandossier van je eigen (stage)school: vraag op hoe het eruitziet, bekijk een aantal ingevulde dossiers van leerlingen/studenten en zoek uit op welke momenten in het jaar ze zijn ingevuld en gebruikt. Beoordeel dat dossier vervolgens individueel met : in hoeverre helpt het loopbaandossier voor leerlingen/studenten om hun loopbaancompetenties te ontwikkelen en passende keuzes/stappen te maken? Waaraan zie je dat? Kun je een onderdeel niet beoordelen, noteer dan welke vraag je hierover aan de LOB-coördinator, een decaan of een mentor zou willen stellen.

Vorm daarna met drie of vier mededocenten in opleiding een jurypanel. Leg jullie ingevulde kijkwijzers naast elkaar, bespreek waar de scholen van elkaar verschillen en waar dat door komt, en bepaal samen welk dossier het predicaat 'een loopbaandossier om trots op te zijn' verdient. Onderbouw dat oordeel in een korte pitch aan de andere panels. Formuleer ten slotte voor je eigen (stage)school concrete verbetervoorstellen op de thema's waarop je vooral niet-effectieve kenmerken zag. Bespreek deze met een mededocent in opleiding en deel ze eventueel als advies met je (stage)school.

Terug naar BoKS 11



LLO en het loopbaandossier

Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en het loopbaandossier zijn met elkaar verbonden. Onder LLO verstaan we 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. LOB heeft als uiteindelijk doel leerlingen/studenten toe te rusten voor een leven lang ontwikkelen. Het loopbaandossier ondersteunt hierbij: het stimuleert leerlingen/studenten om hun ontwikkeling te zien als een proces dat niet stopt maar blijft doorgaan en jezelf steeds verder kunt ontwikkelen op een manier die bij je past, ook als je zelf of je omgeving verandert. Een loopbaandossier is niet alleen bedoeld voor de keuze na dit schooljaar, maar helpt leerlingen/studenten ook om regie te nemen en te houden over hun eigen loopbaan. Zoek uit hoe binnen jouw (stage)school naar LLO wordt gekeken en welke rol het loopbaandossier daarin speelt. [\(Kuijpers & Draaisma, 2020\)](#)

Vraag aan de LOB-coördinator, decaan of een ervaren mentor op je (stage)school naar de verbinding tussen het loopbaandossier en LLO. Waarvoor is het dossier volgens hen bedoeld en wat gebeurt ermee na het examen? Ga daarna in gesprek met iemand uit het vervolgonderwijs of het werkveld over de betekenis van een loopbaandossier en het belang van loopbaancompetenties. Je zult merken dat de antwoorden binnen en buiten jouw school van elkaar verschillen. Gebruik deze inzichten om het loopbaandossier verder te verbeteren.

Terug naar BoKS 11



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

Het loopbaandossier uitgelegd

- Geef zelf het voorbeeld: laat zien hoe jij je eigen ontwikkeling bijhoudt en inzichtelijk maakt, en bespreek met docenten in opleiding wat dat bij hen oproept.
- Laat docenten in opleiding hun informatiefilmpje of pitch aan elkaar zien en bespreek welke vragen van de 'kritische leerling/student' het lastigst te beantwoorden waren; juist daar zit hun leervraag.

Vormgeven van het loopbaandossier

- Bespreek na het ontwerpen welke keuzes docenten in opleiding hebben gemaakt en wat zij bewust hebben weggelaten. Vraag door op hoe zij voorkomen dat het dossier een afvinklijst wordt.
- Zorg dat docenten in opleiding elkaars ontwerp volgens een afgesproken feedbackmethode bespreken, zodat het niet bij complimenten blijft.

Loopbaandossiers beoordelen: effectief of afvinklijst?

- Daag docenten in opleiding uit hun beeld te verbreden door de kijkwijzer van de eigen (stage)school naast die van anderen te leggen.
- Faciliteer het jurypanel: zorg dat docenten in opleiding hun oordeel onderbouwen met wat zij daadwerkelijk zagen en dat zij verschillen tussen scholen verklaren in plaats van beoordelen.

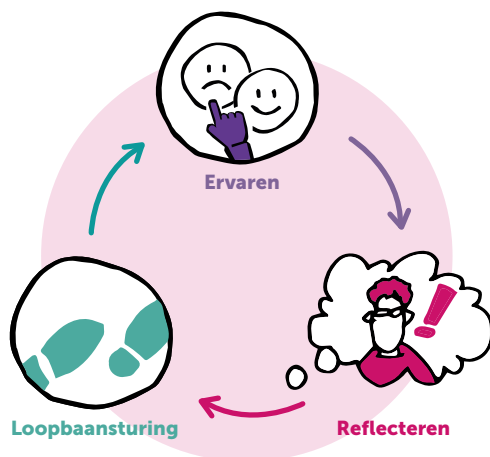
LLO en het loopbaandossier

- Laat docenten in opleiding hun gesprek met de school, het vervolgonderwijs of het werkveld vooraf voorbereiden. Bespreek welke vragen waarschijnlijk vooral feiten opleveren en welke vragen ook de onderliggende keuzes en dilemma's in beeld brengen.
- Nodig eens een LOB-coördinator, decaan of iemand uit het vervolgonderwijs uit bij een bijeenkomst, zodat docenten in opleiding hun bevindingen direct kunnen toetsen.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 11 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Wat viel je op toen je het loopbaandossier van je (stage)school naast dat van anderen legde? • Welk beeld had je vooraf van een loopbaandossier en wat is daarvan bijgesteld? • Hoe reageerde de 'kritische leerling/student' op jouw filmpje of pitch, en welke vraag kon je nog niet overtuigend beantwoorden? • Waar merkte je dat je zelf nog zoekend was in het gesprek hierover? • Wat viel je op tussen wat de school zegt dat het loopbaandossier moet zijn en wat je in de dossiers van leerlingen/studenten terugzag? • Wat deed het met je beeld van het loopbaandossier toen je hoorde hoe men er in het vervolgonderwijs of het werkveld naar kijkt?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Welk verbetervoorstel voor je (stage)school ga je als eerste bespreken, en met wie? • Welk onderdeel van je eigen ontwerp ga je als eerste uitproberen met een klas, en waaraan merk je of het werkt? • Wat heb je nodig om het loopbaandossier in je eigen mentorlessen anders in te zetten? • Wie in de school heb je nodig om echt iets aan het loopbaandossier te veranderen, en hoe leg je je voorstel aan die persoon voor? • Wat neem je mee uit het gesprek met het vervolgonderwijs of het werkveld naar je eigen begeleiding? • Hoe houd je zelf bij wat je hierin leert, en hoe zorg je dat je hier over een half jaar nog mee bezig bent? Het vervolg is vooral gericht op het toepassen van de opgedane inzichten in je eigen praktijk en een verdieping in het toepassen van de kenniselementen (BoKS), maar ook aan: het toepassen van het loopbaandossier bij het voeren en begeleiden van loopbaangesprekken met leerlingen/studenten, het betrekken van ouders bij het loopbaandossier, de aansluiting op het doorstroomdossier en de overstap naar het vervolgonderwijs, en de eigen loopbaanontwikkeling van de docent in opleiding (leeruitkomst 'Algemeen, eigen loopbaanontwikkeling').

Terug naar BoKS 11



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

12. LOB-programma

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.

Activiteit

Visie op LOB onderzoeken >

Het LOB- programma in kaart >

Samenhang in LOB >

Door de ogen van studenten >

LOB-analyse en advies >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

LOB op schoolniveau >

LOB-programma >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Visie op LOB onderzoeken

Je gaat tijdens deze activiteit onderzoeken welke uitgangspunten ten grondslag liggen aan een krachtig LOB-programma. Het doel is om inzicht te krijgen in de schoolbrede visie op LOB en de [Sectoroverstijgende visie op LOB](#). Door beide visies met elkaar te vergelijken, ontdek je welke uitgangspunten belangrijk worden gevonden en welke rol deze spelen bij de inrichting van een LOB-programma.

Bestudeer de schoolbrede visie op LOB van jouw stage- of werkschool en vergelijk deze met de Sector overstijgende visie op LOB.

Onderzoek daarbij:

- Welke uitgangspunten staan centraal in beide visies?
- Welke overeenkomsten zie je?
- Welke verschillen vallen op?
- Welke uitgangspunten herken je in beide visies?
- Welke uitgangspunten uit de sector overstijgende visie op LOB ontbreken of krijgen minder aandacht op jouw (stage)school?
- Welke drie uitgangspunten vind jij het belangrijkste voor een krachtig LOB-programma? Licht jouw keuze toe.

Terug naar BoKS 12



Het LOB-programma in kaart

Je gaat tijdens deze activiteit onderzoeken hoe het LOB-programma binnen jouw stage- of werkschool is opgebouwd. Het doel is om inzicht te krijgen in de manier waarop de school de visie op LOB heeft vertaald naar een LOB-programma en welke onderdelen hierin een plaats hebben gekregen.

Bestudeer hiervoor bijvoorbeeld het LOB-beleid, de schoolgids, het mentorprogramma of andere documenten waarin LOB is beschreven. Ga daarnaast in gesprek met een mentor, decaan, LOB-coördinator of teamleider. Bekijk hier ook een [voorbeeld van een LOB-programma](#).

Onderzoek onder andere:

- Welke doelen heeft het LOB-programma?
- Welke onderdelen en activiteiten maken deel uit van het LOB-programma?
- Hoe is het LOB-programma opgebouwd over de verschillende leerjaren?
- Hoe zijn keuzes tot stand gekomen en wie zijn hierbij betrokken?
- Wie is betrokken bij de ontwikkeling en uitvoering van het LOB-programma?
- Hoe worden leerlingen/studenten begeleid bij hun loopbaanontwikkeling?
- Hoe wordt de kwaliteit van het LOB-programma bewaakt?

Breng jouw bevindingen overzichtelijk in kaart. Gebruik hiervoor bijvoorbeeld het [Kwaliteitskader](#) LOB en beschrijf welke onderdelen je van het LOB-programma je terugziet binnen jouw stage- of werkschool.

Terug naar BoKS 12



Samenhang in LOB

Je gaat tijdens deze activiteit onderzoeken hoe LOB is verweven met het curriculum.

Het doel is om inzicht te krijgen in de samenhang tussen LOB-activiteiten, vakken, projecten, mentorlessen en andere onderdelen van het onderwijsprogramma.

Kies één leerjaar, opleiding of onderwijsperiode. Gebruik hiervoor de [LOB-curriculum-planner](#) van het Expertisepunt LOB.

Onderzoek daarbij:

- Waar komen de verschillende loopbaancompetenties terug?
- Op welke momenten doen leerlingen/studenten ervaringen op?
- Op welke momenten worden leerlingen/studenten gestimuleerd om te reflecteren?
- Waar is aandacht voor loopbaansturing en het maken van keuzes?
- Hoe worden ouders betrokken?
- Hoe hangen vakken, mentorlessen, projecten, stages en andere activiteiten met elkaar samen?
- Is er sprake van een logische opbouw en een doorlopende leerlijn?
- Welke onderdelen versterken elkaar?
- Welke onderdelen ontbreken of sluiten onvoldoende op elkaar aan?

Werk jouw analyse uit met behulp van de [LOB-curriculumplanner](#) en beschrijf welke kansen je ziet om de samenhang binnen het curriculum verder te versterken.

Terug naar BoKS 12



Het LOB-programma door de ogen van leerlingen/studenten

Je gaat tijdens deze activiteit onderzoeken hoe leerlingen/studenten hun loopbaanontwikkeling op school ervaren en welke rol de school daarin speelt. Het doel is om inzicht te krijgen in de mate waarin het LOB-programma aansluit bij de ervaringen, behoeften en loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten. Het Expertisecentrum LOB heeft onderzoek gedaan naar het [jongerenperspectief op LOB](#). Dit kan inspiratie bieden voor het gesprek wat je aangaat met leerlingen/studenten.

Voer één of meerdere gesprekken met leerlingen/studenten. Afhankelijk van jouw rol kun je kiezen voor één leerling/student, een kleine groep, een mentorklas of een mix van leerjaren. Gebruik onderstaande vragen als inspiratie. Kies de vragen die passen bij de leeftijd en onderwijscontext van de leerlingen/studenten.

Ervaringen met LOB

- Wanneer ben jij op school bezig met jouw loopbaan of toekomst? Op welke momenten merk je dat de school aandacht besteedt aan LOB?
- Hoe worden deze momenten op school aangepakt? Wat vind je daarvan?
- Wat heb je tijdens deze activiteiten of gesprekken over jezelf geleerd?

Keuzes en ontwikkeling

- Aan welke keuzes heb jij de afgelopen periode moeten denken of werken? Denk bijvoorbeeld aan een profielkeuze, vervolgopleiding, stage, niveau of beroep.
- Welke twijfels of vragen had je daarbij? En hoe heeft school jou geholpen om hiermee om te gaan?
- Wanneer heb je op school iets over jezelf ontdekt? Waardoor kwam dat?
- Wat heeft jou geholpen om jouw kwaliteiten, interesses of talenten te ontdekken? Kun je hiervan één of meer voorbeelden geven?

- Welke ervaringen op school hebben jou geholpen om een beter beeld te krijgen van een opleiding, beroep of jouw toekomst? Denk bijvoorbeeld aan een project, stage, gastspreker, bedrijfsbezoek, praktijkopdracht of gesprek.
- Op welke momenten heb je echt over jouw toekomst nagedacht? Wat maakte juist deze momenten belangrijk?
- Wat heeft jou geholpen om een keuze te maken of een volgende stap te zetten?

Verbeterpunten

- Als je terugkijkt, op welk moment had je behoefte aan andere begeleiding of ondersteuning? Wat had je toen nodig gehad?
- Welke begeleiding, activiteiten of gesprekken zou jij graag vaker of anders willen zien?
- Stel dat jij de loopbaanbegeleiding op school één advies mocht geven. Wat zou dat zijn?

Vergelijk de opbrengsten vervolgens met de schoolbrede visie en het LOB-programma. Onderzoek in hoeverre de ervaringen van leerlingen/studenten aansluiten bij de doelen van het LOB-programma. Welke onderdelen worden door leerlingen/studenten als waardevol ervaren? Welke onderdelen worden minder herkend of gemist? Welke ontwikkelkansen zie je voor het LOB-programma?

Sluit de activiteit af met een korte analyse en formuleer één of twee concrete aanbevelingen om het LOB-programma beter aan te laten sluiten bij de behoeften van leerlingen/studenten.

Terug naar BoKS 12



LOB-analyse en advies

Je gaat tijdens deze activiteit het LOB-programma van jouw (stage)school analyseren. Het doel is om de sterke punten en ontwikkelkansen van het programma zichtbaar te maken en te onderzoeken hoe het programma verder kan worden versterkt.

Gebruik jouw bevindingen uit de voorgaande activiteiten, het Kwaliteitskader LOB en de LOB-curriculumplanner om de kwaliteit, samenhang en opbouw van het LOB-programma te analyseren. Onderzoek in hoeverre sprake is van een samenhangend en doorlopend LOB-programma waarin de schoolvisie zichtbaar is en waarin ervaringen, reflectie, loopbaansturing, keuzemomenten en begeleiding logisch met elkaar samenhangen.

Gebruik vervolgens onderstaand schema om jouw analyse te structureren.

Behouden	Versterken	Toevoegen	Verwijderen
Welke onderdelen van het LOB-programma moeten behouden blijven?	Welke onderdelen verdienen meer aandacht of kunnen verder worden ontwikkeld?	Welke onderdelen ontbreken nog binnen het LOB-programma en zou je toevoegen?	Welke onderdelen dragen onvoldoende bij aan de doelen of visie van het LOB-programma en zou je uit het programma halen?

Formuleer tot slot één tot drie concrete aanbevelingen waarmee het LOB-programma verder kan worden versterkt. Licht per aanbeveling kort toe waarom deze volgens jou bijdraagt aan een sterker en samenhangender LOB-programma.

[Terug naar BoKS 12](#)

Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

- Stimuleer een onderzoekende houding. Moedig docenten in opleiding aan om niet alleen te beschrijven hoe het LOB-programma is ingericht, maar ook door te vragen naar de keuzes die de school heeft gemaakt. Laat hen onderzoeken waarom bepaalde activiteiten zijn opgenomen en hoe deze bijdragen aan de doelen van het LOB-programma. Waarom denk je dat de school hiervoor heeft gekozen? Welke behoefte van leerlingen/studenten probeert de school hiermee te beantwoorden? Hoe draagt dit onderdeel bij aan de visie op LOB?
- Gebruik de kwaliteitsinstrumenten als analysekader. Bespreek vooraf het doel van het Kwaliteitskader LOB en de LOB-curriculumplanner. Benadruk dat deze instrumenten bedoeld zijn om de kwaliteit, samenhang en doorlopende leerlijn van het LOB-programma zichtbaar te maken en niet als afvinklijst te gebruiken.
- Betrek verschillende perspectieven. Stimuleer docenten in opleiding om niet alleen documenten te analyseren, maar ook in gesprek te gaan met bijvoorbeeld een

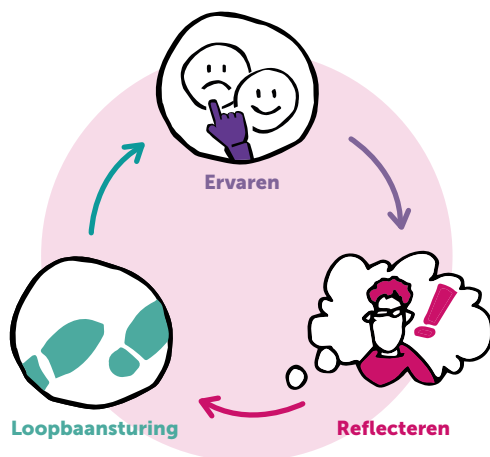
mentor, decaan, LOB-coördinator, teamleider en leerlingen/studenten. Bespreek vervolgens welke overeenkomsten en verschillen zichtbaar worden tussen beleid, uitvoering en ervaringen van leerlingen/studenten. Welke verschillen zie je tussen wat in documenten staat en wat leerlingen/studenten ervaren? Welke inzichten uit de gesprekken verrasten je? Met wie zou je graag nog in gesprek gaan en waarom?

- Richt de aandacht op ontwikkeling. Benadruk dat het doel van de analyse niet is om het LOB-programma te beoordelen, maar om sterke punten en ontwikkelkansen zichtbaar te maken. Gebruik het schema Behouden – Versterken – Toevoegen – Verwijderen om docenten in opleiding te helpen hun analyse te structureren en onderbouwde aanbevelingen te formuleren. Welke keuze uit jouw analyse heeft volgens jou de meeste impact op leerlingen/studenten? Welke aanbeveling zou je als eerste uitvoeren? Waarom? Hoe sluit jouw aanbeveling aan bij de schoolbrede visie op LOB?

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 12 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Wat sprak jou het meest aan tijdens de activiteiten? Waardoor kwam dat? • Waar werd jij nieuwsgierig van en wat zou je graag verder willen onderzoeken? • Hoe kijk je terug op de gesprekken met leerlingen/studenten? Welke vragen die je hebt gesteld vond je waardevol en waarom? • Wat ging jou goed af tijdens de activiteiten? Welke kwaliteiten heb je daarbij ingezet? • Wat vond je lastig en waardoor kwam dat? • Met wie heb je prettig samengewerkt? Wat maakte deze samenwerking waardevol? • Als je deze activiteiten opnieuw zou uitvoeren, wat zou je dan anders doen?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Welk onderdeel van het LOB-programma wil je verder verdiepen of onderzoeken? • Waar wil je in een volgende analyse of praktijksituatie bewuster aandacht aan besteden? • Welke ideeën uit de analyse wil je meenemen naar jouw eigen stage- of werkschool? Wat is de volgende stap? • Wie kan jou daarbij ondersteunen en wat heb je nodig om deze stap te zetten? • Hoe ga je deze inzichten toepassen in jouw rol als (vak)docent, mentor of LOB-expert? Het vervolg is vooral gericht op het toepassen van de opgedane inzichten bij het analyseren, ontwikkelen en doorontwikkelen van een LOB-programma. De docent in opleiding kan dit BoKS-element toepassen in de leeruitkomst (vak)docent, LOB op schoolniveau en de leeruitkomst LOB-expert, LOB-programma. Het gebruik van het Kwaliteitskader LOB en de LOB-curriculumplanner kunnen helpen om de kwaliteit, samenhang en doorlopende leerlijn van het LOB-programma verder te onderzoeken en te versterken. De docent in opleiding kan een vervolg geven door in gesprek te gaan op de stage- of werkschool met welke aanbevelingen de school aan de slag wil en hoe de docent in opleiding hieraan kan bijdragen.

Terug naar BoKS 12



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

13. Gespreksvaardigheden

De docent beheerst enkele basis verbale en non-verbale gespreksvaardigheden, waaronder actief luisteren, keuze voor vraagvorm (open of gesloten), feedback en feed forward.

Activiteit

Basis van gesprekken voeren >

Feedback geven >

Gspreksvaardigheden rollenspel >

Echt loopbaangesprek voeren >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

LOB-kansen benutten >

Loopbaangesprekken >

Loopbaandossier >

Verdiepende loopbaangesprekken >

LOB-beleid >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



De basis van gesprekken voeren

Voordat je gesprekken met leerlingen/studenten gaat voeren, is het zinvol om eerst scherp te krijgen waaruit een goed gesprek eigenlijk bestaat. Drie dingen bepalen samen de kwaliteit: hoe je luistert (actief luisteren, samenvatten en doorvragen, kortweg LSD), welke vraagvorm je kiest (een open vraag nodigt uit tot een verhaal, een gesloten vraag levert een kort antwoord) en wat je non-verbaal doet (op gelijke hoogte zitten, oogcontact houden, een stilte laten vallen). Daarnaast helpen de bekende ezelsbruggetjes je om je eigen inbreng te beperken: NIVEA (niet invullen voor een ander), OMA (oordelen, meningen en aannames thuislaten), OEN (open, eerlijk en nieuwsgierig zijn) en ANNA (altijd navragen, nooit aannemen). Neem om te beginnen de volgende bronnen door:

- [Avans Hogeschool. \(z.d.-a\).](#) Uitleg over belangrijke principes bij gespreksvaardigheden, zoals NIVEA, OMA, OEN en ANNA.
- [Avans Hogeschool. \(z.d.-b\).](#) Korte uitleg over actief luisteren met het gebruik van LSD: Luisteren, samenvatten, doorvragen.
- [Avans Hogeschool. \(z.d.-c\).](#) Uitleg over open en gesloten vragen en ORBS: Open vragen, reflecteren, bevestigen, samenvatten.
- [Talencentrum Rijksuniversiteit Groningen. \(2025, 2 april\).](#) Praktische uitleg over verbaal en non-verbaal luisteren, doorvragen, parafraseren en samenvatten.
- [Wegwijzer Loopbaangesprek.](#) Beschrijft hoe een loopbaangesprek is opgebouwd: de fasen, het soort vragen per fase en hoe je afsluit met een vervolgstap.

Kennis van deze modellen is nog geen vaardigheid. Verwerk wat je gelezen hebt daarom in een korte eigen analyse. Maak eerst voor jezelf een spiekaart van één A4 met daarop LSD, ORBS en de vier ezelsbruggetjes, in je eigen woorden en met per onderdeel één voorbeeldzin die je zelf ook echt zou zeggen.

Neem daarna een gesprek in gedachten dat je onlangs met een leerling/student voerde, schrijf drie vragen op die je toen stelde en zet erachter of ze open of gesloten waren en wat ze opleverden. Herschrijf de gesloten vragen naar open vragen en bedenk bij elke vraag een vervolgvraag waarmee je doorvraagt. Let vervolgens een week lang in je eigen lessen bewust op je non-verbale gedrag tijdens korte gesprekjes: sta of zit je op gelijke hoogte en hoelang laat je een stilte vallen?

Ga daarbij voor jezelf na welk van de vier ezelsbruggetjes voor jou het lastigst is vol te houden en waar je dat aan merkt, wat er in jouw gesprekken meestal na de eerste vraag gebeurt (neem jij het over of blijft de leerling/student aan het woord?) en bij welke leerling/student jij het snelst invult wat zij bedoelen. Bespreek je spiekaart en je herschreven vragen daarna met een mededocent in opleiding en/of met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen?

Terug naar BoKS 13



Feedback geven

Tijdens je lessen geef je voortdurend feedback, maar bij LOB werkt feedback net iets anders: je reageert niet op een goed of fout antwoord, maar op de manier waarop een leerling/student naar zichzelf en zijn toekomst kijkt. [Hattie en Timperley \(2007\)](#) laten zien dat feedback pas werkt wanneer drie vragen beantwoord worden: waar ga ik naartoe (feed-up), hoe doe ik het tot nu toe (feedback) en wat is mijn volgende stap (feed-forward). Vooral die laatste vraag blijft in loopbaangesprekken vaak liggen. Lees eerst [Hattie en Timperley \(2007\)](#) of de kortere Nederlandstalige uitleg van [Peeters \(2016\)](#).

Ga daarna zelf oefenen. Verzamel twee producten van leerlingen/studenten waarop je feedback zou willen geven, bijvoorbeeld een deel van een loopbaandossier, een reflectieverslag of een keuzemotivatie, en schrijf bij elk product feedback op die alle drie de vragen beantwoordt: waar werkt de leerling/student naartoe, wat zie je nu en wat is een concrete volgende stap. Streep vervolgens in je eigen tekst alles weg wat over de persoon gaat in plaats van over het werk of het proces; 'je bent een harde werker' verdwijnt dus, 'je hebt drie keer doorgevraagd bij je stagebegeleider' blijft staan. Geef dezelfde feedback ten slotte mondeling aan een mededocent in opleiding die de rol van de leerling/student speelt en vraag hem daarna wat hij op basis van jouw woorden zou gaan doen. Het verschil tussen wat hij zegt en wat jij bedoelde laat zien hoe je feedback landt.

Sta bij het nabespreken stil bij welke van de drie vragen jij het vaakst overslaat, wanneer jouw feedback een oordeel over de leerling/student wordt in plaats van over zijn werk of proces, hoe je zorgt dat de leerling/student zelf de volgende stap formuleert, en wat het verschil is tussen feedback geven op een som en feedback geven op een loopbaankeuze. Maak een korte samenvatting van wat je over je eigen feedback hebt geleerd en deel deze met medestudenten en/of met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen?

[Terug naar BoKS 13](#)

Oefenen met gespreksvaardigheden in een rollenspel

In deze activiteit oefen je met gespreksvaardigheden in een veilige setting. Heb je [de activiteit 'De basis van gesprekken voeren'](#) nog niet gedaan, neem die dan eerst door: daarin staan actief luisteren (LSD), het verschil tussen open en gesloten vragen en de principes NIVEA, OMA, OEN en ANNA. Lees daarnaast de [Wegwijzer Loopbaangesprek](#), waarin staat hoe een loopbaangesprek is opgebouwd en welke fasen en vragen daarbij horen. [Meijers \(2012\)](#) laat zien dat begeleidingsgesprekken pas iets opleveren wanneer ze dialogisch zijn: de leerling/student doet het denkwerk en de docent luistert, valideert en vraagt door, in plaats van in te vullen, te oordelen en conclusies te trekken. Een rollenspel met medestudenten geeft je de ruimte om daarmee te experimenteren zonder dat je een echte leerling/student voor je hebt.

Werk in drietallen: één van jullie speelt de leerling/student, één voert het gesprek en één observeert. Kies vooraf een casus die je in de praktijk echt tegenkomt, bijvoorbeeld een leerling/student die 'geen idee' heeft wat hij wil, een leerling/student die vooral doet wat zijn ouders willen of een leerling/student die zijn loopbaandossier niet bijhoudt. Spreek daarna af waar de gespreksvoerder op oefent: alleen open vragen stellen, drie keer doorvragen voordat je iets invult, of samenvatten. De observator let ondertussen op wat er werkelijk gebeurt: hoeveel tijd is de docent aan het woord en hoeveel de leerling/student, welke vragen zijn open en welke gesloten, en waar worden NIVEA, OMA, OEN of ANNA toegepast? Voer het gesprek ongeveer tien minuten, bespreek daarna eerst wat de 'leerling/student' ervoer, dan wat de observator zag en pas daarna wat de gespreksvoerder zelf dacht, en wissel vervolgens van rol zodat iedereen alle drie de posities heeft gehad.

Bespreek in het nagesprek wat er gebeurde op het moment dat er een gesloten vraag werd gesteld, wanneer je bij jezelf de neiging merkte om iets in te vullen voor de ander of te adviseren, welke vraag het meeste opleverde en hoe dat kwam, en wat de stilte deed met jou en met de 'leerling/student'. Maak een korte samenvatting van wat je over je eigen gespreksstijl hebt geleerd. Deel deze met medestudenten en/of met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen?

Terug naar BoKS 13



Een echt loopbaangesprek voeren en analyseren

In deze activiteit voer je een echt loopbaangesprek en analyseer je achteraf hoe dat verliep. Heb je [de activiteit 'De basis van gesprekken voeren'](#) nog niet gedaan, neem die dan eerst door, en lees de [Wegwijzer Loopbaangesprek](#) voor de opbouw van zo'n gesprek en gebruik [voorbeeldvragen loopbaangesprek](#); heb je al in een rollenspel geoefend, dan bouw je daarop voort. Voer een kort loopbaangesprek van ongeveer tien minuten met een leerling/student uit je (stage)klas, bijvoorbeeld naar aanleiding van een stage, een keuzemoment of iets uit het loopbaandossier. Vraag de leerling/student vooraf toestemming om het gesprek op te nemen of laat een collega meeluisteren; zonder opname of observator kun je achteraf alleen afgaan op je eigen herinnering, en die is selectief.

Bereid het gesprek voor door te bepalen welk doel het heeft en welke twee of drie open vragen je in elk geval wilt stellen. Houd je tijdens het gesprek zoveel mogelijk aan luisteren, samenvatten en doorvragen en weersta de neiging om de leerling/student een oplossing aan te reiken. Luister het gesprek daarna terug en bekijk hoeveel tijd jij aan het woord was en hoeveel de leerling/student, en hoeveel van jouw vragen open waren. Markeer één moment waarop het gesprek echt iets opleverde en één moment waarop het vastliep, en schrijf op wat je op dat tweede moment anders had kunnen zeggen of doen. Bespreek het gesprek vervolgens met een mededocent in opleiding of je lerarenopleider aan de hand van deze twee momenten.

Sta daarbij stil bij de vraag waar het echte gesprek afweek van wat je in het rollenspel had geoefend, wat de leerling/student deed toen je een keer langer stil bleef dan je gewend bent, welke aanname over deze leerling/student niet bleek te kloppen toen je doorvroeg en wat je uit dit gesprek meeneemt. Maak een korte samenvatting van je bevindingen. Deel deze met medestudenten en/of met je lerarenopleider. Wat zijn overeenkomsten en verschillen?

[Terug naar BoKS 13](#)

Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

Algemeen

- Doe zelf voor wat je vraagt: voer je begeleidingsgesprekken met docenten in opleiding met open vragen, stiltes en samenvattingen, en benoem achteraf hardop wat je deed en waarom. Wat jij voor doet, nemen zij mee de klas in.
- Zorg voor een veilige setting. In deze activiteiten worden docenten in opleiding zichtbaar onzeker; deel daarom ook een gesprek dat je zelf hebt gevoerd en welke niet liep zoals je had gewild.
- Laat docenten in opleiding vooraf hun gespreksdoel en hun oefenpunt delen, zodat de uitwisseling achteraf concreet is.

De basis van gesprekken voeren

- Laat docenten in opleiding hun spiekaarten naast elkaar leggen en bespreek welke voorbeeldzinnen zij zichzelf echt horen zeggen en welke geleend klinken.
- Bespreek de herschreven vragen klassikaal: leg een gesloten vraag en de open variant naast elkaar en laat de groep voorspellen wat een leerling/student op elke variant zou antwoorden.

Feedback geven

- Geef je eigen feedback op hun werk volgens feed-up, feedback en feed-forward en maak zichtbaar welke van de drie je op welk moment inzet.
- Laat docenten in opleiding elkaars geschreven feedback herschrijven van persoonsgericht naar taak- en procesgericht; het verschil wordt pas voelbaar als ze het bij een ander moeten weghalen.

Oefenen met gespreksvaardigheden in een rollenspel

- Daag docenten in opleiding uit een casus in te brengen waarin zij zelf zijn vastgelopen, in plaats van een makkelijke casus.

Een echt loopbaangesprek voeren en analyseren

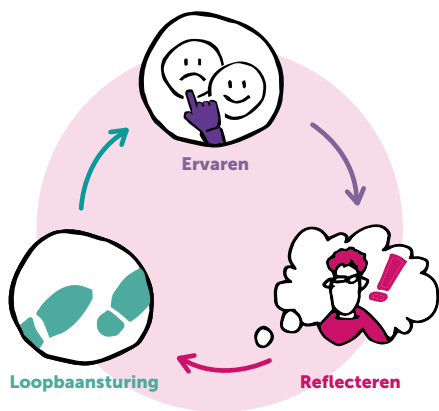
- Bespreek vooraf de toestemming, privacy en het bewaren van de opname; maak daar een expliciet punt van.
- Organiseer intervisie waarin docenten in opleiding een fragment van hun opname laten horen in plaats van erover te vertellen; wat zij zich herinneren wijkt vaak af van wat er te horen is.
- Koppel de analyse aan de loopbaancompetenties: welke competentie sprak de docent in opleiding bij de leerling/student aan (motievenreflectie, kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing of netwerken) en welke bleef onbenut?

Verder lezen >



Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 13 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Waar ben je tevreden over in het gesprek dat je voerde, en waar merk je dat aan? • Wat voelde ongemakkelijk, en wat gebeurde er op dat moment in het gesprek? • Welke vraag leverde het meeste op en hoe kwam dat? • Wanneer merkte je bij jezelf de neiging om in te vullen, te adviseren of gerust te stellen? • Wat deed een stilte met jou en met de leerling/student? • Wat zei de leerling/student dat je vooraf niet had verwacht? • Welke kwaliteiten vraagt zo'n gesprek van je, en welke daarvan herken je bij jezelf? • Wat raakte jou in dit gesprek? • Is dit iets wat je leuk vindt en waar je ook goed in bent? • Wat vond je ervan om gesprekken te voeren? • Waar kreeg je energie van tijdens de activiteiten? En wat koste jou juist energie?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • Wat wil je in een volgend gesprek anders doen, en waaraan merk je of dat lukt? • Welke gespreksvaardigheid ga je bewust oefenen: doorvragen, samenvatten, stiltes laten vallen of feedback geven? • Wie kan je daarbij helpen: een collega die meeluistert, je begeleider op school of een mededocent in opleiding? • Wat heb je daarvoor nodig en hoe organiseer je dat binnen je lessen of mentoruren? • Hoe houd je bij wat je hierin leert?
Het vervolg is gericht op het toepassen van deze gespreksvaardigheden in de dagelijkse begeleiding van de leerling/student. Dit BoKS element is van belang voor de leeruitkomsten vakdocent, LOB-kansen benutten; mentor, loopbaangesprekken en loopbaandossier; LOB-expert, verdiepende gesprekken en LOB-beleid. Verdieping is mogelijk via BoKS 2 loopbaancompetenties (welke competentie spreek je in het gesprek aan), BoKS 3 LOB-cyclus (waar in de cyclus zit dit gesprek), BoKS 4 loopbaanontwikkeling en het brein (welke verwachtingen zijn realistisch bij deze leeftijd), BoKS 8 normen en waarden (hoe kleuren je eigen waarden je vragen en reacties) en BoKS 11 loopbaandossier (waarover voer je het gesprek). Voor de LOB-expert sluit daarnaast het BoKS element gespreks- en coachtechnieken aan, waarin specialistische technieken aan bod komen. Ten slotte blijft dit BoKS element terugkomen in de eigen loopbaanontwikkeling van de docent in opleiding, bijvoorbeeld in gesprekken met de eigen begeleider.	

Terug naar BoKS 13



Kennis en vaardigheden (vak)docent en mentor

14. Rollen binnen LOB

De docent is bekend met de verschillen rollen, taken en verantwoordelijkheden van de intern betrokkenen bij LOB.

Activiteit

Wie hielp jou bij jouw loopbaan? >

Wie doet wat? >

LOB-taken in beeld >

Jouw rol binnen LOB >

Verdieping >

Suggesties

Suggesties voor begeleiding >

Download inhoud

Download word-doc >

LUKS

LOB op schoolniveau >

LOB-programma >

LOB-beleid >



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Wie hielp jou bij jouw loopbaan?

Denk terug aan je eigen schoolloopbaan. Breng jouw loopbaan in kaart. Denk daarbij aan belangrijke momenten, zoals een profielkeuze, studiekeuze, stage, doorstroom of aan andere keuzes die van invloed zijn geweest op jouw loopbaan.

Reflecteer vervolgens op de begeleiding die je hierbij hebt ervaren.

Denk bijvoorbeeld aan de volgende vragen:

- Wie heeft jou geholpen bij deze keuzes?
- Wat deed deze persoon waardoor de begeleiding behulpzaam was?
- Welke vorm(en) van begeleiding heb je ervaren (bijvoorbeeld een loopbaangesprek, meedenken, informatie geven, snuffelstage, open dagen, gastspreker, motiveren, uitdagen, luisteren of doorverwijzen)?
- Welke begeleiding heb je gemist?
- Waren er mensen die achteraf gezien een grotere rol hadden kunnen spelen?

Bespreek je ervaringen met één of meerdere mededocent(en) in opleiding. Welke overeenkomsten en verschillen zien jullie? Wat vind jij belangrijk in loopbaanbegeleiding?

Bestudeer daarna de brochure [Loopbaanprofessionals: wie zijn ze en wat doen ze?](#) Vergelijk jouw ervaringen met de verschillende professionals en vormen van begeleiding die hierin worden beschreven.

Bespreek:

- Welke professionals herken je uit jouw eigen loopbaan?
- Welke vormen van begeleiding herken je?
- Welke bijdragen hadden voor jou van meerwaarde kunnen zijn?
- Wat valt je op als je jouw ervaringen vergelijkt met die van anderen?

Terug naar BoKS 14



Wie doet wat?

De brochure [Loopbaanprofessionals: wie zijn ze en wat doen ze](#) laat zien dat veel verschillende professionals vanuit hun eigen expertise bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten. Welke professionals betrokken zijn en hoe de begeleiding is georganiseerd, verschilt per school. Er is dan ook niet één manier waarop scholen LOB organiseren. Juist de samenwerking tussen verschillende professionals maakt het mogelijk om leerlingen/studenten te begeleiden bij hun loopbaanontwikkeling.

Kijk nog eens terug naar de verschillende portretten uit de brochure. Naar welke professional ben jij het meest nieuwsgierig? Kies iemand waarvan je graag meer wilt weten en onderzoek hoe deze persoon in de praktijk bijdraagt aan de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten.

Je kunt dit op verschillende manieren doen, kies wat jij het meest interessant vindt:

1. Interview een professional over zijn of haar bijdrage aan LOB.
2. Loop mee met één of meerdere activiteiten, zoals een loopbaangesprek, stagebezoek, voorlichtingsbijeenkomst, open dag of andere LOB-activiteit (indien mogelijk).

Onderzoek tijdens het interview of de meeloopactiviteit bijvoorbeeld:

- Welke bijdrage levert deze persoon aan de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten?
- Welke taken en verantwoordelijkheden horen bij deze rol?
- Welke vormen van begeleiding zet deze persoon in?
- Met welke andere professionals wordt samengewerkt?
- Welke uitdagingen of dilemma's komt deze persoon tegen?
- Wat maakt deze bijdrage volgens de professional van waarde voor leerlingen/studenten?

Werk je bevindingen uit in een kort praktijkportret of een creatieve presentatie, bijvoorbeeld een poster, infographic, podcast, vlog of fotoverslag. Beschrijf daarbij niet alleen wie deze persoon is, maar vooral wat deze persoon doet en welke bijdrage hij of zij levert aan de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten.

Bespreek de opbrengsten tijdens een volgende bijeenkomst. Vorm groepjes van drie of vier mededocenten in opleiding en wissel jullie praktijkportretten uit. Bespreek met elkaar:

- Welke professional heb je onderzocht en waarom heb je juist voor deze persoon gekozen?
- Welke taken en verantwoordelijkheden kwamen naar voren?
- Welke vormen van begeleiding zet deze professional in?
- Met welke andere professionals wordt samengewerkt?
- Welke overeenkomsten en verschillen zien jullie tussen de verschillende professionals?
- Welke taken blijken door meerdere professionals uitgevoerd te kunnen worden?
- Wat heeft je verrast of aan het denken gezet?

Maak vervolgens samen een overzicht van de verschillende professionals die jullie hebben onderzocht. Beschrijf per professional kort de belangrijkste taken, vormen van begeleiding en samenwerkingsrelaties.

Reflecteer tot slot: welke inzichten neem je mee voor jouw eigen rol als onderwijsprofessional?

Terug naar BoKS 14



LOB-taken in beeld

Er zijn verschillende typen LOB-taken, zoals begeleidende, specialistische, coördinerende, beleidsmatige en managementtaken, zie [LOB-taken tool](#). Hoe deze taken zijn verdeeld, verschilt per school. Het is daarom belangrijk om niet alleen te kijken wie een bijdrage levert aan LOB, maar ook hoe de verschillende taken binnen de school zijn georganiseerd.

Onderzoek hoe de verschillende LOB-taken binnen jouw (stage)school zijn belegd.

Maak hierbij gebruik van:

- De inzichten uit de vorige leeractiviteiten;
- Gesprekken met mededocenten in opleiding/ collega's;
- Schooldocumenten, zoals het LOB-beleid of de schoolgids;
- Eventuele observaties.

Breng in kaart:

- Welke begeleidende taken herken je binnen de school?
- Welke specialistische taken herken je?
- Welke coördinerende taken worden uitgevoerd?
- Welke beleidsmatige taken zie je terug?
- Welke managementtaken ondersteunen de uitvoering van LOB?

Onderzoek:

- Door welke professional(s) worden deze taken uitgevoerd?
- Welke taken worden gezamenlijk opgepakt?
- Zijn er taken die niet of nauwelijks zichtbaar zijn?
- Waar zie je overlap tussen professionals?
- Werk je bevindingen uit in een schema, matrix of infographic.

Vergelijk en bespreek jouw analyse met die van een mededocent in opleiding.

- Welke overeenkomsten en verschillen zien jullie tussen beide scholen?
- Welke typen LOB-taken zijn sterk vertegenwoordigd?
- Welke typen taken verdienen mogelijk meer aandacht?
- Welke keuzes lijken samen te hangen met de visie of organisatie van de school?
- Welke inzichten neem je mee voor jouw eigen rol als onderwijsprofessional?

Terug naar BoKS 14



Jouw rol binnen LOB

Je hebt onderzocht welke professionals betrokken zijn bij LOB, welke taken en verantwoordelijkheden zij hebben en hoe deze binnen een school kunnen worden verdeeld. Wat betekenen deze inzichten voor jou? Kijk terug naar de rollen, taken en verantwoordelijkheden die je tijdens de leeractiviteiten bent tegengekomen.

Wat past bij jou?

- Welke taken of rol/rollen spreken jou aan of krijg je energie van? Wat spreekt je aan in deze taken of rol?
- Welke taak/taken of rol/rollen passen minder goed bij jou of vind je minder leuk? Waardoor past deze taak of rol minder goed bij jou?
- Welke taak of rol zou je verder willen ontwikkelen of zou je graag in de toekomst uitvoeren?

Wat breng je al mee?

- Welke LOB-taken (en rol) voer je tijdens je stage of werk al uit?
- Welke taken gaan je goed af?
- Welke kwaliteiten zet je daarbij in? Waar blijkt dat uit? Denk aan een concrete ervaring of situatie.
- Welke van jouw kwaliteiten zou je nog meer kunnen inzetten binnen LOB?

Waar wil jij je verder in ontwikkelen?

- Welke taak of rol binnen LOB zou je verder willen ontwikkelen of uitproberen?
- Wat wil je daarin leren?
- Welke kwaliteit wil je daarvoor verder ontwikkelen of bewuster inzetten?
- Wie in jouw studie, stage of werk is hierin een goed voorbeeld voor jou? Wat zou je van deze persoon kunnen leren?
- Welke concrete stap kun je zetten om hiermee ervaring op te doen?

Terug naar BoKS 14



Verdieping

Wil je een nog completer beeld krijgen van hoe de rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen LOB op jouw (stage)school zijn belegd? Neem dan, bijvoorbeeld samen met een LOB-expert, LOB-coördinator of leidinggevende, het initiatief om de [vragenlijst LOB-taken-tool](#) in te vullen.

Bespreek vooraf met elkaar het doel van de inzet van de tool. Wat willen jullie met de uitkomsten bereiken? Welke vraag willen jullie beantwoorden?

Terug naar BoKS 14



Suggesties voor begeleiding

Algemene suggesties:

- Voor de meeste / enkele activiteiten is het relevant om het gesprek tussen docenten in opleiding te faciliteren. Als docenten in opleiding één of meerdere van bovenstaande activiteiten ondernemen is het bijvoorbeeld zinvol om stil te staan bij hun ervaringen. Maak ervaringen bespreekbaar met een individuele docent in opleiding of met een groep. Laat ze bijvoorbeeld resultaten en bevindingen met elkaar delen. Faciliteer uitwisseling. Zorg dan ook dat docenten in opleiding elkaar volgens een bepaalde methode feedback geven.
- Zorg niet alleen voor reflectie en uitwisseling achteraf maar ook voor uitwisseling en toelichting vooraf op een activiteit. Laat docenten in opleiding hun plannen delen en bespreken. Geef zelf bijvoorbeeld een eerste aanzet door een concreet voorbeeld te bespreken.

Specifieke suggesties:

Denk in context van de eerder beschreven activiteiten ook aan:

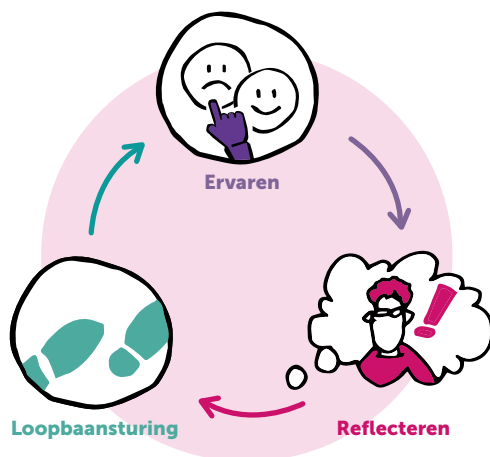
- Geef als lerarenopleider voorbeelden uit je eigen praktijk of van verschillende scholen om zichtbaar te maken dat rollen, taken en verantwoordelijkheden rondom LOB op verschillende manieren kunnen zijn georganiseerd.
- Bespreek dat niet de functiebenaming centraal staat, maar de bijdrage die verschillende professionals gezamenlijk leveren aan de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten.
- Stimuleer docenten in opleiding om tijdens interviews, observaties of meeloopactiviteiten door te vragen naar de achterliggende keuzes. Waarom zijn taken op deze manier verdeeld? Wat vraagt dit van de samenwerking tussen professionals? Wat zijn motieven en kwaliteiten van de geïnterviewde? Wat zou beter kunnen en hoe zouden ze dat willen realiseren?

- Laat docenten in opleiding de organisatie van LOB op verschillende scholen of in verschillende onderwijssectoren met elkaar vergelijken. Bespreek welke overeenkomsten en verschillen zij zien en welke factoren hierop van invloed kunnen zijn.
- Daag docenten in opleiding uit om hun bevindingen niet alleen binnen de lerarenopleiding te bespreken, maar waar passend, ook te delen op hun (stage) school. Stimuleer hen om hierover het gesprek aan te gaan met bijvoorbeeld een mentor, LOB-coördinator, decaan of teamleider.
- Bespreek dat rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen LOB voortdurend in ontwikkeling zijn. Veranderingen in wet- en regelgeving, onderwijsbeleid en de schoolorganisatie kunnen invloed hebben op de inrichting van LOB. Stimuleer docenten in opleiding om na te denken over hoe zij hun kennis hierover actueel kunnen houden.
- Stimuleer docenten in opleiding om bij de activiteit *Jouw rol binnen LOB* verder te kijken dan welke taken of rollen zij wel of niet aantrekkelijk vinden. Vraag door naar concrete ervaringen: wanneer kregen zij energie van een bepaalde taak, welke kwaliteiten zetten zij daarbij in en waaruit bleek dat? Help hen zo om verbanden te leggen tussen hun ervaringen, kwaliteiten en de rollen en taken binnen LOB die bij hen passen.
- Ondersteun docenten in opleiding bij het vertalen van hun reflectie naar een concrete ontwikkelactie. Stimuleer hen om een taak of rol daadwerkelijk uit te proberen, gericht feedback te vragen of mee te kijken met iemand die voor hen een goed voorbeeld is. Kom op een later moment terug op deze actie en bespreek wat zij geleerd hebben van deze ervaring(en) en welke vervolgstap zij willen zetten.

Verder lezen >

Suggesties voor begeleiding (vervolg)

Pas als rolmodel met een voorbeeldfunctie de LOB-cyclus toe; zie onderstaande Tabel. Zie [de handleiding LOB in de lerarenopleiding](#) voor een toelichting op deze cyclus.



Ervaren	BoKS 14 activiteiten
Reflecteren	Denk aan vragen als: • Welke professional of vorm van samenwerking sprak je het meest aan? Waarom? • Welke keuze in de rol- of taakverdeling van LOB heeft je aan het denken gezet? Waarom? • Hoe vond je het om iemand te interviewen of met iemand mee te lopen? Welke moment vond je het meest interessant? Licht toe. • Welke inzichten neem je mee voor jouw eigen rol als onderwijsprofessional? • Welke rol of verantwoordelijkheid had je vooraf anders verwacht? • Wat voor rol zou je zelf graag invullen op het gebied van LOB? Welke kwaliteiten benut je in deze rol?
Loopbaansturing	Denk aan vragen als: • In welke rol of taak zou jij je verder willen ontwikkelen? Waarom? En hoe ga je dit aanpakken? • Hoe houd je jouw kennis over rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen LOB actueel? • Op welke manier wil jij jouw inzichten uit deze activiteiten toepassen in jouw eigen onderwijspraktijk? Het vervolg is gericht op het toepassen van de opgedane inzichten in de samenwerking rondom LOB binnen de school. De docent in opleiding kan dit BoKS-element toepassen in de leeruitkomst (vak)docent, LOB op schoolniveau, waarin wordt samengewerkt met verschillende intern betrokkenen bij de loopbaanontwikkeling van leerlingen/studenten. Daarnaast vormt dit BoKS-element een belangrijke basis voor de leeruitkomsten LOB-expert, LOB-programma en LOB-expert, LOB-beleid. In deze leeruitkomsten staat het analyseren, organiseren, afstemmen en verder ontwikkelen van de rollen, taken en verantwoordelijkheden binnen LOB centraal. De docent in opleiding kan een vervolg geven door hierover in gesprek te gaan met betrokken collega's op de stage- of werkschool en te onderzoeken hoe de samenwerking rondom LOB verder kan worden versterkt en welke bijdrage hij of zij hier zelf aan kan leveren.

Terug naar BoKS 14



Kennis en vaardigheden LOB-expert

15. Beleidskaders LOB

Under construction

LUKS



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Kennis en vaardigheden LOB-expert

16. LOB-visies

Under construction

LUKS



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Kennis en vaardigheden LOB-expert

17. Gespreks- en coachtechnieken

Under construction

LUKS



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Kennis en vaardigheden LOB-expert

18. LOB-theorieën

Under construction

LUKS



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)



Kennis en vaardigheden LOB-expert

19. (Studie)keuze-informatie

Under construction

LUKS



Leeruitkomsten (LUKS)



Kennis en vaardigheden (BoKS)

