

Loopbaankit Handreiking

Introductie

Welkom bij de Loopbaankit, een toolkit ontworpen om docenten en leerlingen/studenten te ondersteunen bij het loopbaanleren. Deze handleiding biedt een uitgebreide gids voor het implementeren van loopbaanleren binnen verschillende onderwijsinstellingen en helpt bij het bevorderen van persoonlijke en professionele ontwikkeling van leerlingen/studenten.

Uitgangspunten bij Loopbaanleren

- Loopbaanteamleden blijven minimaal een schooljaar/studiejaar bij elkaar, eventueel langer.
- Minimaal om de week samenkomen.
- Bijeenkomsten van minimaal 90 minuten.
- Begeleiding neemt af naarmate leerlingen/studenten vorderen (van begeleid in Semester/Fase 1 naar grotendeels onbegeleid in Semester/Fase 4).
- Vrij van studiepunten (EC's) / telt niet mee voor een cijfer
- Geen vastgelegde leeractiviteiten per week.
- Vertrekpunt is wat leerlingen/studenten bezighoudt.
- De coach/docent fungeert kan ook als studieloopbaanbegeleider (SLB) fungeren.

Plaats van Loopbaanleren binnen het curriculum

Loopbaanleren richt zich op reflectie, intervisie en kennisdeling. Leerlingen/Leerlingen/studenten worden door het docententeam ingedeeld in teams en blijven een heel jaar in dezelfde groep. Het loopbaanleren is een plek voor vragen, peer-coaching en reflectie.

Waarom Loopbaanleren aanbieden?

Loopbaanleren ondersteunt leerlingen/leerlingen/studenten bij hun professionele ontwikkeling en het leren 'leren'. Het richt zich op persoonlijke leervragen zoals: "Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? Wat vind ik? Wat doe ik?". Leerlingen/studenten werken aan generieke competenties zoals samenwerken, communiceren, kritisch handelen, oordeelsvormend en probleemoplossend vermogen, persoonlijke effectiviteit en vakmanschap. Daarnaast worden ook LOB-competenties ontwikkeld, zoals zelfonderzoek, loopbaanoriëntatie, besluitvaardigheid, netwerken, werkexploratie en reflecteren. Een overzicht van de competenties is hieronder weergegeven:

Generieke HBO Competenties

Hieronder staan de Generieke HBO Competenties benoemd.

1. **Samenwerken:** Effectief kunnen samenwerken in (multidisciplinaire) teams.
2. **Communiceren:** Duidelijk en doelgericht kunnen communiceren, zowel mondeling als schriftelijk.
3. **Kritisch Handelen:** In staat zijn om kritisch na te denken en weloverwogen beslissingen te nemen.
4. **Oordeelsvormend en Probleemoplossend Vermogen:** Kennis en informatie kunnen analyseren en interpreteren om tot een gefundeerd oordeel te komen en effectief kunnen omgaan met complexe problemen en passende oplossingen kunnen bedenken.
5. **Persoonlijke Effectiviteit:** Zelfmanagement, zelfreflectie en ontwikkeling van eigen talenten en kwaliteiten.
6. **Vakmanschap:** Diepgaande kennis en vaardigheden in het eigen vakgebied kunnen toepassen.

LOB Competenties

Hieronder staan de vijf LOB Competenties benoemd en één competentie extra, namelijk Reflecteren, aangezien deze competentie overal terugkomt in jouw leven en loopbaan.

1. **Kwaliteitenreflectie:** Inzicht krijgen in eigen talenten, interesses en drijfveren.
2. **Loopbaansturing:** Verkennen van verschillende beroepsmogelijkheden en educatieve paden.
3. **Motievenreflectie:** In staat zijn om weloverwogen keuzes te maken met betrekking tot loopbaan en studie.
4. **Netwerken:** Effectief kunnen netwerken en relaties kunnen opbouwen die van belang zijn voor de loopbaanontwikkeling.
5. **Werkexploratie:** Praktijkervaring opdoen en het werkveld verkennen door stages en werkbezoeken.
6. **Reflecteren:** Continu reflecteren op eigen leerproces en loopbaanontwikkeling om gerichte stappen te kunnen zetten.

Overeenkomsten tussen Generieke HBO Competenties en LOB Competenties

Met deze structuur worden de overeenkomsten en overlappingen tussen de generieke HBO-competenties en de LOB-competenties duidelijk. Deze tabel is een poging om deze overeenkomsten te duiden. De onderverdeling van de leeractiviteiten op basis van competenties is gedaan om structuur en overzicht te bieden, zodat leerlingen/studenten niet alleen vakinhoudelijke kennis opdoen, maar ook essentiële loopbaanvaardigheden ontwikkelen die hun professionele en persoonlijke groei ondersteunen.

Generieke HBO-competenties

Samenwerken

Communiceren

Kritisch handelen

Oordeelsvormend en probleemoplossend vermogen

Persoonlijke effectiviteit

Vakmanschap

LOB-competenties

Kwaliteitenreflectie / Netwerken

Kwaliteitenreflectie / Netwerken

Motievenreflectie / Reflecteren

Motievenreflectie / Werkexploratie

Kwaliteitenreflectie / Loopbaansturing

Loopbaansturing / Werkexploratie

Het doel van Loopbaanleren

De visie op leren bevat vier elementen: 'leren, samen, kennis creëren'. Loopbaanleren is een sociaal geconstrueerde leeromgeving waarin participatie, betekenisverlening en identiteitsvorming centraal staan. Het leren in en met een team is gestoeld op sociaal-constructivistische leertheorieën, ervaringsleren en kritisch-transformatief leren.

Leerlingen/studenten en Loopbaanleren-begeleiding

Leerlingen/studenten: Werken als kritische, onderzoekende professionals en geven actief feedback aan medeleerlingen/studenten.

Begeleiders: De docent/coach is tevens SLB'er. Na 3 à 4 weken kunnen persoonlijke gesprekken plaatsvinden om eventuele problemen te bespreken en door te verwijzen naar bijvoorbeeld het decanaat.

Feedback cultuur

In loopbaanleren staat de leervraag van de student centraal. Leerlingen/studenten gebruiken FEEDUP, FEEDBACK en FEEDFORWARD om hun volgende stap te formuleren. Dit helpt hen inzicht te krijgen in obstakels, kwaliteiten en uitdagingen.

Opbouw Loopbaanleren-bijeenkomsten

Teams komen in periodes A en B (Semester/Fase 1) elke twee weken bij elkaar voor 1,5 tot 2 uur. In periode C (Semester/Fase 2) is dit één uur. Bijeenkomsten moeten een veilig leerklimaat bieden met ruimte voor peer feedback.

Ontwikkelings-fase	Ondersteunings-behoefte	Studie-begeleiding	Leerteam-ondersteuning
Beginnend (1 ^e fase tot januari)	<u>Relatie</u> Wie is wie? Wat wordt verwacht? Mag ik hier zijn wie ik ben met mijn verwachtingen?	Helpen bij kennismaking en groepsvorming. Informatie geven. Sturen. Veiligheid bieden (accepteren, respecteren, begrenzen).	<u>Taakniveau</u> door onderlinge uitwisseling van informatie, ervaringen, vragen en problemen gezamenlijk voortschrijdend inzicht ontwikkelen.
Voortgaand (2 ^e helft 1 ^e fase)	<u>Autonomie</u> Wat mag, wat moet, wat kan (ik met deze studie en werkplek)? Krijg ik controle over leren en werken? Welke keuzes maak ik?	Bevragen en ondersteunen van nieuwe ervaringen en experimenten, van meningen en invloed.	<u>Sociaal-emotioneel niveau</u> door het wederzijds bieden van steun en waardering het individuele ontwikkelingsproces en de motivatie voor het leren versterken.
Ervaren (2 ^e fase)	<u>Competentie</u> Wat heb ik al bereikt, hoe wil ik verder? Mag ik in ontwikkeling zijn en blijven én op een nieuw niveau competent zijn?	Bevragen en ondersteunen van het uitgroeien en zelfstandig verder gaan. Dialoog tussen gelijken. Loslaten.	<u>Metacognitief niveau</u> elkaar feedback geven op de individuele prestaties én op de wijze waarop het leerteam als groep functioneert; hierdoor zowel inhoud als proces versterken.

Uit: Student volg- en afstemmingsmodel. Broersen & Peters, 2009

Onderbouwing van het Model

Het model van Broersen & Peters wordt gebruikt om de opbouw van de aan te bieden leeractiviteiten te structureren. Bij de opbouw van het Loopbaanleren is er rekening mee gehouden dat bepaalde onderwerpen en leeractiviteiten op specifieke momenten in de onderwijsperiode moeten worden behandeld. Dit is essentieel om leerlingen/studenten goed te laten begrijpen wat er van hen wordt verwacht in termen van leeruitkomsten, competenties, kerntaken en werkprocessen.

Zo worden bijvoorbeeld leeruitkomsten en competenties op tijd behandeld zodat leerlingen/studenten voldoende voorbereid zijn op hun stages. Ook onderwerpen zoals werkveldverkenning worden tijdig aangeboden om leerlingen/studenten voor te bereiden op hun professionele praktijk. Dit zorgt voor een samenhangend leerproces waarin leerlingen/studenten stapsgewijs begeleid worden naar meer zelfstandigheid en competentie.

LOB-cv

Een vast onderdeel van de digitale intake bij nieuwe leerlingen/studenten is het LOB-cv, dat verbinding maakt tussen LOB op het vo/mbo en de studieloopbaanbegeleiding in het hoger onderwijs. Het LOB-cv behandelt onder andere interesses, motivatie en studiekeuzeprocessen.

Informatiedeling

Leden van een team zijn zelf verantwoordelijk voor hun leerproces. De begeleider ondersteunt het proces en stimuleert zelfstandig leren en groepsbesef.

Tips & Trucs

- Maak duidelijk dat loopbaanleren-bijeenkomsten deel uitmaken van het begeleidingstraject.
- Bespreek persoonlijke problemen in het team en verwijst indien nodig naar de decaan.

Handreiking opbouw in leeractiviteiten

Leerjaar 1

Semester/Fase 1 periode A:

- LA1: Presenteer jouw LOB-cv
- LA2: Ontwikkelen van een opleidingsbeeld
- LA3a: Wie ben ik, wat kan ik?
- LA3b: Ik als (professioneel) persoon
- LA4: Ken de leeruitkomsten!
- LA5: Feedback geven en ontvangen
- LA6: Afstemmen met elkaar!
- LA7: Opstellen van Learning Stories

Semester/Fase 1 periode B:

- LA8: Evalueren over de afgelopen periode
- LA9: Gesprekstechnieken en LSD (1-op-1 gesprekken)
- LA10: Self-assessment doen en bespreken
- LA11: Organiseer een open dag!
- LA12: Reflecteren op Learning Stories
- LA13: Social Media gebruik

Semester/Fase 2 periode C:

- LA14: Evalueren over de afgelopen periode
- LA15: Reflecteren op Learning Stories
- LA16: Personal Branding
- LA17: Verkenning werkveld
- LA18: Sollicitatiegesprek voeren

Semester/Fase 2 periode D:

- LA19: Evalueren over de afgelopen periode
- LA20: Reflecteren op Learning Stories
- LA21: Zelfgekozen leeractiviteiten



Aanpak begeleiden van leerlingen/studenten op stage

Optimalisering van Stagebegeleiding met een Growth Mindset!

Optimalisering van Stagebegeleiding met een Growth Mindset! In deze clip duiken we een effectieve methode voor stagebegeleiding, met de focus op het ontwikkelen van een growth mindset bij leerlingen/studenten. Door middel van loopbaanleren en een feedbackcultuur die feed up, feedback en feedforward integreert, helpen de leerlingen/studenten hun professionele identiteit te vormen en hun zelfsturing te versterken. Onderstaande kennisclip geeft een toelichting over deze aanpak:



Vastleggen eigen ontwikkeling

Er worden geen eisen gesteld aan het resultaat van loopbaanleren-bijeenkomsten. Tijdens de periode komen aspecten van competentiegroei naar voren in de feedback die leerlingen/studenten vastleggen in hun eigen loopbaandocument. Dit document wordt individueel bijgehouden en tweewekelijks kort besproken met het loopbaanlerenteam. Dit geldt voor alle studie jaren.

Loopbaandagen

Tijdens de loopbaandagen krijgen leerlingen/studenten de kans om hun voortgang in hun loopbaan te presenteren. Ze delen waar ze trots op zijn, welke waardevolle ervaringen ze hebben opgedaan op school, tijdens hun opleiding en/of stage, en welke nieuwe kennis ze hebben vergaard. Ook vertellen ze hoe ze anderen hebben kunnen helpen. Deze publieke sessies zijn een feestelijke gelegenheid waarbij ook ouders, vrienden en kennissen van harte welkom zijn om deze mijlpalen te vieren.

Studieloopbaanbegeleiding

SLB is een erkend instrument voor het verbeteren van studiesucces en studenttevredenheid. De SLB'er heeft een proactieve rol in de studievoortgang, introductie van nieuwe leerlingen/studenten, individuele begeleiding en ondersteuning bij persoonlijke problemen.

Leerlingen/studenten met een functiebeperking of chronische ziekte

Het is belangrijk om signalen te herkennen en door te verwijzen naar de decaan. Ongeveer 16,5% van de leerlingen/studenten heeft een functiebeperking en ervaart belemmeringen tijdens de studie.

De decaan

Decanen ondersteunen leerlingen/studenten bij vragen of problemen tijdens de studie en kunnen doorverwijzen naar psychologen of artsen. Ze hebben een onafhankelijke en vertrouwenspositie binnen de faculteit

Versie 26-06-2024 - Download de up-to-date loopbaankit op [Loopbaankit \(onderwijsorakel.nl\)](https://loopbaankit.onderwijsorakel.nl).

