



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding

# Handreiking

voor Loopbaan Oriëntatie en  
-Begeleiding (LOB) in het mbo

Servicepunt LOB mbo mei 2016

# Inhoudsopgave

## 1 Inleiding 3

Introductie: loopbaanoriëntatie en -begeleiding 3

Handreiking 4

Leeswijzer 5

## 2 Nut en noodzaak van LOB 6

Wat levert LOB op? 6

LOB is betekenisvol onderwijs 6

Zonder gesprek geen LOB 7

## 3 Vijf loopbaancompetenties 9

De vijf loopbaancompetenties 9

## 4 LOB in het onderwijs 12

Pedagogische grondhouding 12

Pedagogische leeromgeving 12

Loopbaangerichte leeromgeving 13

Loopbaangesprek 14

Verschillende varianten waarin LOB vormgegeven kan worden 16

Wettelijke eisen en toezicht op Loopbaan en Burgerschap 18

## 5 LOB in de organisatie 20

Eisen en Verantwoording 20

Visie en beleid LOB 21

Implementatie 21

Professionalisering en deskundigheidsbevordering 23

Kwaliteitszorg 24

## Bijlagen

Bijlage 1. Informatie uit formele documenten over Loopbaan en Burgerschap 25

Bijlage 2: Instrumenten en brochures LOB 27

Bijlage 3: Literatuurlijst 29

## Introductie: loopbaanoriëntatie en -begeleiding

De arbeidsmarkt en samenleving van de 21ste eeuw veranderen snel en vragen van de toekomstige werknemer meer zelfsturing en wendbaarheid. Om de elkaar in rap tempo opvolgende (technologische) innovaties bij te kunnen benen, moet deze werknemer gebruik kunnen maken van wisselende vaardigheden en technieken. Het idee dat studenten na het behalen van het diploma klaar zijn met leren, is achterhaald. Ze zullen een leven lang blijven leren om aansluiting te behouden op de arbeidsmarkt. De toekomstige werknemer bereidt zich erop voor dat hij zich minder zal binden aan een vaste werkgever en dat hij in zijn beroepsleven meer dan tien banen en verschillende dienstverbanden zal hebben. Zo is hij in dienst, dan weer werkt hij als zzp'er en dan is hij weer werkzoekend.

Tijdens de mbo-opleiding wordt de basis gelegd voor het loopbaanleren van de toekomst. Overbrengen van kennis blijft van belang, maar net zo belangrijk is het aanleren van vaardigheden om een leven lang te leren, flexibel en wendbaar te zijn en te manoeuvreren in een onzekere arbeidsmarkt.

In het mbo is er sprake van een drievoudige kwalificering:

- 1 Opleiden voor het beroep
- 2 Voorbereiden op deelname aan de samenleving
- 3 Doorstroom naar vervolgonderwijs en arbeidsmarkt

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) vormt een cruciaal onderdeel van deze drievoudige kwalificering. De basis voor LOB ligt in wettelijk taken: Loopbaan en Burgerschap. Dit is het startpunt voor school en docenten. De kwalificatie-eisen voor Loopbaan en Burgerschap zijn beschreven in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (zie bijlage 1 voor verdere informatie en de [website](#) van SBB voor de eisen van het kwalificatiedossier). Onderwijsinstellingen hebben een resultaatverplichting op het gebied van Loopbaan en Burgerschap; de studenten hebben een inspanningsverplichting om actief deel te nemen aan de aangeboden onderwijsactiviteiten. Loopbaan en burgerschapseisen zijn een generiek onderdeel van elk kwalificatiedossier. Deze handreiking gaat in op het onderdeel Loopbaanoriëntatie.

Om aan deze driedelige opdracht richting en betekenis te geven, is LOB van groot belang. De generieke kwalificatie-eisen ten aanzien van loopbaan, alsook onderzoek, laten zien dat het ontwikkelen van loopbaancompetent gedrag meer is dan de 'oude' studie- en beroepskeuzebegeleiding. Het gaat erom dat studenten zich op persoonlijk vlak ontwikkelen door zich te oriënteren op stage, werk en arbeidsmarkt en te reflecteren op de daar opgedane ervaringen en zichzelf daarmee in staat stellen richting en betekenis te geven aan hun arbeidzame leven, inclusief de opleiding daartoe. Hiermee hebben ze meer kans om zich staande te houden in een zich turbulent ontwikkelende samenleving. Ook is het belangrijk dat de student tijdens de opleiding leert dit proces zelf te sturen, zich verdiept in de arbeidsmarkt, een netwerk opbouwt en leert om dit te benutten.

Dit nieuwe idee over loopbaanbegeleiding is steeds meer gemeengoed aan het worden bij onderwijsinstellingen en docenten. Het kan dan ook op steeds meer draagvlak rekenen. Onderschrijven van dit idee is een belangrijke eerste stap, maar het vraagt ook om aanpassing van de grondhouding van docenten. Het is aan hen om studenten meer te begeleiden en in staat te stellen om op zichzelf en praktijkervaringen te reflecteren. Het is aan hen om studenten te helpen bij het maken van keuzes (bijvoorbeeld bij keuzedelen of stages), bij zelf(loopbaan)sturing en netwerken. Om dit te kunnen doen, is een andere pedagogische relatie tussen docent en student nodig. Het gaat daarbij niet alleen om 'methoden en technieken'. Integendeel, het gaat veel meer om het ontwikkelen van een nieuwe attitude, een nieuwe professionele identiteit die gericht is op een brede ontwikkeling van de student als mens.

Binnen het Stimuleringsproject LOB in het mbo is na gedegen afwegingen en afstemming met experts gekozen voor de volgende definitie voor LOB (ook wel 'loopbaanleren' genoemd). Deze is niet in 'beton' gegoten, maar biedt houvast binnen de onderwijsinstellingen:

*Loopbaanoriëntatie en -begeleiding is het geheel van activiteiten waarmee de mbo-instelling de student ondersteunt bij het ontwikkelen van zijn zelfsturend vermogen en het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. De student leert deze competenties in samenhang te ontwikkelen vanuit reflectie op ervaringen en het gesprek hierover. Hierdoor leert de student om gedurende zijn leerloopbaan en in zijn arbeids- en levensloopbaan vanuit zelfinzicht zijn of haar loopbaan te sturen. Informatievoorziening blijkt hierbij in de meeste gevallen vooral een meerwaarde te hebben ter bevestiging van de keuze van de student.*

## **Handreiking**

Op basis van ruim vijf jaar ervaring met het thema LOB in het mbo, kan gesteld worden dat de pedagogische transitie die nodig is om studenten loopbaangericht op te leiden impactvol en complex kan zijn. Diverse actoren en factoren zijn van invloed op de wijze waarop LOB in de onderwijsinstelling vormgegeven kan worden. Daarnaast vraagt implementatie van LOB aandacht van alle betrokkenen. Het gaat hier immers om een wezenlijk andere benadering. Het is dan ook belangrijk dat de bedoeling en impact van deze benadering voor iedereen duidelijk zijn.

Vanuit het onderwijs is de behoefte geuit om meer zicht te krijgen op deze actoren en factoren. Gegeven deze behoefte, de schat aan ervaringen en het grote palet aan ontwikkelde informatie en producten, is voorliggende Handreiking geschreven. De Handreiking is bedoeld als hulpmiddel bij het uitrollen van LOB op onderwijsinstellingen, maar kan ook fungeren als inspiratiedocument.

Dit document is een handreiking aan docenten, managers en beleidsmakers in het mbo. Het is expliciet niet de bedoeling om met deze Handreiking een compleet overzicht te geven van alle informatie die beschikbaar is over LOB. Het gaat hier om het weergeven van de centrale gedachte achter LOB. Aspecten van de organisatorische en pedagogische implementatie komen aan bod, maar net zo veel aandacht is er voor de praktische aspecten van LOB. De Handreiking is een groeidocument en zal in de loop van de jaren op basis van nieuwe inzichten en best practices worden aangevuld en daar waar nodig bijgesteld.

Overigens is het goed om u ervan bewust te zijn dat LOB niet uitsluitend een thema is dat het mbo aangaat. Ook in het primair, voortgezet en hoger onderwijs maken leerlingen en

studenten opleidings- en beroepskeuzes. Daarvoor geldt evenzo dat inzicht in hun talenten, kwaliteiten, drijfveren en mogelijkheden van belang is voor het maken van weloverwogen keuzes in studie en loopbaan. Voor [het vmbo](#) gelden eveneens wettelijke kaders die gestoeld zijn op de vijf loopbaancompetenties.

In de afgelopen jaren is in het vo en mbo intensief ingezet op LOB. Dit heeft geleid tot diverse best practices. Het zoeken van contacten met het voortgezet onderwijs en hoger onderwijs en de ketensamenwerking, is dan ook een belangrijk onderdeel van LOB. LOB houdt immers niet op met het behalen van het vo-diploma. Evenmin begint het opnieuw bij de start van de mbo-opleiding of de hbo-opleiding. Meer informatie over doorlopende leerlijnen is te vinden in de handreiking **Versterking LOB in doorlopende leerlijn vmbo-mbo** van MBO Diensten. De handreiking bevat concrete instrumenten ter ondersteuning bij het tot stand brengen van een doorlopende leerlijn vmbo-mbo.

- 
- **Versterking LOB in doorlopende leerlijn vmbo-mbo** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Instrumenten)
  - **De loopbaan als reis** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Instrumenten)
- 

## Leeswijzer

Deze handreiking is als volgt opgebouwd:

- In **hoofdstuk 2** staat een uiteenzetting van het doel en de toegevoegde waarde van LOB.
- Voor een effectieve en succesvolle verankering van LOB is het van belang om goed bekend te zijn met wat LOB inhoudt. Om die reden wordt in **hoofdstuk 3** uitgebreid ingegaan op de vijf pijlers van LOB (te weten: kwaliteitenreflectie, motievenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken).
- **Hoofdstuk 4** beschrijft verschillende uitwerkingsmogelijkheden van LOB. Hierbij is ook aandacht voor de pedagogische randvoorwaarden om LOB toe te passen.
- **Hoofdstuk 5** gaat in op de organisatorische aspecten die van belang zijn bij de implementatie van LOB.

Zoals aangegeven zijn er in de afgelopen jaren veel informatieve documenten en producten ontwikkeld in het kader van LOB. Maar het druist tegen het idee van een handzaam document in om al deze producten in deze Handreiking aan bod te laten komen. Daar waar het nuttig en relevant is, wordt hiernaar verwezen. In dat kader verdient het aanbeveling om de website [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl) te bezoeken. Deze bevat een bundeling van de ontwikkelde producten en instrumenten.

Daarnaast zijn in het kader van informatievoorziening de websites [www.mbstad.nl](http://www.mbstad.nl) en [www.beroepenbeeld.nl](http://www.beroepenbeeld.nl) ontwikkeld. Beide sites bieden relevante informatie voor toekomstige mbo-studenten en zijn tevens bruikbaar voor studenten op het moment dat er een verdieping richting stage en/of arbeidsplaats actueel is. Studie in Cijfers geeft hier ook informatie over. Meer over Studie in Cijfers is te vinden op [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl) (tabblad Algemeen).

Heeft u opmerkingen bij deze Handreiking? Praktijkvoorbeelden of andere inzichten die bruikbaar zijn? Dan kunt u die mailen naar [e.heijne@lob4mbo.nl](mailto:e.heijne@lob4mbo.nl).

# 2

## Nut en noodzaak van LOB

**In dit hoofdstuk staat een uiteenzetting van het doel en de toegevoegde waarde van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Wat levert LOB op?**

Het wordt voor jongeren steeds moeilijker om hun weg te vinden binnen de huidige maatschappij. De complexiteit ten aanzien van identiteitsontwikkeling, de wereld van opleiding, beroepen en arbeidsmarkt neemt toe. Een situatie die nog complexer is voor kwetsbare jongeren en risicogroepen. Daarnaast ontlenen ook docenten over het algemeen weinig plezier aan studenten die ongemotiveerd in de klas zitten omdat de gemaakte studiekeuze ze niet bevalt. En last but not least: als studenten niet enthousiast en zelfverzekerd zijn over de gekozen opleiding, klinkt dit ongetwijfeld door in de eerste stappen die zij gaan zetten op de arbeidsmarkt. Zonder enthousiasme over het gekozen vak komen zij uiteindelijk moeilijker aan een baan.

### Wat levert LOB op?

Een belangrijk doel van LOB is dan ook dat studenten zich op persoonlijk vlak ontwikkelen en leren om te gaan met onvoorziene omstandigheden en drempels te slechten. LOB stelt onderwijsinstellingen in staat studenten beter en professioneler te helpen bij het maken van keuzes, waardoor ze beter beslagen ten ijs komen. Daar waar LOB-activiteiten succesvol worden uitgevoerd, komen switchgedrag en uitval minder vaak voor. Dit heeft een aantrekkelijk financieel effect als gevolg. Beperkte financiële middelen vragen om noodzakelijke efficiency, net als de ontwikkeling ten aanzien van kortere opleidingsduur en verminderde mogelijkheid tot stapelen. Dit vergroot weer de slagingskans van diverse onderwijstrajecten. Denk aan de invoering van de herziene kwalificatiestructuur (IHKS). Of aan Focus op Vakmanschap en aanvullende plannen, zoals het tegengaan van voortijdig schoolverlaten (VSV), excellentie, de terugkeer van de menselijke maat in het mbo, de samenwerking vo-mbo-hbo en doelmatigheid. Uiteindelijk plukken studenten, docenten, onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en de maatschappij hier in brede zin de vruchten van.

### LOB is betekenisvol onderwijs

Bij op LOB gericht onderwijs wordt afgestapt van de eenzijdige nadruk op prestaties en toetsen. De focus komt te liggen op ontwikkeling en betekenisvol onderwijs. Verbreding vindt plaats naar de ontwikkeling van de eigen identiteit in algemene zin en specifiek naar de ontwikkeling van de arbeidsidentiteit. Over de ontwikkeling van de arbeidsidentiteit is veel gepubliceerd, ondermeer door Marinka Kuijpers en Frans Meijers. De kern van de theorie van Kuijpers en Meijers is dat voor een succesvolle loopbaan studenten loopbaancompetenties en een arbeidsidentiteit ontwikkelen (o.a. F. Meijers, M. Kuijpers, A. Winters 2010).

LOB draagt er aan bij dat een student zichzelf beter leert kennen en ontdekt hoe hij zich wil verhouden tot de samenleving. Jezelf ontwikkelen is lastig als je niet weet wie je bent en daarover niet kunt vertellen. Hoogleraar onderwijskunde Monique Volman brengt dit treffend onder woorden door te stellen dat een school er ook is om studenten in te leiden in

wie zij zijn. Daartoe dient het zelfsturend vermogen van studenten gestimuleerd te worden en moeten ze op een innovatieve en kritische manier leren denken. Ze moeten zodanig begeleid worden, dat ze antwoord kunnen geven op de vraag 'Waar wil ik aan bijdragen?' (artikel NRC, *Liever een reisgids dan een leerboek*, 21 juni 2011).

Het onderdeel Loopbaan is, net als het item Burgerschap, onderdeel van de generieke kwalificatie-eisen Loopbaan en Burgerschap. Toezicht wordt eveneens op gelijke wijze verzorgd. Het thema Burgerschap draagt bij aan de ontwikkeling van studenten tot zelfbewuste burgers die goed kunnen meedoen in de maatschappij. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan het ontwikkelen van kritische denkvaardigheden. Een vaardigheid die ook essentieel is voor de loopbaanontwikkeling van de studenten. Voor het onderdeel Burgerschap wordt er momenteel ook gewerkt aan een handreiking, waarin specifiek wordt ingegaan op het ontwikkelen van kritische denkvaardigheden. In het najaar 2016 is [deze handreiking](#) beschikbaar.

Het thema Burgerschap bestaat uit vier dimensies: economie, politiek, sociaal-maatschappelijk gedrag en vitaal burgerschap.

### **Student**

*'De lessen zijn van een verdiepend niveau, zodat ik het gevoel heb dat ik iets heb geleerd. Dit wil zeggen dat het ingaat op mijn interesses. Niet alleen de oppervlakkige basis, maar ook ingaan op de gevolgen.'*

Uit: **Special Mbo'ers aan het woord over LOB** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Algemeen)

Overigens staat LOB niet haaks op het overbrengen van kennis en vaardigheden. Integendeel: door loopbaangericht op te leiden blijkt de kennis beter en worden vaardigheden beter aangeleerd. Zo heeft Volman aangetoond dat studenten Zorg en Welzijn betrokken en gemotiveerd raken als ze een koffieochtend voor ouderen of een spelletjesdag op de basisschool organiseren. De theorie komt dan en passant aan de orde: wat kan een kind van vijf? Hoe vervoer je iemand in een rolstoel? Volman geeft ook het voorbeeld van een school waar vwo-leerlingen zelf hun reis naar Parijs moeten organiseren. Ze moeten zelf brieven schrijven en hun hotel boeken. Hun Frans zal dan vast beter beklijven.

### **Zonder gesprek geen LOB**

Om de (arbeids)identiteit te ontwikkelen, spelen de kwaliteit van het gesprek en de relatie tussen student en docent een doorslaggevende rol. Om loopbaancompetent gedrag te kunnen ontwikkelen en dus meer zelfsturend te worden, gaan studenten met hun docenten in gesprek over de zin en betekenis van hun ervaringen als aankomend vakman en als burger. Uit onderzoeken van onder andere Mittendorff (2010) en Winters (2015) blijkt dat dit makkelijker gezegd is dan gedaan. In het Nederlandse beroepsonderwijs is nog onvoldoende sprake van een dialoog. Docenten spreken vooral tegen studenten. Ze spreken ook vaak over studenten, maar nauwelijks met studenten. Overigens is de trend dat het wel steeds meer gebeurt, maar nog altijd te weinig. LOB impliceert dus niet alleen een verandering in de wijze waarop de lesstof wordt overgedragen, maar nadrukkelijk ook een verandering in

de wijze waarop het contact plaatsvindt met de student. Het onderzoek van Motivacion **MBO'ers aan het woord** laat zien dat studenten veel waarde hechten aan persoonlijke betrokkenheid en contact met docenten.

**Ellen Bender**, Aventus over het voeren van een loopbaanreflectiegesprek  
*'De lessen zijn van een verdiepend niveau, zodat ik het gevoel heb dat ik iets heb geleerd. Dit wil zeggen dat het ingaat op mijn interesses. Niet alleen de oppervlakkige basis, maar ook ingaan op de gevolgen.'*

Uit: **Loopbaanreflectie in dialoog, schets van een training voor docenten**  
([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Deskundigheidsbevordering)



# 3

## Vijf loopbaancompetenties

**In het voorgaande hoofdstuk is ingegaan op nut en noodzaak van LOB en het verschil tussen de traditionele onderwijsvorm 'les geven' en onderwijs waarin de principes van LOB zijn geïntegreerd. Dit hoofdstuk gaat dieper in op de competenties waarop LOB-onderwijs is gestoeld.**

Concreet gaat het bij LOB om het ontwikkelen van vijf loopbaancompetenties (zoals opgesteld door Marinka Kuijpers). Deze vijf loopbaancompetenties behoren tot de kwalificatie-eisen. Dit betekent dat deze vijf competenties aan bod moeten zijn gekomen voor het behalen van het diploma (brondocument: Kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap 2012).

- **Capaciteitenreflectie (Ontdek je talent)**

Staat voor het nadenken over wat je (niet) kunt en het bepalen hoe je kwaliteiten kunt inzetten in je (studie)loopbaan. De studenten reflecteren op hun eigen kwaliteiten. En vragen anderen (begeleiders, docenten, medestudenten, praktijkbegeleiders en familieleden) feedback te geven.

- **Motievenreflectie (Ontdek je passie)**

Staat voor het nadenken over wensen en waarden die van belang zijn voor de eigen loopbaan. De 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.

- **Werkexploratie (Ontdek je werkplek)**

Staat voor het onderzoeken van bestaande en mogelijke eisen en waarden in het toekomstige beroep. De studenten ontwikkelen de competentie om werk(zaamheden) 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.

- **Loopbaansturing (Zelf aan zet)**

Staat voor het plannen, beïnvloeden en bespreken van leren en werken gericht op loopbaanontwikkeling. Studenten ontwikkelen de competentie om zelf verantwoordelijkheid te nemen en om een plek op de arbeidsmarkt te verwerven, te behouden of te wijzigen.

- **Netwerken (In gesprek met)**

Staat voor een eigen netwerk, gericht op de loopbaanontwikkeling, en het opbouwen en onderhouden van een netwerk zodat de loopbaanontwikkeling optimaal kan verlopen. De studenten ontwikkelen de loopbaancompetentie om hun contacten zodanig in te zetten dat zij een plaats op de arbeidsmarkt kunnen verwerven, behouden of wijzigen.

Zowel conceptueel als vanuit praktisch opzicht is het nodig onderscheid te maken tussen enerzijds motievenreflectie en anderzijds de vier andere loopbaancompetenties. Motievenreflectie is gebaseerd op een kwalitatief ander leerproces (te weten betekenisgericht leren) dan de andere loopbaancompetenties die beschouwd kunnen worden als vaardigheden die met behulp van reproductief leren ontwikkeld kunnen worden. Het begeleiden van motievenreflectie vereist derhalve ook andere vaardigheden en bovenal ook een andere professi-

onele houding dan het begeleiden van kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken. Bij motievenreflectie draait het vooral om het verzorgen van feedforward, terwijl het bij de andere loopbaancompetenties gaat om het geven van feedback.

Motievenreflectie heeft als doel studenten in staat te stellen een antwoord te geven op de vragen 'Wat brengt mij in beweging?' en 'Waarvoor wil ik in beweging komen?'. Motievenreflectie is derhalve het hart van zelfsturing: pas wanneer een student een antwoord heeft op de twee vragen, is hij in staat loopbaanplannen te maken, werkmogelijkheden te exploreren en te netwerken. Het antwoord kan niet door een ander worden gegeven, maar moet door de student zelf – weliswaar met hulp van de docent (of een betekenisvolle ander) – geconstrueerd worden. De student en zijn begeleider ontwikkelen samen een brug, terwijl ze er over heen lopen.

Kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken daarentegen gaan uit van min of meer vaststaande kennis. Kwaliteiten zijn zichtbaar en staan daarom niet ter discussie; ze moeten soms wel voor het voetlicht worden gehaald om het zelfvertrouwen te vergroten. In stages worden al decennialang werkmogelijkheden geëxploreerd, ook al stonden studenten en hun docenten er niet altijd expliciet bij stil. Wanneer de student een loopbaanwens heeft, is het vrijwel altijd voor alle betrokkenen duidelijk wat er gedaan kan en moet worden om aan de realisatie van deze wens te gaan werken. En iedereen heeft een netwerk en maakt er ook gebruik van; alleen is het op een onzekere arbeidsmarkt nodig om te leren hoe nieuwe netwerken kunnen worden georganiseerd en onderhouden.

Bij motievenreflectie is evenwel geen sprake van vaststaande kennis: motieven veranderen voortdurend onder invloed van nieuwe ervaringen. Daarbij zijn motieven veelal grotendeels onbewust; het zijn dus geen 'waarden' die vlot onder woorden gebracht kunnen worden.

### **Student**

*'Ik vind het zeker belangrijk dat je in je toekomst iets gaat doen wat je leuk vindt en waar je goed in bent. Als je dit niet doet dan zal je niet gelukkig worden. Wanneer je dit op tijd achterhaalt dan scheelt het je al veel tijd, geld en ellende in je toekomst.'*

*'En leren netwerken is heel handig, als je nu al weet, ik ken hem en hij heeft misschien later een stageplek voor mij.'*

Uit: **Special Mbo'ers aan het woord over LOB** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Algemeen)

De vijf loopbaancompetenties worden duidelijk uitgelegd in een filmpje dat gemaakt is voor de inauguratie van Marinka Kuijpers tot hoogleraar Leeromgeving en leerloopbanen in het (v) mbo aan de Open Universiteit ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Algemeen/literatuur). Dit filmpje is bedoeld voor docenten en is minder geschikt om te gebruiken voor studenten.

Ook in het **Loopbaanmagazijn** van MBO Diensten komen de verschillende competenties aan bod, met praktische handvatten om deze toe te passen. Zoals voorbeeldopdrachten die de ontwikkeling van loopbaancompetenties van studenten stimuleren ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Instrumenten).

Het ontwikkelen van de vijf loopbaancompetenties begint al binnen het voortgezet onderwijs en gaat door totdat de student de opleiding heeft afgerond. De meest ideale situatie ligt opgesloten in een doorlopende leer- en begeleidingslijn tijdens het gehele onderwijsleertraject van de student. Idealiter gaat het ook daarna nog door, bijvoorbeeld in activiteiten voor alumni.

### **Student**

*'Er mag meer aandacht worden besteed aan wat je met dit diploma kan gaan doen als het is behaald.'*

*'Ik wil graag werken met ouderen. Ik twijfel nog of ik naar het hbo ga maar ik ga eerst een jaartje werken. Later wil ik graag reizen en veel zien van de wereld. Het lijkt mij mooi om deel uit te maken van bijvoorbeeld Unicef en zo andere mensen te kunnen helpen. Ik weet nog niet precies de volgorde, maar ergens tussendoor wil ik ook nog trouwen met (als het goed is) nu mijn vriend. Ik zou dan graag een leuk appartement willen en als het kan 2 kinderen.'*

Uit: **Special Mbo'ers aan het woord over LOB** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Algemeen)

# 4

## LOB in het onderwijs

**In het voorgaande hoofdstuk lag de nadruk op de vijf competenties van LOB en de relevantie van het loopbaangesprek met docenten om de competenties van studenten tot hun recht te laten komen. In dit hoofdstuk leest u over het pedagogische klimaat dat nodig is op en rond de school om LOB te laten gedijen en studenten optimaal van LOB te laten profiteren.**

### Pedagogische grondhouding

Om LOB goed vorm te kunnen geven, is een pedagogische grondhouding wenselijk, c.q. noodzakelijk, die het leren en de ontwikkeling van studenten centraal stelt. Het inzicht dat jongeren zelf leren en zich ontwikkelen leidt tot minder aanbodgericht onderwijs en meer maatwerk. Er is oog voor het belang van een brede talent-ontwikkeling en er is meer aandacht voor de wenselijkheid om het binnen- en buitenschools leren te verbinden.

Micha de Winter, hoogleraar pedagogiek, heeft veel onderzoek gedaan naar het pedagogische klimaat dat gecreëerd moet worden om LOB te laten gedijen en wat ervoor nodig is om dit klimaat te realiseren. Hierover treft u meer informatie aan op [www.kpcgroep.nl](http://www.kpcgroep.nl). Samengevat stelt De Winter dat de pedagogische grondhouding er een moet zijn waarbij sprake is van een continue pedagogische relatie tussen studenten en docenten. Dat wil zeggen dat studenten in de omgang met docenten daadwerkelijk merken dat ze gezien worden, meetellen en mee mogen doen. Verder is er sprake van participatie, dialoog en communicatie (zowel verbaal als non-verbaal). De grondhouding moet er ook op gericht zijn de student te begeleiden in zijn rol als burger (nu en in de toekomst) en de taken die hij op zich neemt in de maatschappij. De onderwijsinstelling (en het leerbedrijf) heeft een rol in de opvoeding van de student; als docent dien je je bewust te zijn van dit mede-opvoederschap.

Het is daarom van belang om deze grondhouding in te bedden in de visie, waarden, normen, principes, houding en gedrag. Deze visie is bekend en wordt als vanzelfsprekend beschouwd binnen alle geledingen van de organisatie.

### Pedagogische leeromgeving

Zoals in de vorige paragraaf aangegeven, is de school/leerbedrijf een medeopvoeder. De ouders zijn de andere belangrijke opvoeders. Zij hebben de meeste invloed op de keuzes in de studieloopbaan van hun kind. Ook de peers (medestudenten, vrienden) hebben een sterke invloed op het opvoedingsproces. Ouders en peers vormen een belangrijke supportgroep voor jongeren. Vanuit deze situatie is het raadzaam hen zo veel mogelijk te betrekken bij de pedagogische grondhouding die uitgaat van LOB. Als deze drie samenwerken, komt dit niet alleen de totale ontwikkeling van de student ten goede, maar ook het succes van de onderwijsinstelling. Zo is de kans op het behalen van een startkwalificatie groter. Daarnaast is de student beter voorbereid om actief deel te nemen aan de maatschappij en de eigen loopbaan bewuster vorm te geven. Als ouders en opleidingsteam samenwerken en op die manier de student ondersteunen in zijn leerproces en ontwikkeling, legt dit een stevige basis voor een succesvolle ontwikkeling van de jongere. Thuis, op de opleiding en in het verdere leven.

Het effectief betrekken van ouders bij LOB raakt de hele organisatie. De keuze die een onderwijsinstelling maakt voor activiteiten op het gebied van LOB en ouderbetrokkenheid raakt de kernwaarden van de organisatie. Een instrument om scherper zicht te krijgen op die kernwaarden, is het **Schoolwaardenkompas**. Dit kompas kan voor onderwijsinstellingen het uitgangspunt vormen om de eigen kernwaarden te benoemen en op basis daarvan keuzes te maken op het gebied van LOB en ouderbetrokkenheid ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Instrumenten).

Ook de notitie **Ouders betrekken bij de loopbaanontwikkeling van hun kind** biedt een overzicht van onderzoek, literatuur en handvatten voor het mbo ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Instrumenten).

## Loopbaangerichte leeromgeving

Kennis blijft hangen als je die kunt verbinden met wat je weet uit eigen ervaring. En ook als je die kennis kunt toepassen in de praktijk. Geïsoleerde feiten verdwijnen uit je geheugen nadat je examen hebt gedaan. Daarom klagen bedrijven over het gebrek aan parate kennis van jonge mensen die ze binnenkrijgen. Jonge mensen hebben wel dingen geleerd, maar op het moment dat ze iets moeten toepassen is de kennis alweer verdwenen.

Onderzoek laat zien dat een leeromgeving voor betekenisgericht leren aan drie voorwaarden moet voldoen om studenten in staat te stellen loopbaancompetenties op te bouwen:

- 1 Het leren is **praktijkgestuurd**. Dat wil zeggen dat de studenten kennis maken met levensechte problemen waar liefst ook een levensechte probleemeigenaar aan vast zit. Verder worden ze gestimuleerd met een zekere vrijheid aan deze problemen te werken (de studenten ontwerpen hun eigen oplossing). Studenten moeten in staat gesteld worden om ervaringen op te doen. Hierbij speelt, naast de stage, het werken met levensechte opdrachten binnen het onderwijs een belangrijke rol. **Levensechte opdrachten** vragen van studenten dat zij hun kennis en vaardigheden integraal toepassen. Deze opdrachten inspireren en geven studenten inzicht in hun leerproces, hun kwaliteiten en ambities. De opdrachten zijn ontwikkelingsgericht. Ze leveren input voor LOB-gesprekken. Het ontwikkelen van levensechte opdrachten vereist daarom een specifieke deskundigheid. Een goede opdracht is meer dan een uitgewerkt idee. De **Handleiding levensechte opdrachten** stelt u in staat het onderwijs in te richten op basis van levensechte opdrachten en flankerende lessen waarin kennis en vaardigheden 'just in time' en 'just enough' gekoppeld worden aan de opdrachten. U treft in dit handboek uitleg, handleidingen, instrumenten en procedures, zowel op het gebied van de inrichting van het onderwijs als de examinering. Het handboek kunt u downloaden via: [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl) (tabblad Instrumenten)
- 2 Maar met alleen ervaringen opdoen ben je er nog niet. Diverse onderzoeken naar de leereffecten van stages laten zien dat stagelopen meestal een positief effect heeft op de ontwikkeling van vaardigheden ('de handen') en in mindere mate op de ontwikkeling van de kennis ('het hoofd'), maar nauwelijks de **ontwikkeling van het hart stimuleert**. Precies om dit laatste draait het als studenten een gevoel van richting en identiteit moeten ontwikkelen. Voor de ontwikkeling van het hart is het essentieel dat studenten niet alleen ervaringen opdoen. Het is ook nodig dat ze kunnen spreken over die ervaringen. Daarom moet de leeromgeving dialogisch zijn. Dat wil zeggen dat de studenten kunnen praten over de persoonlijke zin en de maatschappelijke betekenis van de ervaringen die ze opdoen in hun omgang met levensechte problemen.

- 3 Er zijn **keuzemogelijkheden**. Dat wil zeggen dat docent en student zich samen de vraag stellen wat de student aan onderwijs nodig heeft om de volgende stap te kunnen zetten (de uitkomst van het gesprek in handelen om te kunnen zetten). Hiervoor zijn keuzemogelijkheden noodzakelijk. Een student kan – naarmate hij duidelijker voor ogen krijgen wat voor soort mens hij is, wat voor soort werk bij hem past en wat voor soort werkomgeving bij hem past – gaandeweg meer invloed uitoefenen op de inhoud en het verloop van zijn eigen studieloopbaan.

## Loopbaangesprek

Een goed loopbaangesprek stelt de student in staat een gevoel voor richting en identiteit te ontwikkelen. Het is een gesprek dat uit vier onderdelen bestaat (zie figuur 1): (a) terugkijken naar een ervaring, (b) reflecteren op deze ervaring met als doel kwaliteiten en motieven te benoemen, (c) vooruitkijken naar keuzes die – gegeven de kwaliteiten en motieven – het best verkend kunnen worden, en ten slotte (d) de student activeren om daadwerkelijk stappen te ondernemen waarmee hij de keuze voor vervolgstappen concretiseert. De competenties motievenreflectie en capaciteitenreflectie komen met name aan bod bij het terugkijken (linkerkant van lemniscaat). In het rechterdeel van het lemniscaat staan de competenties loopbaansturing, werkexploratie en netwerken centraal. De rechterkant betreft vooral vaardigheden die met behulp van een reproductief leerproces kunnen worden aangeleerd. Ze sluiten daarom ook goed aan bij reeds bestaande docentcompetenties en hulpmiddelen.



*Figuur 1. Een goed loopbaanreflectiegesprek*

In een loopbaangesprek komen bij voorkeur alle vijf loopbaancompetenties aan bod, maar kan het accent op één of meer loopbaancompetenties liggen. Dit hangt af van het doel en het verloop van het gesprek. In ieder geval start een loopbaangesprek standaard met terugkijken op een concrete ervaring. Maar dan wel een ervaring die er voor de student toe doet.

Samen met de student maakt de loopbaanbegeleider een plan waarin zij een doel en de weg daar naartoe benoemen. Een docent probeert hier samen met de student kleine doelen te benoemen. Het gaat erom dat het doel dat zij samen formuleren een doel is waarvan de student enthousiast wordt. Pas dan kan hij geactiveerd worden. Hoe kan hij kansen benutten, belemmeringen omzeilen of overwinnen en hoe kan hij zijn eigen netwerk inzetten dan wel een nuttig netwerk opbouwen?

## Tien handelingsregels voor docenten in een loopbaangesprek

Hieronder staan tien regels voor het voeren van een reflectief loopbaangesprek:

- 1 Spreek *met* en niet *tegen* een student.
- 2 Nodig de student uit tot het vertellen van een recente ervaring.
- 3 Let op emotiewoorden: die geven aan dat het gaat om een ervaring die er voor de student toe doet.
- 4 Waardeer emoties en geef ze aandacht, maar ga er verder niet op in. Het gaat om de ervaring en niet om de emoties.
- 5 Vraag wat er precies gebeurde (verdiepen): je moet duidelijk krijgen wat precies de emotie triggerde. Wanneer je dat weet, heb je een klein verhaal.
- 6 Verbreed de kleine verhalen zodat er via vergelijkend leren een groter verhaal kan ontstaan waarin motieven zichtbaar worden.
- 7 Help de student het kernwoord van het grotere verhaal te benoemen en kijk naar de toekomst via dit kernwoord.
- 8 Luister 'leeg' en vanuit een 'niet weten'.
- 9 Stel geen 'waarom'-vragen: een 'waarom'-vraag veronderstelt meestal – ten onrechte – dat de student al weet door welke motieven hij zich in zijn gedrag laat leiden. Het gaat er juist om dat de student in staat wordt gesteld gaandeweg de eigen motieven te ontdekken.
- 10 NIVEA: Niet Invullen Voor Een Ander, maar samen op zoek naar het 'juiste woord' dat de kern weergeeft van de ervaring die er voor de student toe doet.

In de publicatie **Loopbaanreflectie in dialoog** wordt uitgebreid stilgestaan bij de wijze waarop een loopbaangesprek vormgegeven kan worden. In deze publicatie komen ook diverse vragen aan bod die als inspiratiebron gebruikt kunnen worden ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Deskundigheidsbevordering).

Ook in de brochure voor de docententraining genaamd **Loopbaanreflectie en docenten: een paar apart** gaan F. Meijers, M. Vogels, N. Kronenberg en P. den Boer uitvoerig in op de invulling van een loopbaangesprek ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Deskundigheidsbevordering).

De brochure **De loopbaangerichte intake: duurzame keuzes maak je samen** gaat uitvoerig in op de intake en hoe de intake in lijn te brengen met de LOB-principes ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Instrumenten).

### Intake bij ROC Midden Nederland: WELKOM

Met het nieuwe instroombeleid WELKOM wil ROCMN bereiken dat jongeren die zich als student aanmelden, van harte welkom worden geheten en snel op de juiste opleiding en het juiste niveau worden geplaatst. Het nieuwe instroombeleid gaat uit van de wettelijke vooropleidingseisen; er worden geen aanvullende eisen (meer) gesteld, tenzij het selectie-opleidingen betreft. Het is aan de student om zijn opleidingsrichting te kiezen. ROCMN kiest met WELKOM voor zelfsturing en (talent)ontwikkeling. De student kan deelnemen aan een gedifferentieerd aanbod van instroomactiviteiten. Dit aanbod bestaat uit een groepsactiviteit of een persoonlijk begeleidings- of studiekeuzesprek.

Met WELKOM erkennen we dat het vo een belangrijk rol speelt in het keuzeproces van de student, waarin het belangrijk is om nauw samen te werken.

**Peter de Roy van Zuidewijn**, beleidsmedewerker ROC ter AA

*'Bij implementatie gaat het om structuur en cultuur.'*

Uit: Inspiratiefilmpjes – **impressie leertraject LOB in mbo** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl),  
tabblad Inspiratie)

## Verschillende varianten waarin LOB vormgegeven kan worden

De randvoorwaarden voor een succesvolle implementatie zijn duidelijk. De vijf loopbaancompetenties komen aan bod, de leeromgeving is praktijkgericht, gericht op dialoog en biedt de mogelijkheid om keuzes te maken. Voor de feitelijke uitwerking van deze aspecten bestaan verschillende varianten.

De invulling van het onderwijscurriculum van de diverse kwadranten is aan de scholen zelf. Evenals de invulling van de begeleidingssystematiek en de keuze wel/niet actief aan de slag te gaan met LOB gedurende het hele onderwijsproces of slechts aan het einde van de opleiding, daar waar expliciet keuzes gemaakt moeten worden voor doorstroom naar arbeid of vervolgopleiding. Ervaring leert dat wat goed werkt bij de ene school, niet per definitie goed hoeft te werken op een andere school.

De volgende mogelijkheden dienen zich aan:

- **LOB als een vak inrichten en/of LOB als integrale werkwijze:** het betreft hier de praktische uitwerking van LOB. Geef je het vorm als een apart vak of LOB-uur, of geef je het zo vorm dat het bij alle lessen en contactmomenten met de student tot uiting komt?
- **Standaardisatie van LOB en/of maatwerk:** is er een vast stramien voor de toepassing van LOB (in processen, toepassing, instrumentaria, structuren, et cetera) of is er sprake van maatwerk, afhankelijk van onderwijsinstelling en student?

Op basis van deze twee vraagstukken is een theoretisch model te maken waarin globaal vier varianten worden onderscheiden (zie figuur 2 op pagina 19).

### Loopbaangerichte leeromgeving bij ROC Midden Nederland

ROCMN heeft ervoor gekozen om studenten op te leiden in een loopbaangerichte leeromgeving. We willen graag dat LOB in de haarvaten van ons onderwijs zit. Daarbij willen we dat alle opleidingen een heldere loopbaanleerlijn ontwikkelen die bestaat uit loopbaanlessen. Bij dit alles is het belangrijk dat alle docenten werken vanuit een zelfde pedagogische grondhouding: we geloven in het vermogen van onze studenten om zich te ontwikkelen en zoeken samen met de student naar de mogelijkheden en kansen om deze ontwikkeling vorm te geven.

Wat we in de praktijk zien, is dat veel opleidingen het vormgeven van de loopbaanleerlijn als eerste oppakken. Het inrichten van een loopbaangerichte leeromgeving en het voeren van professionele loopbaangesprekken zijn zaken van de lange adem die vragen om bewustzijn in alle lagen van de organisatie en om professionalisering.





*Figuur 2. Theoretisch model scenario's*

Graag benadrukken we dat het hier om een theoretisch model gaat, waarbij in de toelichting van de scenario's de uitersten van elk van deze scenario's zijn beschreven. Het spreekt voor zich dat de scheidslijnen tussen de scenario's in werkelijkheid minder hard zijn dan het model visueel suggereert. Zo kan er sprake zijn van mengvormen van alle varianten. Bijvoorbeeld een mengvorm van scenario A en C. Een mengvorm die zich ook voordoet op ROC Midden Nederland.

Gebruik het model vooral om scherp te krijgen hoe uw onderwijsinstelling aankijkt tegen de inrichting van het onderwijs volgens de LOB-principes. Elk van de varianten gaat namelijk uit van een andere inrichting en vraagt een andere aanpak qua deskundigheid, procesinrichting en instrumenten. De grondhouding is echter bij elk van de varianten gelijk. Dat moet er een zijn waarbij de brede ontwikkeling van de student als mens en als toekomstig werknemer centraal staat.

Wordt er voor het eerst gestart met LOB? Is het nog moeilijk om goed grip te krijgen op de inrichting van LOB? En is een groot aantal docenten nog niet voldoende getraind in LOB? Kies dan voor scenario B. In dit scenario wordt er met een vast stramien gewerkt en wordt LOB ondergebracht in specifieke lessen, wat een minder groot beslag legt op alle docenten. Werk in de tussentijd aan deskundigheidsbevordering van de docenten om uiteindelijk een stap te kunnen zetten naar Scenario A of D. Waarbij de stip op de horizon variant C zou kunnen zijn.

Wordt LOB op dit moment al toegepast? Stel dan vast welk scenario daar het beste bij past. Ga vervolgens na of de wijze waarop het is vormgegeven nog kan worden geoptimaliseerd. Verdere achtergrondinformatie ten behoeve van de beschreven kwadranten is te lezen in de notitie **Behoeftetepeiling onder het werkveld over de toekomst van LOB in het mbo** door Motivaction ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Algemeen).

Voor het verder uitwerken en invullen van de te kiezen of gekozen variant kunt u gebruikmaken van het **Loopbaanmagazijn** en de **Lessenserie netwerken**. Beiden kunt u inzien via [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl) (tabblad Instrumenten).

**Peer van Summeren**, voorzitter CvB ROC de Leijgraaf

*'LOB is belangrijk en bestuurders moeten dit ondersteunen. Belangrijk is dat er daadwerkelijk leiding wordt gegeven om dit proces goed geïmplementeerd te krijgen in je ROC.'*

*'Focus op begeleiding, want begeleiding is het anker van het onderwijs.'*

Uit: Inspiratiefilmpjes – workshop **LOB een kwestie van Leidinggeven**  
([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Inspiratie)

## Wettelijke eisen en toezicht op Loopbaan en Burgerschap

Zoals al eerder in deze Handreiking vermeld, zijn Loopbaan- en burgerschapseisen **generieke eisen**. Ze maken integraal onderdeel uit van de kwalificatiedossiers en van de diplomering. Deze eisen gelden voor iedereen die een mbo-diploma wil halen, ongeacht leeftijd, achtergrond of werkervaring. De school heeft een resultaatsverplichting voor wat betreft het aanbod Loopbaan en Burgerschap; de student heeft een inspanningsverplichting ten aanzien van het onderwijs dat de school aanbiedt ten aanzien van LOB (meer hierover staat in hoofdstuk 5). Dit komt door de aard van 'Loopbaan en Burgerschap': het is eigenlijk geen 'vak' wat je kunt beheersen en dus moeilijk te examineren.

Hoe een onderwijsinstelling de resultaatsverplichting concreet vormgeeft, is niet vastgelegd. Dat is, net als de manier waarop de doelen bereikt worden, aan de onderwijsinstelling. Het is wel de bedoeling dat de onderwijsinstelling in de beoordeling van opdrachten, projecten en/of toetsen inzichtelijk maakt hoe de student aan de inspanningsverplichting heeft voldaan.

Ter inspiratie onderstaand een voorbeeld van de wijze waarop studenten op het Friesland College worden beoordeeld op LOB:

### **Beoordeling van studenten bij Friesland College**

Bij het Friesland College vindt de beoordeling van studenten op LOB plaats door middel van een proeve van bekwaamheid. Hierbij moet een student aan de hand van een filmpje, een presentatie en een portfolio aan een examencommissie de ontwikkeling tonen die zij hebben doorgemaakt. In de brochure 'Het Eindgesprek' is een beschrijving opgenomen van de wijze waarop de beoordeling bij Friesland College plaatsvindt, hoe studenten hierop worden voorbereid en wat de beoordelingscriteria zijn.

De brochure is te vinden op [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl)

**Het is beslist belangrijk te weten wat LOB inhoudt, hoe je het kunt vormgeven en wat voor pedagogische implicaties het heeft. Maar om LOB succesvol te implementeren binnen de onderwijsorganisatie is het net zo belangrijk om goed na te denken over de organisatorische aspecten van LOB. Dit hoofdstuk staat daarom stil bij de organisatorische component van LOB en geeft handreikingen om de ontwikkeling van een visie op LOB en de ontwikkeling van LOB-beleid in goede banen te leiden.**

### Eisen en Verantwoording

Voordat we ingaan op de wijze van implementatie, vertellen we eerst iets meer over de eisen die wet- en regelgeving stellen aan de uitvoering van LOB. Zoals u al in het vorige hoofdstuk heeft kunnen lezen zijn loopbaan- en burgerschapseisen generieke eisen. Ze maken integraal onderdeel uit van de kwalificatiedossiers en van diplomering. Voor opleidingen gebaseerd op kwalificatiedossiers vóór 2011-2012 geldt het Brondocument 2007. Voor de dossiers vanaf 2011-2012 zijn er de nieuwe kwalificatie-eisen Loopbaan en Burgerschap (zie ook bijlage 1 en informatie via de [website](#) van SBB

Deze eisen gelden voor iedereen die een mbo-diploma wil halen. De school heeft een resultaatverplichting; de student een inspanningsverplichting. Die verplichting betreft het actief deelnemen aan de LOB-activiteiten die de onderwijsinstelling aanbiedt. Om het diploma in het mbo op niveau 2, 3 of 4 te behalen moet de student in voldoende mate deelnemen aan en zich inspannen voor het onderdeel 'Loopbaan en Burgerschap'.

De kaders die uitgaan van het kwalificatiedossier bieden voldoende ruimte om het onderwijs en de begeleiding zodanig invulling te geven, dat deze past bij de identiteit van de onderwijsinstelling en haar visie op onderwijs.

De onderwijsinstelling kan het volgende vastleggen:

- Welke activiteiten op het gebied van loopbaan en burgerschap worden aangeboden?
- Gedurende welke perioden in de opleiding gebeurt dit?
- Met welke intensiteit en begeleiding gebeurt dit?
- Hoe is dit uitgesplitst naar de verschillende niveaus en doelgroepen?
- Hoe wordt er beoordeeld of studenten aan hun inspanningsverplichting hebben voldaan?

De wijze waarop aan de wettelijke diploma-eis voor Loopbaan en Burgerschap wordt voldaan, moet worden vastgelegd in het examenplan van de opleiding. De wijze waarop de onderwijsinstelling Loopbaan en burgerschap vorm geeft legt zij vast in een visienotitie, in de OER of een verantwoordingsdocument. De onderwijsinstelling maakt hier de vertaalslag van de eisen die in het document 'Loopbaan en burgerschap in het mbo' zijn geformuleerd naar concrete onderwijsactiviteiten en begeleiding voor de verschillende opleidingen en doelgroepen. Achteraf legt de onderwijsinstelling verantwoording af in het jaarverslag, waar bij verwezen kan worden naar het verantwoordingsdocument Loopbaan en Burgerschap. De onderwijsinspectie houdt toezicht op de inhoudelijke uitwerking van het programma, de

uitvoering en de beoordeling hiervan. Het door de onderwijsinstelling vastgelegde aanbod van onderwijs en begeleiding op het gebied van loopbaan en burgerschap gebruikt zij daarbij als uitgangspunt.

## Visie en beleid LOB

Het opstellen van een visie en een beleidsplan is een logische eerste stap: zonder visie is het moeilijk om richting te geven aan kwaliteitsverbetering. Visie zonder beleid is ook geen heilzame weg. Beleid geeft richting aan het onderwijsproces en de randvoorwaarden (denk bijvoorbeeld aan HRM en kwaliteitsborging). Er ontstaat dan ook geen samenhang. Het ontwikkelen van visie en beleid helpt om de kwaliteitsverbetering van LOB in goede banen te leiden. Visie en beleid zorgen voor inspiratie en duidelijkheid, geven de strategie weer en maken het proces van kwaliteitsverbetering bestuurbaar en beheersbaar. Bij het formuleren van de visie en het beleid voor LOB staan het opstellen of aanscherpen van een visie op LOB, het formuleren van beleidsuitgangspunten en het opstellen van een implementatieplan LOB centraal. Het is raadzaam dit plan kort, bondig en begrijpelijk te maken voor alle betrokkenen binnen de organisatie en vooral voor de opleidingsteams en de opleidingsmanagers.

Om tot een goed visie en beleidsplan te komen, is een aantal hulpmiddelen en bronnen beschikbaar. Op [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl) (tabblad Visie en Implementatie) staan waardevolle tips. Een greep hieruit en enkele suggesties geven wij u graag mee en sommen we hieronder op.

- De **LOB-scan** en de **teamscan LOB** kunnen een bewustwording op gang brengen in uw organisatie en binnen teams. 'Waar staan wij op LOB-gebied en wat willen we aanpakken?' Deze scans en toelichting op de werkwijze zijn te downloaden en direct in uw organisatie in te zetten.
- **Kwaliteitskaart LOB.** Deze dubbelzijdige kaart geeft weer hoe managers de kwaliteit van LOB in hun eigen mbo-instelling kunnen borgen.
- **LOB in mbo – van inspiratie naar realisatie.** Deze publicatie is tot stand gekomen op basis van ervaringen van de deelnemende mbo-instellingen. Daarnaast zijn er in de literatuur allerlei inzichten te vinden die eveneens kunnen helpen de kwaliteit van LOB te verbeteren. De publicatie is bedoeld om deze ervaringen en inzichten te delen met het hele mbo-veld. Er staan handreikingen in voor werkgroepen en teams. Verder bevat deze publicatie ook allerlei handvatten voor het management en de directie die LOB een kwaliteitsimpuls willen geven.

Publicaties:

- Frank Weijers: 'Spelen met ruimte; samen werken aan een professionele cultuur'.
- Ben van der Hilst: 'Blauwdruk voor de emergente school; de noodzaak voor horizontale sturing in onderwijsorganisaties'.
- Meer leestips zijn te vinden op [www.lob4mbo](http://www.lob4mbo.nl) (tabblad Visie en Implementatie).

## Implementatie

Er is veel informatie over de implementatie van LOB in het onderwijs. Samenvattend komt het erop neer dat het belangrijk is dat de lijn kaders stelt (visie en strategisch beleid) en dat docenten daarbinnen ruimte krijgen om de uitvoering te bepalen en zich te professionaliseren. Daarbij hoort ook dat de lijn het team aanspreekt op resultaten en het functioneren daarin. Ook past het bij de pedagogische grondhouding van LOB dat er in de hele organisatie aandacht is voor deze vorm van ontwikkelen. Net als de studenten zullen ook de docen-

**René van Veen**, teamleider bij het Rotterdamse Scheepvaart en Transport  
*'Bedoeling van het deelproject Visie en beleid was om deelnemende mbo-instellingen eerst een visie- en beleidsdocument te laten opstellen en ze dit daarna binnen de school te laten implementeren. Maar in Rotterdam zijn we meer van het niet lullen, maar poetsen. We hebben dus voor een wat pragmatischer aanpak gekozen.'*

*'Die pragmatische aanpak hield in dat we de praktijk als uitgangspunt namen. We zijn gewoon begonnen met het voeren van loopbaangesprekken met studenten. Dus niet eindeloos praten, discussiëren en overleggen, maar gewoon aan de slag gaan en op basis daarvan het proces inrichten. Dat bleek een goede aanpak. Het visie- en beleidsdocument voor de opleiding Manager Havenlogistiek ligt er inmiddels en ook de docenten, mentoren en studenten hebben kennisgemaakt met de nieuwe LOB-structuur. Studenten moeten nu bijvoorbeeld een LOB-paspoort invullen en bijhouden. Niet alleen maken we studenten zo bewust van het belang van LOB, ook zorgen we voor een goede overdracht.'*

Uit: **Tussenrapportage Doorstart Stimuleringsproject LOB in het mbo (juni 2014)**  
([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Archief)

ten, managers, directie, et cetera, zich blijven ontwikkelen en leren. Het is belangrijk dat dit leven lang leren gestimuleerd en gefaciliteerd wordt.

Uit een analyse van enkele praktijksituaties aangaande LOB, zijn er drie uitgangspunten geformuleerd, die als belangrijke voorwaarden gezien kunnen worden voor een succesvol implementatieproces:

- 1 Voor een succesvolle implementatie is het van groot belang dat **LOB-beleid goed geborgd is in de lijn**; de uitvoering van LOB is de verantwoordelijkheid van het opleidings-team en de individuele docenten (zie hiervoor ook de **Kwaliteitskaart LOB in het mbo** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Visie en Implementatie))
- 2 LOB is, zoals eerder aangegeven, een pedagogische cultuurverandering. Dit impliceert dan ook dat het succesvol implementeren van LOB alleen mogelijk is als ook **het gedrag van docenten, opleidingsmanagers, directie en bestuur verandert**. De wil en de vaardigheden daartoe vragen om facilitering. Over hoe dit proces is te faciliteren, vindt u meer informatie in de LOB Scan ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Visie en Implementatie).
- 3 **Het plan van aanpak vraagt om helderheid**: het moet duidelijk zijn wat voor stappen er genomen moeten worden en wat de taken en rollen van iedereen in dit proces zijn.

Hoe elk van deze drie punten concreet vormgegeven kunnen worden, leest u in het document **Instrument voor een succesvolle implementatie van een LOB verbetertraject** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Visie en Implementatie)

Daarnaast zijn meer informatie, tips en suggesties te vinden via onderstaande links:

- [www.nji.nl](http://www.nji.nl) met onder andere extra informatie over succesfactoren bij implementatie. Dit is een notitie en een presentatie van het NJI.
- **LOB in mbo, van inspiratie naar realisatie** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Visie en Imple-

mentatie). Deze publicatie is tot stand gekomen op basis van ervaringen opgedaan bij de deelnemende mbo-instellingen. Daarnaast zijn er in de literatuur allerlei inzichten te vinden die eveneens kunnen helpen de kwaliteit van LOB te verbeteren. De publicatie is bedoeld om deze ervaringen en inzichten te delen met het hele mbo-veld. Er staan handreikingen in voor werkgroepen en teams. Verder bevat deze publicatie ook allerlei handvatten voor het management en de directie die LOB een kwaliteitsimpuls willen geven.

## Professionalisering en deskundigheidsbevordering

Het verdient de aanbeveling dat parallel aan het implementatieproces docenten, opleidingsmanagers, intakers, praktijkbegeleiders en overige betrokkenen bij het LOB-proces geprofessionaliseerd worden, zodat zij in staat zijn om LOB toe te passen. Het is onder andere van belang dat zij in staat zijn om de eerder genoemde loopbaanreflectiegesprekken te voeren, een loopbaangerichte leeromgeving te creëren en de juiste grondhouding te ontwikkelen voor LOB. De loopbaancompetenties kunnen beschouwd worden als vaardigheden die met behulp van reproductief leren ontwikkeld kunnen worden. Het begeleiden van motievenreflectie vereist ook andere vaardigheden en vooral ook een andere professionele houding dan het begeleiden van kwaliteitenreflectie, werkexploratie, loopbaansturing en netwerken (zoals u al in hoofdstuk 3 kon lezen). Bij motievenreflectie draait het vooral om het verzorgen van feedforward, terwijl het bij de andere loopbaancompetenties gaat om het geven van feedback. Het geven van feedback is meer vertrouwd en sluit beter aan bij de traditionele docentvaardigheden.

Zie ook [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl) (tabblad Deskundigheidsbevordering) voor een aantal brochures en Tabblad Instrumenten voor de Toolkit voor schoolcoaches.

Het belang van bovenstaande bijscholing van docenten betekent overigens niet dat er andere eisen worden gesteld aan het competentieprofiel van docenten. Dat is namelijk niet het geval. Wanneer het (vernieuwde) competentieprofiel van docenten in het mbo erop wordt nageslagen, blijkt dat van docenten in het mbo wordt verwacht dat zij in staat zijn om goede loopbaangesprekken te voeren en in staat zijn om studenten te ondersteunen in het vormen van hun arbeidsidentiteit. Het kwalificatiedossier van de docent mbo biedt hiervoor (vooralsnog) voldoende aanknopingspunten. De professionaliseringsslag die wordt gevraagd, is vooral bedoeld om docenten datgene te laten doen waarvan ze al in staat werden geacht het te kunnen.

Aanvullende informatie over deskundigheidsbevordering is te vinden via [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl). In dat kader is het goed te weten dat er twee publicaties zijn die ingaan op LOB in relatie tot specifieke doelgroepen, namelijk kwetsbare jongeren en allochtone studenten.

- Publicatie **Leren luisteren en loopbaanleren** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Deskundigheidsbevordering)
- Publicatie **Loopbaanreflectie in dialoog** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Deskundigheidsbevordering)
- **Loopbaanreflectie en docenten: een paar apart** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Deskundigheidsbevordering)
- **Toolkit schoolcoaches** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabbladen Deskundigheidsbevordering en Instrumenten)
- Publicatie **Superdiversiteit in het mbo** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Instrumenten)
- Publicatie **Loopbaancoaching voor kwetsbare jongeren; een vak apart!** ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Instrumenten)

## Kwaliteitszorg

Implementatie verloopt in een aantal fases. De eerste fase is de planfase, waarin er plannen voor LOB worden ontwikkeld. Als deze plannen klaar zijn, kunnen ze uitgerold worden. Dit is de do-fase. Om uiteindelijk te komen tot een goede kwaliteit en inrichting van LOB is het van belang om tijdens de uitrol continu te monitoren en te evalueren (check-fase). Gaat het uitrollen van de activiteiten zoals bedacht? Welke successen worden daarbij zichtbaar? Welke verbeterpunten komen naar voren? De check-fase voer je uit op verschillende niveaus en met verschillende betrokkenen bij LOB. Zowel de opleidingsteams als de afdeling kwaliteitszorg monitoren en evalueren. Ook bieden studenten, ouders en leerbedrijven input voor evaluaties.

Het is aan te bevelen in kaart te brengen welke toegevoegde waarde de activiteiten hebben op de kwaliteit en het niveau van LOB. Een belangrijke parameter waarnaar uw onderwijsinstelling dan kan kijken, is of de doorstroom en talentontwikkeling en de werknemersvaardigheden van studenten groter zijn geworden. En uiteraard biedt vergroting van tevredenheid van zowel studenten, ouders, leerbedrijven en mogelijke vermindering van switchgedrag input voor kwaliteitsmeting en kwaliteitsverbetering. Dit is een belangrijk aandachtspunt bij het bepalen van de parameters waarop gemonitord wordt.

Ook de studenten hebben op het juiste moment een rol bij activiteiten in het kader van monitoring en evaluatie. Zorg ervoor dat u op gezette tijden input ophaalt van de studenten. Dit kunnen zowel kwantitatieve (harde en cijfermatige) als kwalitatieve (zachte en meer op beleving en ervaring gerichte) indicatoren zijn. Stel bijvoorbeeld klankbordgroepen in, een studentenpanel of neem de input mee in reguliere evaluatieonderzoeken.

De informatie uit de check-fase kan uw onderwijsinstelling vervolgens gebruiken om de LOB-successen duurzaam te verankeren in de organisatie. Borgen gaat over activiteiten ondernemen die ervoor zorgen dat de LOB-successen volledig worden opgenomen in het dagelijkse denken en doen in de onderwijsinstelling. Denk daarbij aan betrokkenen toerusten met de juiste instrumenten en deskundigheid. Maar ook aan het aanpassen van systemen en procedures.

Ter ondersteuning van dit proces is de **Kwaliteitskaart LOB** beschikbaar ([www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Visie en implementatie). Deze dubbelzijdige kaart geeft weer hoe managers de kwaliteit van Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in hun eigen mbo-instelling kunnen borgen. De voorkant van de kaart is ingedeeld naar de drie stappen Verankeren, Faciliteren en Verbeteren. Er wordt benoemd wat een mbo-instelling kan doen om de kwaliteit te borgen (inclusief voorbeelden hoe dit te doen). De achterzijde van de kaart licht het belang van LOB toe, legt bondig uit welke relaties er zijn met andere beleidsontwikkelingen, wat LOB inhoudt en wat ervoor nodig is dit goed uit te voeren.

- In de special **Mbo'ers aan het woord** zijn de resultaten opgenomen van een omvangrijk onderzoek naar de ervaringen van (oud)studenten met LOB. In het onderzoek is ook gevraagd naar de bijdrage van LOB-activiteiten in het keuzeprocess. Deze special geeft op een toegankelijke manier (en voorzien van concrete input van de studenten) de bevindingen en conclusies weer van dit omvangrijke onderzoek. De special is te vinden via [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Algemeen).
- Meer informatie over de wijze waarop studenten aankijken tegen LOB is te vinden in de **JOB Monitor 2014** en via de website [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl), tabblad Algemeen. Hier is informatie te vinden over specifieke resultaten van de JOB-monitor in relatie tot LOB. Ook ROA-cijfers bevatten relevante informatie over aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en de tevredenheid van studenten over LOB en studie- en beroepskeuzevoorlichting.



(Bron: de [website](#) van SBB)

### Wettelijke eisen t.a.v. Loopbaan (en Burgerschap)

#### Wet Educatie Beroepsonderwijs:

In het middelbaar beroepsonderwijs is er sprake van een drievoudige kwalificering. Dit is in verschillende artikelen van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) beschreven. In artikel 7.1.3 wordt de **drievoudige kwalificering vastgelegd**: 'Een kwalificatie is een geheel van bekwaamheden die een afgestudeerde van een beroepsopleiding kwalificeren voor het functioneren in een beroep of een groep van samenhangende beroepen, in het vervolgonderwijs en als burger en dat is beschreven in een kwalificatiedossier.'

In artikel 1.2.1 lid 2 staat dat naast de doelstelling om studenten voor te bereiden op de uitoefening van het beroep, het beroepsonderwijs **ook de algemene vorming en de persoonlijke ontplooiing** van de studenten stimuleert en bijdraagt tot het maatschappelijk functioneren. In artikel 1.3.5 wordt tot slot aangegeven, dat onderwijsinstellingen bij de uitvoering van **hun taak mede zorg dragen voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding**.

De drievoudige kwalificering moet te allen tijde herkenbaar en krachtig tot uitdrukking komen in de mbo-sector. In artikel 7.2.1a '**Informatie beroepsopleidingen aan aanstaande deelnemers**' is de informatieplicht aan aanstaande deelnemers vastgelegd. Daarbij gaat het over het verstrekken van objectieve informatie over de instelling, het aanbod van beroepsopleidingen, het arbeidsmarktperspectief, de vooropleidingseisen en de kwaliteit van de opleiding, zodanig dat de aanstaande deelnemer in staat is opleidingsmogelijkheden te vergelijken en een passende opleiding te kiezen.

#### Hoofdstuk III. Kwalificatiedossiers, certificaten, keuzedelen en onderdelen als bedoeld in artikel 6.1.2a, van de wet

Artikel 17a. Generieke kwalificatie-eisen

- 1 Voor elke kwalificatie worden in het kwalificatiedossier generieke kwalificatie-eisen voor Nederlandse taal opgenomen overeenkomstig het desbetreffende referentieniveau, bedoeld in artikel 2, onderdelen h tot en met l, van het Besluit referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen.
- 2 Voor elke kwalificatie worden in het kwalificatiedossier generieke kwalificatie-eisen voor rekenen opgenomen overeenkomstig het desbetreffende referentieniveau, bedoeld in artikel 3, onderdelen h tot en met l, van het Besluit referentieniveaus Nederlandse taal en rekenen.
- 3 Voor elke kwalificatie worden in het kwalificatiedossier generieke kwalificatie-eisen voor loopbaan en burgerschap opgenomen overeenkomstig bijlage 1 bij dit besluit.
- 4 Voor elke kwalificatie voor het vierde niveau bedoeld in artikel 7.2.2, derde lid, van de wet worden in het kwalificatiedossier generieke kwalificatie-eisen voor Engels opgenomen overeenkomstig de volgende referentieniveaus zoals opgenomen in bijlage 2 bij dit besluit:
  - a lezen en luisteren: B1,
  - b schrijven, spreken en gesprekken voeren: A2.

## Kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap bij artikel 17a, derde lid, van het Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB

### Loopbaan

Loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling draagt maatschappelijk gezien bij aan employability en ondernemerschap. Daarnaast draagt de loopbaanoriëntatie en -ontwikkeling bij aan de persoonlijke ontplooiing.

Het gaat hierbij om sturing geven aan het vinden van betekenisvol werk of vervolgonderwijs dat aansluit op de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven. Daarvoor is het nodig dat een deelnemer inzicht heeft in de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven. Maar het vereist ook oriëntatie op en inzicht in de mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt. De deelnemer is in staat de eigen kwaliteiten, mogelijkheden, waarden en motieven te vergelijken met gevraagde waarden en kwaliteiten van verschillende soorten werk. Ook oriëntatie op mogelijke doorstroomtrajecten in het vervolgonderwijs (hbo, een volgend niveau in het mbo of andere scholingsmogelijkheden) en op ondersteuning bij loopbaanontwikkeling zijn hierbij van belang. Op basis van de vergelijking komt de deelnemer tot weloverwogen keuzes en vervolgstappen. De elementen die bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding aan bod komen zijn:

- Capaciteitenreflectie: beschouwing van de capaciteiten die van belang zijn voor de loopbaan;
- Motievenreflectie: beschouwing van de wensen en waarden van belang voor de loopbaan;
- Werkexploratie: onderzoek naar werk en mobiliteit in de loopbaan;
- Loopbaansturing: loopbaangerichte planning en beïnvloeding van het leer- en werkproces;
- Netwerken: contacten opbouwen en onderhouden op de arbeidsmarkt, gericht op loopbaanontwikkeling.

### Brondocument Loopbaan en Burgerschap

Loopbaan- en burgerschapseisen zijn generieke eisen en maken integraal onderdeel uit van de kwalificatiedossiers en van diplomering. Voor opleidingen gebaseerd op kwalificatiedossiers vóór 2011-2012 geldt het **Brondocument 2007**. Voor de dossiers vanaf 2011-2012 zijn er de nieuwe **kwalificatie-eisen Loopbaan en Burgerschap**. In dit laatste document is tekst van bijlage 1, artikel 17a van de WEB opgenomen (zie hierboven). Meer informatie via Meer informatie vindt u op de [website](#) van SBB.

### Toezicht Onderwijsinspectie

Bij het toezicht van de inspectie zijn de standaarden voor de onderwijskwaliteit van toepassing. Hierbij gaat het met name om een doelmatige en zorgvuldige inrichting en uitvoering van het onderwijs en om een stimulerende en effectieve begeleiding op alle genoemde aspecten van loopbaan en burgerschap. In de onderwijsteams is er voldoende ruimte voor het onderwijs in loopbaan en burgerschap en bestaat er voldoende bekwaamheid bij de docenten die het moeten uitvoeren. Specifieke verantwoording over loopbaan en burgerschap legt de onderwijsinstelling af in het jaarverslag of als apart openbaar verantwoordingsdocument waarnaar verwezen wordt in het jaarverslag. De inspectie houdt toezicht op de inhoudelijke uitwerking van het programma, de uitvoering en de toetsing hiervan. De inspectie neemt daarbij het onderwijs- en begeleidingsaanbod dat onderwijsinstelling heeft vastgelegd voor loopbaan en burgerschap als uitgangspunt.

MBO Diensten heeft voor het Stimuleringsproject Loopbaan Oriëntatie en -Begeleiding diverse instrumenten ontwikkeld om te onderwijsinstellingen te helpen bij het uitrollen van LOB. Ook zijn er veel relevante inzichten opgedaan, die zijn beschreven in diverse brochures. Hieronder staat een uiteenzetting van de instrumenten en brochures die beschikbaar zijn.

### Algemeen

- 1 MBO'ers aan het woord
- 2 Publieksversie Behoeftenonderzoek LOB in het mbo
- 3 Handreiking LOB in het mbo

### Instrumenten

*t.b.v. werken met studenten:*

- 4 Loopbaanmagazijn
- 5 Lessenserie Netwerken
- 6 Kaart voor de loopbaanreiziger
- 7 Montagetool voor docenten t.b.v. excellentie
- 8 LOBbook
- 9 Netwerkkwartet
- 10 Beroep Oriënterende Stages

*t.b.v. visie/beleid en implementatie:*

- 11 LOB-scan, zowel voor gehele organisatie als voor teams
- 12 Schoolwaardenkompas t.b.v. ouderbetrokkenheid
- 13 Analyse instrument t.b.v. implementatie
- 14 Kwaliteitskaart implementatie LOB in het mbo
- 15 Kijkkader met praktijkvoorbeelden en theoretische onderlegger t.a.v. doorstroom na het mbo
- 16 Publicatie t.g.v. een krachtige leeromgeving

*t.b.v. deskundigheidsbevordering docenten:*

- 17 Training Kwetsbare jongeren en LOB
- 18 Toolkit voor schoolcoaches
- 19 Handleiding en format t.b.v. levensechte opdrachten
- 20 Bouwstenen versterking van LOB in de doorlopende leerlijn vmbo-mbo

### Brochures

*In kader van deskundigheidsbevordering:*

- 1 Loopbaanleren in school en praktijk
- 2 Loopbaanreflectie en docenten: een paar apart (training 2.0)
- 3 Loopbaanreflectie in dialoog
- 4 Leren luisteren en loopbaanleren

*In kader van visie/beleid en implementatie (algemeen):*

- 5 Van inspiratie naar realisatie

*In kader van visie meer specifiek:*

- 6 Loopbaangerichte Intake
- 7 Studiekeuzecheck in het mbo
- 8 LOB 3.0
- 9 Ouderbetrokkenheid
- 10 Jongeren ondersteunen en inspireren elkaar bij LOB (Peer2Peer)
- 11 Superdiversiteit in het mbo
- 12 Loopbaan als reis in kader van doorstroom na het mbo
- 13 Catalogus: iedereen kan excelleren
- 14 Achtergrondmateriaal t.b.v. doorstroom techniek vmbo-mbo
- 15 Verkenning van mentoring binnen het mbo
- 16 Artikel regionale samenwerking vmbo-mbo

### **Communicatie**

- 1 Website [www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl)
- 2 Specifiek tabblad met beeldmateriaal ten gunste van het inspireren van onderwijsinstellingen.
- 3 Z-card met alle high lights en resultaten in een notendop.

### **Informatievoorziening**

- 1 Studie in Cijfers
- 2 Portals MBO Stad en Beroepen in Beeld

Luken, T. (2011), Loopbaanbegeleiding schiet de lerende voorbij, Discussiestuk, *Loopbaan Consult*, Amsterdam.

Baay, P.E. (2015), How Graduates Make the School–To–Work Transition: A Person-in-Context Approach.

Meijers, F., Kuijpers, M. en Winters, A. (2010), *Leren kiezen/kiezen leren. Een literatuurstudie*, ECBO.

Den Boer, P., *Kiezen van een opleiding: van ervaring naar zelfsturing*.

Monique Volman, [Liever een reisgids dan een leerboek](#) (artikel NRC Handelsblad).

### Verdiepende literatuur

#### Van standaard- naar keuzebiografie

Meijers, F. & Bois-Reymond M. du, red. (1987). *Op zoek naar een moderne pedagogische norm. Beeldvorming over de jeugd in de jaren vijftig: het massajeugdonderzoek (1948-1952)*. Amersfoort/Leuven: ACCO.

#### Kwaliteit bpv-gesprekken

Winters, A., Meijers, F., Kuijpers, M. & Baert, H. (2009). What are Vocational Training Conversations about? Analysis of Vocational Training Conversations in Dutch Vocational Education from a Career Learning Perspective. *Journal of Vocational Education and Training*, 61 (3), 247-266.

Winters, A., Meijers, F., Harlaar, M., Strik, A., Kuijpers, M. & Baert, H. (2013). The narrative quality of career conversations in vocational education. *Journal of Constructivist Psychology*, 26(2), 115-126.

Mittendorff, K. (2010). *Career conversations in senior secondary vocational education*. Proefschrift. Eindhoven: TU Eindhoven.

#### Kwaliteit loopbaanreflectie

Mittendorff, K., Van der Donk, S. & Gellevij, M. (2012). Op zoek naar de kwaliteit van reflectieprocessen bij studenten. In: Meijers, F. (Ed.), *Wiens verhaal telt? Op zoek naar een narrative en dialogische loopbaanbegeleiding* (pp 121 – 146). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Mittendorff, K. (2014). Leren reflecteren. In F. Meijers e.a. (Eds.), *Het onzekere voor het zekere. Kwetsbaarheid als kracht in loopbaandialogen* (pp.37-60). Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

Boer, P. den & Stukker, E. (2012). *Leren kiezen voor je loopbaan*. Etten-Leur: ROC West-Brabant.

### **Krachtige loopbaanleeromgeving in school**

Meijers, F., Kuijpers, M. & Bakker, J. (2006). *Over leerloopbanen en loopbaanleren. Loopbaancompetenties in het (v)mbo*. Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.

Kuijpers, M., Meijers, F. & Bakker, J. (2006). *Krachtige loopbaangerichte leeromgevingen in het (v)mbo: hoe werkt het?* Driebergen: Het Platform BeroepsOnderwijs.

Kuijpers, M., Meijers, F. & Gundy, C. (2011). The relationship between learning environment and career competencies of students in vocational education. *Journal of Vocational Behavior*, 78, 21-30.

Meijers, F., Kuijpers, M. & Gundy, C. (2013). The relation between career competencies, career identity, motivation and quality of choice. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 13(1), 47-66.

Bakx, A-K., Boer, P. den, Hoboken, M. van, Janzing, L. & Mouws, L. (2015). *LOB – leren van ervaring. Loopbaanleren in het ROC West-Brabant*. Etten-Leur: ROC West-Brabant.

### **Vorming van een (arbeids)identiteit**

Dijksterhuis, A. (2008). *Het slimme onbewuste; denken met gevoel*. Amsterdam: Bert Bakker.

Meijers, F. & Lengelle, R. (2012). Narratives at work: the development of career identity. *British Journal of Guidance and Counselling*, 40 (2), 157-177.

### **Onderzoek naar de effecten van de training**

Kuijpers, M. & Meijers, F. (2012). *Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten*. Woerden: MBO Diensten.

Boer, P. den, Kronenberg, N., Kuijpers, M., Meijers, F. & Vogels, M. (2014). *Loopbaanreflectie in dialoog. Schets van een training voor docenten*. Woerden: MBO Diensten.

## Colofon

Deze publicatie is geschreven in het kader van het Stimuleringsproject LOB in het mbo. Dit project werd gesubsidieerd door het ministerie van OCW en uitgevoerd onder verantwoordelijkheid van MBO Diensten.

[www.lob4mbo.nl](http://www.lob4mbo.nl)

**Samenstellers:** Ahmed Ait Moha (Motivaction), Margret Mulders (Sostegno) en namens het Stimuleringsproject LOB in het mbo: Yvonne Leupen (kerngroep lid) en Fieny Peerboom (projectleider).

**Redactie en realisatie:** Ravestein & Zwart

Mei 2016



Loopbaan Oriëntatie Begeleiding