



euro | guidance  
Nederlands Loopbaankennispunt EU

CINOP



## **Behoefte en aanbod professionalisering LOB**



Erasmus+

## Colofon

Titel	Behoeftte en aanbod professionalisering LOB
Auteur	Eva-Maria Ternité, Doreen Verbakel, Marit Schreurs, Lissa Groenewoud m.m.v. Loes Evers
Versie	2.0
Datum	Augustus 2020



Euroguidance Nederland  
Postbus 1585  
5200 BP 's-Hertogenbosch  
Tel: 073-6800762  
[www.euroguidance.nl](http://www.euroguidance.nl)



© Euroguidance Nederland  
Euroguidance Nederland is onderdeel van CINOP Publieke programma's.

Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

*Deze uitgave is tot stand gekomen met subsidie van de Europese Commissie, DG Onderwijs en Cultuur en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.*

## Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>5</b>
Waartoe deze verkenning? .....	5
<b>1 Behoeft startende docenten rondom LOB.....</b>	<b>7</b>
1.1 Uitgangspunten vanuit wet- en regelgeving .....	7
1.2 Aanleiding vanuit sector en werkveld .....	8
1.3 Uitdagingen .....	11
1.4 Onderzoeksvragen .....	12
1.5 Onderzoeksmethode en populatie .....	13
1.6 Resultaten .....	13
1.7 Conclusies .....	17
1.8 Aanbevelingen.....	19
<b>2 Inventarisatie LOB-componenten in lerarenopleidingen.....</b>	<b>21</b>
2.1 Inventarisatie LOB-modules in lerarenopleidingen in Nederland.....	21
2.2 Algemeen beeld en aanbevelingen .....	28
<b>3 Overzicht opleidingen voor tweedelijns loopbaanprofessionals.....</b>	<b>29</b>
3.1 Initiële opleidingen .....	30
3.2 Overzicht post-initiële opleidingen en scholingsmogelijkheden.....	38
<b>4 Voorbeelden uit Europa .....</b>	<b>43</b>
4.1 Oostenrijk.....	43
4.2 Denemarken .....	49
4.3 Duitsland.....	50
4.4 Verenigd Koninkrijk .....	55
4.5 Finland .....	57
4.6 Conclusies .....	58
<b>5 Stellingen .....</b>	<b>60</b>
<b>Bronnen .....</b>	<b>61</b>
<b>Bijlagen.....</b>	<b>63</b>
Bijlage 1: Beschrijving rollen en deskundigheid loopbaanbegeleider uit het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance 2017) .....	63
Bijlage 2: Register BKA .....	72
Bijlage 3: Vergelijking keurmerken NOLOC .....	74

Bijlage 4: Curriculum master Berufsorientierung. Pädagogische Hochschule Niederösterreich (PHNÖ).....	75
Bijlage 5: Curriculum Master Programm Bildungs, Berufs- und Karriereberatung. Donau Universität Krems .....	76
Bijlage 6: Curriculum Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.). Hochschule der Bundesagentur für Arbeit.....	78
Bijlage 7: Master's degree programme in Career Counselling. University of Eastern Finland .....	79

## Inleiding

Euroguidance heeft in 2014 een start gemaakt met een verkenning naar opleidingen voor (toekomstig) loopbaanprofessionals in onderwijs en arbeidsmarkt(toeleiding) in Nederland. In de jaren daarna is deze verkenning vervolgd en in 2017<sup>1</sup> is een overzicht gepubliceerd van een aanzienlijk aantal initiële en een beperkt aantal post-initiële opleiders voor loopbaanbegeleiding<sup>2</sup> in de 2<sup>e</sup> lijn. Dit beeld is in 2019 en 2020 geactualiseerd en aangevuld met een verkenning naar de vraag op welke wijze het onderwijs rondom loopbaanbegeleiding voor de 1<sup>e</sup> lijn binnen de lerarenopleidingen wordt vormgegeven.

### Waarom deze verkenning?

Loopbaanbegeleiding is een steeds belangrijker thema binnen onderwijs en arbeidsmarkt(toeleiding). De kwaliteit van loopbaanbegeleiding hangt voor een groot deel af van de competenties van de loopbaanprofessionals in de organisatie. In het servicedocument Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance 2017) zijn taken en deskundigheid beschreven voor de verschillende rollen binnen LOB in vo en mbo (1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> lijn). Daarnaast is er voor zowel vo- als mbo-docenten een recent document dat het beroepsbeeld van de leraar beschrijft. Het raamwerk en de beroepsbeelden maken inzichtelijk wat er verwacht wordt van (startende) docenten op het gebied van LOB (1<sup>e</sup> lijns) en van 2<sup>e</sup>-lijns loopbaanprofessionals.

Deze verkenning wil enerzijds in beeld brengen welke verwachtingen er zijn voor de 1<sup>e</sup>-lijns professionals, aan welke competenties startende docenten behoefte hebben op het gebied van LOB en op welke wijze loopbaanbegeleiding bij lerarenopleidingen (de 1<sup>e</sup> lijn) aan bod komt om de rol van mentor of slb'er te vervullen en de bijbehorende taken uit te voeren.

Anderzijds wordt in deze verkenning het overzicht van de opleidingen ten behoeve van de 2<sup>e</sup> lijns loopbaanbegeleiders, de loopbaanprofessionals, geactualiseerd. Welke opleidingen zijn er op hbo- en wo-niveau met een duidelijk loopbaancomponent of heel expliciet gericht op loopbaanbegeleiding.

Het hoort bij de taken van Euroguidance om voorbeelden van andere Europese landen op het gebied van loopbaanbegeleiding voor het voetlicht te brengen en dat gebeurt ook aan het einde van dit rapport door een aantal opleidingen te presenteren.

Zodoende bestaat deze verkenning uit vier onderdelen:

- Behoefteonderzoek onder startende docenten;
- Verkenning LOB-component in lerarenopleidingen;
- Verkenning LOB-gerelateerde opleidingen voor loopbaanprofessionals in de 2<sup>e</sup> lijn;

---

<sup>1</sup> Euroguidance (2017): Overzicht opleidingen voor loopbaanprofessionals

<sup>2</sup> In dit verslag wordt gesproken over loopbaanbegeleiding, daar waar het gaat om het brede spectrum van loopbaanleren, loopbaanoriëntatie, loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding. In verschillende sectoren worden verschillende termen gebruikt, voor de helderheid en leesbaarheid is in dit verslag gekozen voor één term: loopbaanbegeleiding.

- Voorbeelden vanuit Denemarken, Oostenrijk, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Finland op het gebied van LOB in de lerarenopleiding en studieprogramma's specifiek gericht op LOB.

# 1 Behoeft startende docenten rondom LOB<sup>3</sup>

Euroguidance Nederland wilde meer zicht krijgen op de mate waarin startende docenten zijn voorbereid op hun Loopbaanoriëntatie en –begeleidings- of LOB-taken. Worden LOB-competenties al tijdens de lerarenopleiding verworven of gebeurt dit door begeleiding tijdens de eerste baan als docent? Samen met Saxion Hogeschool zijn de krachten gebundeld en is er in het voorjaar van 2019 een onderzoek naar deze vraag uitgevoerd door Loes Evers. In dit hoofdstuk worden de belangrijkste uitgangspunten, afwegingen ten aanzien van het design en resultaten van het onderzoek gerapporteerd. Voor de volledige scriptie verwijzen wij naar de publicatie op onze website.<sup>4</sup>

## 1.1 Uitgangspunten vanuit wet- en regelgeving

In het vmbo is LOB, sinds de herziening van het vmbo in 2017, een verplicht onderdeel in het examenprogramma geworden (zie ook Staatsblad 2017, hoofdstuk 2: Bekwaamheidseisen leraren en docenten). Hierin staat dat het onderwijs leerlingen vaardig moet maken om de eigen loopbaan vorm te geven door op systematische wijze om te gaan met ‘loopbaancompetenties’. Daarnaast maakt de leerling zijn eigen loopbaanontwikkeling inzichtelijk voor zichzelf en voor anderen door middel van een ‘loopbaandossier’. De wijze waarop vmbo-scholen hun LOB aanbieden is vrij, maar moet wel worden vastgelegd in het Programma van Toetsing en Afsluiten (PTA) (Regeling examenprogramma’s vo, artikel 7).

Voor Mbo-opleidingen zijn de kwalificatie-eisen voor Loopbaan en Burgerschap beschreven in de Wet Educatie Beroepsonderwijs. Loopbaan- en burgerschapseisen zijn een generieke diploma-eis en onderdeel van elk kwalificatiedossier (Examen- en kwalificatiebesluit beroepsopleidingen WEB). In de WEB wordt beschreven dat er in het onderwijs aandacht moet worden besteed aan de vijf loopbaancompetenties, voorbereiding op vervolgonderwijs en/of intrede op de arbeidsmarkt. Ook in het mbo is elke opleiding vrij om er zelf invulling aan te geven, maar moet de wijze waarop zij dit aanbieden wel vastgelegd worden in het examenplan.

Binnen havo/vwo is het onderwerp loopbaan oriëntatie en -begeleiding sinds 1999 in de ‘Wet op het Voortgezet Onderwijs’ (WVO) opgenomen. In de diverse examenprogramma’s voor havo/vwo (dus niet het examenbesluit) staat per vak ‘domein F - Oriëntatie op studie en beroep’ opgenomen in het examenprogramma. Hoe een school domein F ‘Oriëntatie op studie en beroep’ (LOB) op het havo/vwo concreet vorm moet geven, is niet bij wet vastgelegd. Dit is de verantwoordelijkheid van de school. Vastleggen in het PTA is een mogelijkheid, geen verplichting.

Daarnaast hebben de VO-raad en de MBO Raad samen met jongeren- en studentenorganisaties en decanenverenigingen een LOB-agenda per sector opgesteld voor de kwaliteitsverbetering van de loopbaanoriëntatie en -begeleiding<sup>5</sup>. In de ambitieagenda

<sup>3</sup> Gebaseerd op: Evers, L (2019): Het opleidingsaanbod LOB van tweedegraads lerarenopleidingen en de veranderende rol van de docent bij LOB: match of mismatch?, Bachelorscriptie Saxion Hogeschool, CINOP

<sup>4</sup> [https://euroguidance.nl/33\\_4103\\_De-veranderende-rol-van-de-docent-bij-LOB\\_-match-of-mismatch.aspx](https://euroguidance.nl/33_4103_De-veranderende-rol-van-de-docent-bij-LOB_-match-of-mismatch.aspx)

<sup>5</sup> <https://www.expertisepuntlob.nl/nieuws/lob-agendas-lob-voor-het-vo-en-mbo>

LOB en de kwaliteitsagenda LOB worden de aspecten beschreven die aan de basis staan van goede LOB: visie en beleid, activiteiten en begeleiding, kwaliteitsbewaking en professionalisering. Afhankelijk van de fase waarin een school zich bevindt, kunnen de LOB-agenda's dienen als startinstrument, inventarisatie-instrument en evaluatie-instrument.

## 1.2 Aanleiding vanuit sector en werkveld

Het belang van LOB is groter geworden, omdat de arbeidsmarkt de afgelopen jaren onvoorspelbaarder en dynamischer is geworden. Deze ontwikkelingen hebben invloed op de rol die startende docenten spelen bij de loopbaanontwikkeling van jongeren. Er is onderzoek gedaan naar hoe docenten het LOB-werk uitvoeren en ervaren<sup>6</sup>, maar er is nog geen onderzoek gedaan naar hoe startende docenten het werk ervaren of hoe zij zijn opgeleid voor het LOB-werk.

Uit onderzoek blijkt dat op het mbo 50 procent van de jongeren tevreden is over de (studie)loopbaanbegeleiding en 17 procent ontevreden (JOB, 2018)<sup>7</sup>. Ook de LAKS-monitor van 2018 laat zien dat er ruimte is voor verbetering.<sup>8</sup> De cijfers van de voortijdig schoolverlaters (VSV) laten in 2018-2019 weer een stijging zien<sup>9</sup>. Volgens Rijksoverheid (2016)<sup>10</sup> is veel verbetering nodig en ook mogelijk. Volgens Rijksoverheid (2016)<sup>11</sup> is het van groot belang dat docenten jongeren niet opleiden voor een vak, maar jongeren ook begeleiden bij wie zij zijn binnen dat vak.

### *Beroepsbeeld van de leraar*

Het beroepsbeeld van de leraar is voor verschillende sectoren beschreven – van kinderopvang tot mbo<sup>12</sup>.

### *Leraar voortgezet onderwijs*

Voor vo en po is het beroepsbeeld van leraren beschreven door Snoek, de Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik en Wirtz (2017)<sup>13</sup>. De auteurs benoemen de kern van het beroep 'leraar': het stimuleren, inspireren en faciliteren van het leren van jongeren. Deze kern bakent het beroep af: leraren hebben altijd een taak binnen het primaire proces en dragen daarmee direct bij aan het leren van jongeren. Dit primaire proces uit zich in de interactie met individuele jongeren, met kleine groepjes of met klassen van 30 jongeren, en is gericht op kwalificatie, socialisatie en of persoonsvorming. 'Deze kernactiviteit omvat de voorbereiding, de uitvoering, de evaluatie en toetsing van onderwijs en begeleiding'. Omdat dat de kern van het beroep is, wordt verwacht van iedere leraar dat hij hiervoor de vereiste vakdidactische en pedagogische basisbekwaamheden in de vingers heeft.

<sup>6</sup> AO Consult (2018): Monitor LOB in het vo en mbo. Rapportage startmeting

<sup>7</sup> JOB (2014). JOB-monitor 2014. Het grootste studententevredenheidsonderzoek in Nederland! Nijmegen: ResearchNed in opdracht van Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB).

<sup>8</sup> <https://laks-monitor.nl/#3>

<sup>9</sup> <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/leerlingen-en-studenten/prestaties-voortijdig-schoolverlaten/landelijke-vsv-cijfers>

<sup>10</sup> Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

<sup>11</sup> Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

<sup>12</sup> <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/>

<sup>13</sup> Snoek, de Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik en Wirtz (2017): Een beroepsbeeld van de leraar – richtingen en groei van leraren in het onderwijs. Notitie op basis van bijeenkomsten met betrokkenen in vo.



Het beroepsbeeld voor de leraar (Snoek et al, 2017)<sup>14</sup> onderscheidt vier domeinen in het beroep van leraar:

- Het ondersteunen van het leren van jongeren
- Het ontwikkelen van onderwijs
- Het organiseren van onderwijs
- Het ondersteunen van het leren van collega's

We zien in onderstaand schema wat de vier domeinen inhouden.



In de notitie worden ontwikkelmogelijkheden van de leraar geschetst voor de vier domeinen. Zo wordt ook de ontwikkeling van de leraar genoemd, binnen het eerste domein: de ontwikkeling op het gebied van pedagogische ondersteuning en zorg, bijvoorbeeld als mentor, studieloopbaanbegeleider, LOB'er, studiedecaan, zorgcoördinator of leerlingbegeleider. Lerarenopleidingen worden uitgenodigd om "studenten meer zicht te laten krijgen op de verschillende domeinen en de rollen die mogelijk zijn... op basis daarvan keuzes maken bij welke scholen zij bij voorkeur willen solliciteren... 'LOB voor de leraar'".

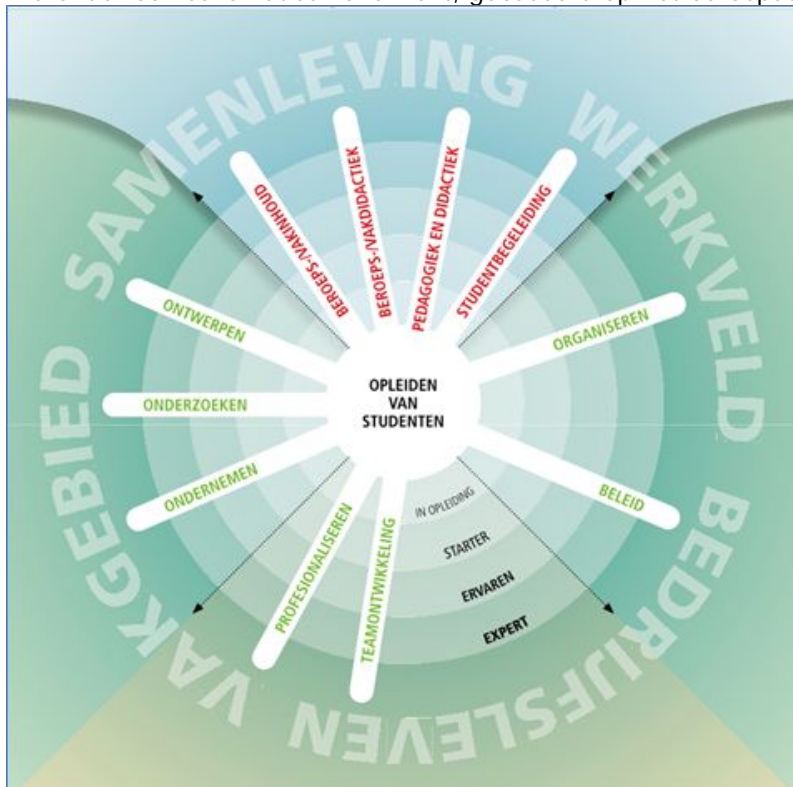
#### *Docent middelbaar beroepsonderwijs*

Een docent in het middelbaar beroepsonderwijs draagt bij aan het proces van beroepsontwikkeling van studenten en geeft vorm aan het leren vanuit de beroepspraktijk waarvoor zij opleiden. Dat is de kern van het beroep, aldus de BVMBO in hun brochure over het beroepsbeeld van de MBO-docent (2019)<sup>15</sup>.

<sup>14</sup> Snoek, de Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik en Wirtz (2017): Een beroepsbeeld van de leraar – richtingen en groei van leraren in het onderwijs. Notitie op basis van bijeenkomsten met betrokkenen in vo.

<sup>15</sup> BVMBO (2019): Beroepsbeeld MBO-docent. Ontwikkeling van starter tot expert

Hieronder een schematisch overzicht, gebaseerd op het beroepsbeeld van de vo-docent.



De primaire taak van de docent is het verzorgen van onderwijs en daar horen ook loopbaangerichte begeleidingstaken bij. Professionele ontwikkeling van docenten dient gestimuleerd te worden door de scholen. Daarbij moet niet alleen maar worden gedacht aan verticale en hiërarchische loopbaanpaden waarbij de docent opklimt naar de directie maar juist ook aan horizontale loopbaanpaden. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat een docent gaat verdiepen binnen één domein, bijvoorbeeld richting expert op het terrein van studentbegeleiding zoals Snoek, Held en Medendorp (2019)<sup>16</sup> benadrukken. Het meest specifiek zijn de vaardigheden, taken en resultaten voor de mbo-docent beschreven in het kwalificatiedossier van de docent mbo, uitgesplitst voor de verschillende taken van de docent. Bij taak 4 – de docent begeleidt de studenten tijdens de leerloopbaan – zijn zes verschillende deeltaken beschreven met de bijbehorende resultaten. Daar wordt bijvoorbeeld genoemd: *4.1 De docent begeleidt de student in de ontwikkeling van zijn beroepsidentiteiten en de loopbaancompetenties: wat wil ik, wat kan ik, wat doe ik en wat maak ik waar? ...*<sup>17</sup>

Aanvullend en verdiepend op deze documenten voor vo en mbo zijn er specifiekere taken en competenties beschreven in het raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren.

#### Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren

Euroguidance heeft in het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (2017)*<sup>18</sup> voor drie verschillende rollen (mentor/slb'er; decaan/SLB-coördinator en stafmedewerker/manager) beschreven welke deskundigheid er nodig is voor het

<sup>16</sup> Snoek, M., Held, M., Medendorp, L. (2019): Docent in het mbo – een dynamisch en veelzijdig beroep. Vaktijdschrift Profielen. Nr. 2. [www.profielstructureel.nl](http://www.profielstructureel.nl)

<sup>17</sup> MBO-Raad (2015): Het kwalificatiedossier van de docent mbo. (zie p. 13 voor deeltaken LOB)

<sup>18</sup> <https://raamwerklob.nl/>

uitvoeren van LOB-taken en welke taken de verschillende rollen kunnen omhelzen. Het raamwerk is een servicedocument aan scholen, dat hen helpt invulling te geven aan de ambities in het vo en mbo ten aanzien van deskundige loopbaanbegeleiding. Voor de ontwikkeling van het raamwerk heeft Euroguidance gebruik gemaakt van bestaande relevante raamwerken en competentieoverzichten uit Nederland en Europa. Bij de totstandkoming van het document was een breed spectrum aan stakeholders uit het onderwijsveld in Nederland betrokken.

Het Expertisepunt LOB heeft een online vragenlijst ontwikkeld gebaseerd op het Raamwerk loopbaanbegeleiding<sup>19</sup>

### 1.3 Uitdagingen

We zien drie belangrijke uitdagingen waar het gaat om LOB in het onderwijs die we hieronder kort toelichten: 1) groeiend belang van LOB in aanval op schooluitval; 2) veranderende rol docenten; en 3) aansluiten van inhoud van lerarenopleidingen op veranderende rol.

Jongeren lijden eronder wanneer er geen goede loopbaanoriëntatie en –begeleiding wordt geboden op school. Gebrek aan LOB verhoogt het risico op verkeerde keuzes en daarmee ook vroegtijdig schoolverlaten (Rijksoverheid, 2016)<sup>20</sup>. De Rijksoverheid (2016)<sup>21</sup> wil dat zoveel mogelijk jongeren een startkwalificatie halen. Het aantal uitvallers (vroegtijdig schoolverlaters) daalt. In 2002 waren er nog 71.000 nieuwe uitvallers, in 2016-2017 was dit al teruggedrongen naar 23.793. Samen met gemeenten en scholen wil de Rijksoverheid de uitval nog verder terugdringen. Ze streven naar maximaal 20.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar in 2021. Om de uitval verder terug te dringen, is een optimaal LOB-beleid en optimale begeleiding vanuit de docent en andere betrokkenen noodzakelijk (Rijksoverheid, 2016)<sup>22</sup>.

De rol van de docent verandert en dit geldt zeker ook voor LOB. De docent is steeds meer begeleider in leermanagement, persoonlijke ontwikkeling en loopbaanvragen. Deze veranderende rol vraagt andere competenties dan die van de kennisoverbrenger en het is de vraag of aanstaande docenten in de opleidingen hier daadwerkelijk voor worden toegerust. Bovendien lijkt de verwachting ten aanzien van startende tweedegraads docenten niet aan te sluiten bij de ontwikkelingsfase waarin zij zich de eerste jaren van beroepsbeoefening bevinden. Startende docenten zijn in het eerste dienstjaar voornamelijk gericht op 'het overleven en het inwerken in de diverse aspecten van het beroep', zo Snoek (2017)<sup>23</sup>.

Ook voor lerarenopleidingen is het een uitdaging, omdat zij wellicht een ander lesaanbod zullen moeten ontwikkelen. Het hoort bij de verantwoordelijkheid van een lerarenopleiding dat leraren in spé worden toegerust om goede LOB te kunnen bieden.

<sup>19</sup> <https://aandeslag.expertisepuntlob.nl/lobtaken/vragenlijst>

<sup>20</sup> Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

<sup>21</sup> Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

<sup>22</sup> Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad

<sup>23</sup> Snoek, M., Wit, B., Dengerink, J., Wolk, W., Eldik, S., & Wirtz, N. (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar. Geraadpleegd van, <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/downloads/beroepsbeeldvoordeleraar.pdf>

LOB zou een meer geïntegreerd onderdeel van het lesgeven moeten zijn, waarbij het onderwijs meer gericht is op betekenisgeving en waar constant de vraag gesteld zou moeten worden: 'draagt dit bij tot wie ik wil worden?'. Kuijpers (2018)<sup>24</sup> stelt ook dat er een andere vorm van onderwijs ingericht moet worden. Binnen lessen zouden docenten moeten kijken naar kwaliteiten van jongeren en jongeren stimuleren om beter te worden in waar ze beter in kunnen worden. 'Binnen de les op een andere manier kijken naar jongeren en ze keuzemogelijkheden aanbieden, ervaringen op laten doen en vervolgens erover reflecteren.'<sup>25</sup>



#### 1.4 Onderzoeksvragen

In het behoefteonderzoek is onderzocht in welke mate tweedegraads startende VO- en MBO docenten zijn toegerust om jongeren te begeleiden bij hun loopbaanoriëntatie en in hoeverre zij ervaren dat ze toegerust zijn (door hun opleiding) en worden (door hun werkomgeving) wanneer zij eenmaal LOB-taken verrichten in de praktijk. Als referentiekader is het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance 2017)<sup>26</sup> gebruikt en wel de taken en deskundigheid van de rol 'mentor/slb'er (1<sup>e</sup> lijn)'. Voor het onderzoek is een hoofdvraag en twee deelvragen geformuleerd:

**Hoofdvraag:** In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om jongeren in hun loopbaanontwikkeling te begeleiden conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)<sup>27</sup>?

**Deelvraag 1:** In hoeverre sluit het verkregen onderwijs in LOB van de startende tweedegraads docent aan bij het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* en in hoeverre is dit noodzakelijk (Euroguidance, 2017)<sup>28</sup>?

**Deelvraag 2:** In hoeverre ervaren startende docenten dat hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB-taken uit te voeren volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)<sup>29</sup>?

<sup>24</sup> Kuijpers, M (2018) ). Loopbaangericht opleiden: een cultuurverandering in de school? Geraadpleegd op 2 maart 2019, van [https://nvs-nvl.nl/bij-de-les/artikelen/2234-loopbaangericht-opleiden-een-cultuurverandering-in-de-school%20\(Kuijpers,%202018\)](https://nvs-nvl.nl/bij-de-les/artikelen/2234-loopbaangericht-opleiden-een-cultuurverandering-in-de-school%20(Kuijpers,%202018))

<sup>25</sup> Kuijpers, M (2018). Loopbaangericht opleiden: een cultuurverandering in de school?

<sup>26</sup> Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

<sup>27</sup> Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

<sup>28</sup> Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

<sup>29</sup> Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

## 1.5 Onderzoeksmethode en populatie

Voor zowel deelvraag 1 als 2 is gekozen voor kwalitatief onderzoek onder 10 startende tweedegraads docenten in het vo en mbo.

Er is gekozen om 10 interviews af te nemen, omdat dit genoeg is om conclusies uit te trekken en om te voorkomen dat het verzadigingspunt optreedt (Verhoeven, 2014)<sup>30</sup>. Van de deelnemers werkten er vier in vo en zes in het mbo. Ze varieerden in leeftijd tussen de 19 en 55 jaar en de gemiddelde leeftijd was 30. Het aantal jaren werkervaring varieerde tussen de 0 en 5 jaar. Met '0' jaar werkervaring wordt bedoeld dat de deelnemer nog geen ervaring had als docent na het behalen van de tweedegraads diploma. De deelnemers met '0' jaar werkervaring hadden wel allemaal minimaal 2 jaar stage-ervaring.

Voor het beantwoorden van deelvraag 1 is er tijdens de interviews een verkorte versie van het Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren aan de docenten getoond met daarin een beschrijving van de vier aandachtsgebieden als leidraad voor het interview (visie en beleid, oriëntatie en begeleiding, organisatie, samenwerking). Daarbij is uitgelegd dat het raamwerk een groeimodel is om de geïnterviewde niet te ontmoedigen.

Deelvraag 2 wordt beantwoord met een half gestructureerde vragenlijst die gebaseerd is op enerzijds 'de optimale lerende werkomgeving' en anderzijds de rolbeschrijving van de 'beleidsmaker' uit het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren*.

## 1.6 Resultaten

**Deelvraag 1:** *In hoeverre sluit het verkregen onderwijs in LOB van de startende tweedegraads docent aan bij het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren en in hoeverre is dit noodzakelijk?*

De resultaten worden hieronder per aandachtsgebied uit het Raamwerk beschreven:

- Visie en beleid
- Oriëntatie en begeleiding
- Organisatie
- Samenwerking

### Visie en beleid

Twee van de tien deelnemers heeft wel het vak 'mentoraat' gevolgd, waardoor deze deelnemers een beeld hebben wat de taken van een mentor/slb'er bij LOB zijn. De anderen hebben geen concreet beeld van LOB-taken. Wat opvalt is dat LOB door bijna alle deelnemers wordt gezien als iets dat bij de taken en verantwoordelijkheden van een mentor/slb'er hoort en niet bij de vakdocent.

---

<sup>30</sup> Verhoeven, N. (2014, maart). Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken [Boek]. Geraadpleegd op 15 april 2019

### Activiteiten

Er wordt in de tweedegraads opleiding geen aandacht besteed aan de vijf loopbaancompetenties, vervolgoopleidingen en de arbeidsmarkt. Vakken die een aantal deelnemers wél heeft gevolgd binnen de tweedegraads lerarenopleiding, die raakvlak hebben met LOB, zijn gespreksvoering, psychologie en coachingsvaardigheden. Hierbij wordt aangegeven dat deze vakken niet zozeer gericht zijn op LOB, maar algemeen worden ingestoken. De drie deelnemers die de minor studieloopbaancoaching hebben gevolgd, herkennen wel een aantal aspecten uit de categorie 'activiteiten'. Zo hebben zij bijvoorbeeld een module gevolgd over de 5 loopbaancompetenties en een module LOB (taken en vaardigheden) en het vak loopbaangerichte gespreksvoering gevolgd. Er wordt aangegeven dat deze minor een waardevolle en voor hun gevoel (soms) noodzakelijke toevoeging is op hun reguliere tweedegraads opleiding. Alle drie de deelnemers geven aan dat zij zich na het volgen van deze minor, veel bewuster zijn van wat hun rol als docent kan zijn bij de loopbaanbegeleiding van jongeren. Na het volgen van de minor hebben de deelnemers voor hun gevoel meer feeling met LOB, wat ervoor zorgt dat zij zelf bijvoorbeeld makkelijker in gesprek gaan met een leerling over hun loopbaan, in plaats van de leerling door te sturen naar een decaan of naar de slb'er of mentor.

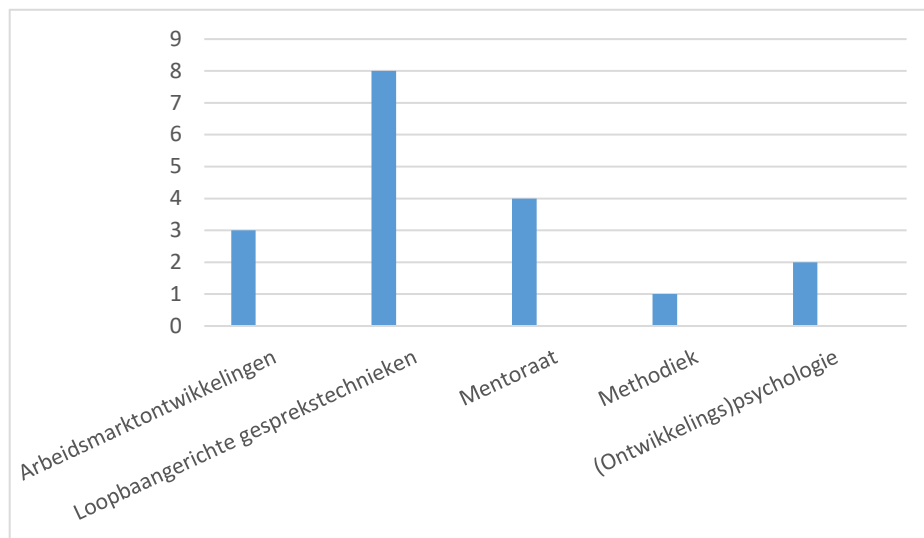
De deelnemers vertellen dat ze het lastig vinden om de gesprekken die ze met leerlingen voeren loopbaangericht in te steken. Deelnemers geven aan dat de nadruk in hun opleiding ligt op de didactische aspecten en weinig is gericht op de socialisatie en persoonsvorming van jongeren. De geïnterviewden die al werkzaam zijn als mentor/slb'er, geven aan dat de gesprekken die zij voeren met leerlingen vooral gaan over studievoortgang. Ook deelnemers die (nog) geen mentor/slb'er zijn, geven aan dat loopbaangesprekken die zij hebben bijgewoond in hun stage, voornamelijk zijn gericht op studievoortgang.

Er wordt herhaaldelijk benoemd dat de programma's die op scholen voorhanden zijn voor LOB niet prettig zijn in gebruik door te weinig diepgang en te veel herhaling. Ook komt een aantal keer terug dat de materialen die voor LOB gebruikt zouden kunnen worden kwijt zijn, of dat de deelnemers niet weten hoe de materialen ingezet kunnen worden. Door gebrek aan kennis over bijvoorbeeld het gebruik van een kwaliteitenspel als LOB-instrument, wordt dit door de deelnemers niet opgepakt.

Wat opvalt is dat de deelnemers het belang van LOB wel inzien, zelfs wanneer zij hiervoor niet zijn opgeleid. Dit uit zich in het feit dat ze aangeven behoefte te hebben aan vakken die bijdragen aan het ontwikkelen van vaardigheden op het gebied van LOB.

In onderstaande tabel staan de vakken weergegeven waarvan de deelnemers hebben aangegeven dat ze die graag zouden hebben gevolgd, voordat zij de arbeidsmarkt betraden. Ook is te zien hoe vaak dat vak is benoemd.





Figuur 1.1: gewenste vakken in tweedegraads lerarenopleidingen

### Organisatie

De deelnemers geven aan dat ze tijdens de opleiding niet hebben geleerd hoe ze een bijdrage kunnen leveren aan het ontwikkelen van een LOB-programma. In de interviews wordt aangegeven dat de taken en activiteiten die bij de categorie 'organisatie' staan, voornamelijk worden uitgevoerd door andere professionals, zoals de decaan en/of LOB-coördinator. De meeste deelnemers geven aan weinig tot geen activiteiten uit deze categorie uit te voeren in de praktijk.

De deelnemers die al een mentor- of slb-functie hebben, vertellen dat ze wel kunnen beargumenteren welke keuzes zij maken bij de uitvoering van het LOB-programma en hebben hier ook wel een uitgesproken mening over.

### Samenwerking

De deelnemers herkennen de taken die hieronder in het Raamwerk staan beschreven niet als iets dat zij in de lerarenopleiding zijn tegengekomen. Zij verwachten deze in de loop van hun carrière in de praktijk op te bouwen.

**Deelvraag 2:** *In hoeverre ervaren startende docenten dat hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB-taken uit te voeren volgens het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren?*

### **Categorie 1: Duidelijke LOB-visie vanuit onderwijsinstelling**

Wat opvalt is dat het merendeel van de deelnemers niet op de hoogte wordt gebracht van de LOB-visie van de instelling. De deelnemers geven meerdere malen aan dat ze het gevoel hebben 'dat ze maar wat doen' en zij hebben ook het gevoel dat hun collega's dit ook zo ervaren. Er heerst veel onduidelijkheid over de visie op LOB in de onderwijsinstellingen waar zij werkzaam zijn. De deelnemers geven aan dat zij wel graag op de hoogte zouden zijn van deze visie, omdat zij graag gedegen LOB willen bieden aan jongeren. Alleen de deelnemers die een bijscholing hebben gedaan, zoals de minor studieloopbaancoaching, zijn door de aan de minor verbonden opdrachten wel in aanraking gekomen met de visie van de onderwijsinstelling.

### **Categorie 2: Betrokkenheid (startende docenten) bij LOB-beleid**

Het merendeel van de deelnemers heeft geen rol bij het ontwikkelen van het LOB-beleid van de onderwijsinstelling waar zij werkzaam is. Ze geven aan dat dit niet van hen wordt verwacht c.q. dat dit niet hun rol is. Een aantal deelnemers geeft aan dat zij wel mee mogen denken over het LOB-beleid, maar dat het ontwikkelen van dit beleid wordt uitbesteed aan bijvoorbeeld een werkgroep LOB. In die werkgroepen participeren voornamelijk mentoren/slb'ers en decanen of slb-coördinatoren. Deelnemers geven ook hier weer aan dat kennis van het LOB-beleid van de onderwijsinstelling wel een voorwaarde is om er actief over mee te kunnen denken.

### **Categorie 3: Rolomschrijving**

Het valt op dat de deelnemers die geen mentor/slb'er zijn, aangeven dat zij geen specifieke rol hebben bij de loopbaanbegeleiding van jongeren. In het Beroepsbeeld voor de leraar wordt aangegeven dat docenten die geen mentor/slb'er zijn ook een grote bijdrage kunnen leveren aan de persoonsvorming van jongeren (Snoek et al., 2017)<sup>31</sup>. Uit de interviews blijkt echter dat het merendeel van de geïnterviewde docenten zich hier niet van bewust is.

De deelnemers die wél mentor/slb'er zijn en LOB-gerelateerde taken hebben, geven aan dat het voor hen niet duidelijk is wat er van hen wordt verwacht met betrekking tot LOB. Zij hebben weinig tot geen informatie ontvangen over LOB en hebben zelf moeten uitzoeken welke taken en verantwoordelijkheden er bij het LOB-werk komen kijken. Verder geven zij ook hier weer aan dat LOB weinig gericht is op de loopbaan, maar dat de nadruk ligt op de studievoortgang van de jongeren.

### **Categorie 4: Professionalisering LOB (rekening houdend met ontwikkelingsfase van startende docent)**

Deelnemers geven aan dat er veel mogelijkheden zijn om te professionaliseren op het gebied van LOB, maar dat zij weinig worden gestimuleerd om hier gebruik van te maken. Een aantal deelnemers geeft aan dat de professionaliseringsactiviteiten altijd vrijblijvend zijn en dat zij ook niet altijd deelnemen, omdat ze andere prioriteiten stellen. Hier speelt werkdruk een rol, evenals de startende fase waarin docenten zich bevinden.

Opmerkelijk genoeg geeft een groot aantal deelnemers aan dat er van hen wordt verwacht dat ze direct mentor/slb'er worden wanneer zij hun studie hebben afgerond en aan hun eerste werkzame jaar beginnen. Uit onderzoek van Beijaard (2009)<sup>32</sup> blijkt dat docenten, na het behalen van hun diploma, nog een aantal jaren te gaan hebben om als volleurde professionals te kunnen functioneren. Ook in het Beroepsbeeld voor de leraar (2019)<sup>33</sup> wordt beschreven dat het worden van 'slb'er', 'mentor' of 'coach' iets is waar een docent gedurende de loopbaan naartoe groeit. De drie deelnemers die nu al mentor zijn (beiden in het vo), vertellen dat zij na één jaar 'gewoon docent' te zijn geweest, een mentorrol moesten vervullen. Dit werd destijds wel aan hen gevraagd, maar zij hadden niet het gevoel dat ze dit konden weigeren.

<sup>31</sup> Snoek, M., Wit, B., Dengerink, J., Wolk, W., Eldik, S., & Wirtz, N. (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar. Geraadpleegd van, <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/downloads/beroepsbeeldvoordeleraar.pdf>

<sup>32</sup> Beijaard, D (2009, 1 januari). Leraar worden en leraar blijven: over de rol van identiteit in professioneel leren van beginnende docenten. Geraadpleegd op 20 maart 2019, van <https://pure.tue.nl/ws/files/3024588/Beijaard2009.pdf>

<sup>33</sup> Beroepsbeeld voor de leraar (2019). Retrieved from <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/>



Over het algemeen wordt een startende mentor/slb'er gekoppeld aan een collega die meer ervaring heeft en kan helpen als dit nodig is. Dit vinden de deelnemers zeer waardevol. Wel geven ze aan dat deze collega's niet altijd beschikbaar zijn, omdat zij er geen officiële taakuren voor hebben. Ook heeft de begeleiding geen structurele vorm. De docenten proberen elkaar op te zoeken wanneer dit nodig is.

## 1.7 Conclusies

**Deelvraag 1:** In hoeverre sluit het verkregen onderwijs op het gebied van LOB van de startende tweedegraads docent aan bij het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* en in hoeverre is dit noodzakelijk?

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de 10 deelnemers binnen hun reguliere tweedegraads opleiding, weinig tot niet zijn toegerust om loopbaanbegeleiding te kunnen bieden volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance, 2017)*<sup>34</sup>. Geconcludeerd kan worden dat het gebrek aan kennis op het gebied van LOB van startende tweedegraads docenten, het 'oude systeem' in stand houdt waarin alleen de mentor/slb'er, de decaan/slb-coördinator en de ouders van de jongere betrokken waren bij de LOB.

Wanneer er wordt gekeken naar de bij dit onderzoek betrokken reguliere tweedegraads opleidingen, kan worden geconcludeerd dat deze niet voldoende aansluiten bij de gewenste situatie zoals deze wordt geschetst in het raamwerk.

De deelnemers die een minor hebben gevolgd tijdens hun lerarenopleiding op het gebied van LOB zien ook de rol, nut en noodzaak van de vakdocent voor LOB. Dit versterkt het vermoeden dat wanneer docenten-in-opleiding de juiste kennis en vaardigheden krijgen aangereikt, zij zich bewust worden van de impact die zij kunnen hebben op de loopbaanbegeleiding van jongeren, los van de vraag of zij mentor/slb'er zijn of 'slechts' vakdocent.

**Deelvraag 2:** In hoeverre ervaren startende docenten dat hun werkomgeving ondersteuning biedt om LOB te geven volgens het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren*?

Startende docenten worden niet op de hoogte gebracht van de LOB-visie van de instelling. Dit zorgt ervoor dat de startende tweedegraads docenten onvoldoende richting krijgen voor hun rol bij LOB. Juist het integraal inzetten van LOB is belangrijk (*Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren, 2017*)<sup>35</sup>, omdat dit voor betrokkenheid van docenten bij LOB zorgt. Scholen met een goed LOB-programma hebben geïdentificeerde rollen binnen de hiërarchie, die verantwoordelijkheid hebben voor loopbaanbegeleiding. Op deze scholen is het voor startende tweedegraads docenten wel duidelijk wat er van hen verwacht wordt. Nu gaan docenten die nog geen LOB-taken hebben, ervan uit dat zij als vakdocent geen LOB-taken hebben.

<sup>34</sup> Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

<sup>35</sup> Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

Daarnaast wordt er weinig rekening gehouden met de ontwikkelingsfase waarin de (startende) docent zich bevindt. Startende docenten bevinden zich in de 'drempelfase' (Vonk, 1992)<sup>36</sup>, wat inhoudt dat ze al hun energie nog nodig hebben voor het op orde krijgen van de vakdidactische aspecten van hun baan. Er blijft zowel objectief (uren) als subjectief (gevoel van docent), weinig tijd over om naast het vakdidactische gebied zich ook al te ontwikkelen op het gebied van begeleiding van socialisatie en persoonsvorming van de jongere. Docenten zouden de tijd en ruimte moeten krijgen om zich te ontwikkelen (Borghans, Golsteyn en de Grip, 2006)<sup>37</sup>, maar er wordt soms zelfs van de startende docent gevraagd/verwacht, in het eerste of tweede jaar van de beroepsbeoefening al mentor/slb'er te worden.

Op het gebied van professionalisering valt op dat werkgevers er weinig aan doen om de werkzame docenten te stimuleren om bijscholing te volgen. Verder weten (startende) docenten niet welke scholingsuren er beschikbaar zijn en wat de mogelijkheden zijn om deze in te zetten. Wel koppelen onderwijsinstellingen een coach/maatje aan de startende docent. Wat hierin echter opvalt is dat de begeleiding niet systematisch is, want er zijn geen specifieke afspraken over vastgelegd.

Concluderend: De werkomgeving van de (startende) docenten uit dit onderzoek biedt geen optimale ondersteuning, om de LOB-taken, zoals beschreven in het raamwerk op de juiste manier uit te kunnen voeren. De onderwijsinstellingen waar de ondervraagde werken hebben LOB bovendien nog niet integraal ingericht waardoor de mentor/slb'er nog steeds de enige uitvoerder is en daarmee wordt het potentieel van LOB niet benut.

Als we kijken naar de hoofdvraag van het onderzoek : 'In hoeverre zijn startende tweedegraads docenten toegerust om jongeren in hun loopbaanontwikkeling te begeleiden conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren*?' kunnen we concluderen dat startende docenten niet voldoende toegerust zijn om jongeren te begeleiden conform het raamwerk. De oorzaken hiervan zijn zowel de geringe voorbereiding binnen de tweedegraads lerarenopleidingen op een rol bij loopbaanoriëntatie en -begeleiding van jongeren als de 'drempelfase' waarin startende docenten zich bevinden en de weinig aansluitende werkomgeving van de startende docent hierop. Deze twee aspecten zorgen ervoor dat LOB op dit moment nog niet wordt uitgevoerd conform het *Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren* (Euroguidance, 2017)<sup>38</sup> en daarmee zijn de uitdagingen zoals genoemd in de kamerbrief LOB van november 2017<sup>39</sup> nog actueel.

Hierna wordt een aantal aanbevelingen gedaan om de gewenste transitie in LOB door te zetten, waarin alle docenten een bijdrage leveren aan de LOB van jongeren.

---

<sup>36</sup> Vonk, J. H. C. (1992). Begeleiding van beginnende leraren (1st ed.). VU uitgeverij.

<sup>37</sup> Borghans, L., Golsteyn, B., & de Grip, A (2006). Meer werken is meer leren. 's-Hertogenbosch: ROA/Universiteit Maastricht

<sup>38</sup> Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

<sup>39</sup> Kamerbrief Loopbaanontwikkeling en –begeleiding, 30 november 2017

## 1.8 Aanbevelingen

### ***Aanbeveling 1: Het herzien en herindelen van het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren***

Maak in het raamwerk LOB voor jongeren (2017)<sup>40</sup> onderscheid tussen

- een startende of meer ervaren docent als het gaat om de gewenste rol en deskundigheid;
- de rol en taken vakdocent c.q. de rol en taken van de 1<sup>e</sup> lijns LOB'er op het gebied van LOB.

Door deze uitsplitsing te maken creëer je duidelijkheid over de rollen van docenten bij LOB. Daarnaast creëer je bewustzijn bij vakdocenten over wat hun impact op jongeren kan zijn bij bijvoorbeeld het (loopbaan)keuzeproces van de jongeren. Ook zal deze aanpassing ervoor zorgen dat onderwijsinstellingen hun startende tweedegraads docenten een rol kunnen toebedelen die beter past bij de ontwikkelingsfase waarin zij zich bevinden.

Wanneer de samenwerking tussen de vakdocent en de mentor/slb'er goed verloopt, komt dat de begeleiding van de jongere ten goede. Daarnaast creëer je met deze samenwerking een gedeelde visie, waardoor een lerende omgeving wordt gecreëerd (Stoll, 2016)<sup>41</sup>. Een lerende omgeving zorgt weer voor optimale professionalisering (Beijaard, 2009)<sup>42</sup>.

### ***Aanbeveling 2: Het opnemen LOB-competenties in het competentieprofiel van de lerarenopleiding en het opnemen van lessen en modules met betrekking tot LOB, in het opleidingsprogramma van tweedegraads docenten-in-opleiding***

Deze aanbeveling wordt gedaan, omdat docenten ervaren dat zij over te weinig vaardigheden en kennis met betrekking tot LOB beschikken als zij de arbeidsmarkt betreden. Gezien de tekorten van leraren op de arbeidsmarkt, zijn er momenteel veel startende docenten werkzaam binnen onderwijsinstellingen. Dit heeft tot gevolg dat docenten sneller als mentor/slb'er ingezet worden. Afgaande op de reacties van de deelnemers en de bestudeerde theorie, is de aanbeveling om de volgende vakken te implementeren in het onderwijscurriculum van alle tweedegraads lerarenopleidingen (zie ook Tabel 1):

- Arbeidsmarktontwikkelingen
- LOB met nadruk op Loopbaangerichte gesprekstechnieken
- Ontwikkelingspsychologie
- Methodiek/casuïstiek

*Tabel 1.1: Hoe dragen vakken bij aan de ontwikkeling van de docent op LOB-gebied?*

Arbeidsmarktontwikkelingen
Er zijn veel ontwikkelingen gaande op de arbeidsmarkt. Er wordt van mensen verwacht dat ze kunnen omgaan met een dynamische en veranderende omgeving en zich snel kunnen

<sup>40</sup> Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>

<sup>41</sup> Stoll, L., Bolan, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., & Hawkey, K. (2005). What is a professional learning community? . Retrieved April 10, 2019, from [http://www.cpdleader.com/cpdleader/savedFiles/fil\\_0023.pdf](http://www.cpdleader.com/cpdleader/savedFiles/fil_0023.pdf)

<sup>42</sup> Beijaard, D (2009, 1 januari). Leraar worden en leraar blijven: over de rol van identiteit in professioneel leren van beginnende docenten. Geraadpleegd op 20 maart 2019, van <https://pure.tue.nl/ws/files/3024588/Beijaard2009.pdf>

bewegen veranderende arbeidsmarkt (Rijksoverheid, 2016). Als docenten zich bewust zijn van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in hun vakgebied, kunnen zij leerlingen informeren over het belang van hun vak in relatie tot hun toekomstige loopbaan- en/of schoolkeuze.

### Loopbaanoriëntatie- en begeleiding met nadruk op loopbaangerichte gesprekstechnieken

Docenten krijgen een grotere rol bij de loopbaanbegeleiding van leerlingen. Het is daarbij belangrijk dat docenten de vijf loopbaancompetenties van Marinka Kuijpers (2003, 2016)<sup>43</sup> beheersen. Wanneer alle docenten loopbaangerichte gesprekken kunnen voeren en dit ook daadwerkelijk systematisch doen, zorgt dit voor een continu LOB-proces. De continuïteit van LOB is volgens Kuijpers (2017) van groot belang en het helpt leerlingen om zichzelf te ontwikkelen tot de professional die ze willen worden. Als een docent beschikt over de juiste vaardigheden om een leerling te begeleiden dan zal de docent een dialogische leeromgeving creëren, wat bijdraagt aan de ontwikkeling van de student (Kuijpers, 2017).

### Ontwikkelingspsychologie

Docenten hebben behoefte aan informatie over de ontwikkelingspsychologie van leerlingen. Met name de vragen 'welk gedrag is normaal?', 'hoe kan ik met bepaald gedrag omgaan?' en 'hoe kan ik iemand in deze levensfase het beste begeleiden' zijn vragen die docenten graag beantwoord willen hebben. Als docenten kennis hebben over deze psychologie zijn zij beter in staat om leerlingen te begeleiden. Ook is het dan makkelijker voor docenten om bepaalde signalen te herkennen van bijvoorbeeld een depressie. Dit maakt dat de docent sneller kan handelen en een leerling eerder door kan sturen naar een gespecialiseerde professional. Volgens Jolles e.a. (2005)<sup>44</sup> draagt dit alles bij aan de transitie van 'leerstofgericht' naar 'leerling/lerende gericht' onderwijs. Hiermee wordt bedoeld dat het hele systeem waarin de leerstof, de lerende, de leraar, de leeromgeving met alle karakteristieken daarvan alsmede leerattitudes, motivationele factoren en zowel beperkende als stimulerende factoren hun plek hebben. Deze theorie ondersteunt de mening dat meer kennis nodig is van de dispositie van de leerling in de achtereenvolgende leeftijdsfasen.

### ***Aanbeveling 3: ontwerp een LOB-tool die de docent overzicht geeft over alles dat met LOB te maken heeft***

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt dat er nog winst te behalen valt als het gaat om het creëren van een werkomgeving die ondersteuning biedt aan (startende) docenten bij LOB. Er bestaan natuurlijk al veel zinvolle tools voor LOB – het Expertisepunt LOB biedt een mooi overzicht. In de scriptie wordt beargumenteerd dat een allesomvattende LOB-tool zorgt voor meer betrokkenheid van startende tweedegraads docenten bij LOB. Deze tool zorgt dan voor bewustzijnsverhoging bij docenten en biedt handvatten voor een LOB beleid, naast de al bestaande praktische tools voor de gesprekken met leerlingen.

<sup>43</sup> Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad.

<sup>44</sup> Jolles, J., de Groot, J., van Benthem, H., Dekkers, C., de Glopper, H., Uijlings, H., & Wolff-Albers, A. (2005). Leer het brein kennen

## 2 Inventarisatie LOB-modules in lerarenopleidingen

### 2.1 Inventarisatie LOB-modules in lerarenopleidingen in Nederland

Het doel van deze inventarisatie is om in kaart te brengen in hoeverre Nederlandse instituten die lerarenopleidingen aanbieden hun toekomstige leraren voorbereiden op LOB taken. Voor deze inventarisatie zijn korte survey mails uitgestuurd en korte telefonische interviews gevoerd ter verdieping van de informatie.<sup>45</sup> Het aanbod dat in beeld is gebracht betreft lerarenopleidingen binnen bekostigde onderwijsinstellingen.

#### 2.1.1 *Inschaling*

Om inzichtelijk te maken in hoeverre onderwijsinstellingen met lerarenopleidingen aandacht besteden aan (aspecten van) LOB is een 4-puntsschaal gehanteerd, lopend van “geen aandacht (0) - beginnende aandacht (1) - specifieke aandacht (2) - structureel specifieke aandacht (3)” (zie ook tabel 2.1). De inschaling van het aanbod is te vinden in de Tabellen 2.2 en 2.3. Bij de inschaling is het van belang de context van de instellingen in acht te nemen: soms is het een bewuste keuze om geen expliciete aandacht te schenken aan LOB. Hier gaan we op in in paragraaf 2.1.2 (Factoren die het LOB-aanbod beïnvloeden). Verder is het belangrijk om mee te geven dat de gebruikte 4-puntsschaal het huidige aanbod afzet tegen een ideaalbeeld.

Tabel 2.1: Indeling 4-puntsschaal

Waarde	Kenmerken
0: Geen aandacht	Geen raakvlakken 0-5 studiebelastingsuren (impliciet)
1: Beginnende aandacht	Vakken met raakvlakken Enkele opleidingen met meer aandacht 5-20 studiebelastingsuren Impliciete aandacht
2: Specifieke aandacht	Enkele specifieke vakken en/of keuzedelen / cursussen / bijscholing, of als element van een specifieke leerlijn (Deels) vastgelegd in curriculum Opleiding overstijgend aandacht Voornamelijk theorie 20-30 studiebelastingsuren Expliciete aandacht Niet altijd verplicht of alle studenten in aanraking
3: Structureel specifieke aandacht	Vastgelegd in doorlopende leerlijn Vastgelegd in curriculum Vastgelegd in visie/beleid Opleiding overstijgend aandacht (uniformiteit, waar mogelijk) Verplicht onderdeel / volledig bereik Theorie en Praktijk > 30 studiebelastingsuren

<sup>45</sup> Niet altijd is op de mails en gespreksverzoeken gereageerd waardoor enkele instellingen geen inschaling toegewezen hebben gekregen of dat een inschaling soms gebaseerd op deels volledige informatie.

Tabel 2.2: Inschaling aanbod LOB binnen lerarenopleiding op hogescholen

Onderwijsinstelling	Inschaling	Toelichting	Lerarenopleidingen	Dekkingsgraad LOB <sup>46</sup>	Vorm van LOB
<b>Hogeschool A</b>	2+	Met name de beroepsgerichte lerarenopleidingen besteden veel expliciete aandacht aan LOB op verschillende manieren. Deze zijn opgenomen in een doorlopende leerlijn, eindtermen van het curriculum, en in het beleid. Tevens worden de LOB-competenties toegepast in de praktijk. Er is een keuzedeel voor specialisatie LOB. Het is niet duidelijk om hoeveel studiebelastinguren het gaat.	3 lerarenopleidingen met 10 beroepsgerichte profielen 2 <sup>de</sup> graads	Deels uniform (de niet beroepsgerichte opleidingen besteden minder aandacht aan LOB)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliciet aandacht in stage</li> <li>• Mentoraat</li> <li>• Cursus</li> <li>• Keuzevak</li> <li>• LOB-theorie (5 competenties)</li> <li>• Actief oefenen met LOB activiteiten</li> <li>• LOB is vastgelegd in een leerdoel of leerlijn (verplichte eindtermen)</li> <li>• Kennis van beroepen, vervolgoopleidingen en arbeidsmarkt</li> <li>• Opgenomen in curriculum en beleid</li> </ul>
<b>Hogeschool B</b>	3	Zowel integrale leerlijn die leerjaar overstijgend is, als vaste plek voor LOB in de vorm van theorie en praktijk. Bovendien is de bewuste keuze voor aandacht voor LOB uitgesproken en vastgelegd (samen met de arbeidsmarkt).	15 + opleidingen (1 <sup>e</sup> en 2 <sup>e</sup> graads, focus op beroepsonderwijs)	Divers, door integrale leerlijn	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integrale doorlopende leerlijn (inclusief samen opleiden wat contact met arbeidsmarkt vergroot) – 40% hiervan is LOB</li> <li>• Vak onderwijskunde (o.a. mentoraat en studieloopbaanbegeleiding)</li> <li>• Voorbereidende vakken met raakvlakken (student begeleiding, groepsdynamica, zorg in de school, etc.)</li> <li>• Minor educational needs met taken en verantwoordelijkheden van mentor en coach</li> <li>• Speelt in op vraag arbeidsmarkt – ‘meer aandacht voor LOB, niet als mentoraat erbij laten bungelen’</li> <li>• De visie is ‘LOB hoort erbij’</li> <li>• Vak samen opleiden met individueel component 10-50 uur</li> <li>• Totaal 100 studiepunten aan LOB</li> <li>• LOB opdrachten in de praktijk</li> </ul>
<b>Hogeschool C</b>	2+	LOB is in het huidige en toekomstig beleid geïntegreerd en terug te vinden in het curriculum op verschillende wijzen voornamelijk in veel vakken met raakvlakken. Er zijn ook elementen die zich specifiek richten op LOB. Het is onbekend of deze intensiteit voor alle opleidingen geldt, alle studenten in dezelfde mate bediend en hoe dit zich uit in de praktijk.	8 opleidingen 2 <sup>e</sup> graads	Onbekend	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliciet aandacht in stage</li> <li>• Mentoraat (inclusief oefensessies als oudergesprekken en interactieve gastsprekers)</li> <li>• Afstudeerrichtingen met raakvlakken</li> <li>• Cursus / Module (gesprektechniek, loopbaanbegeleiding, mentoraat, begeleiden van studenten, etc.)</li> <li>• (Keuze)vak: studentbegeleiding</li> <li>• Workshop: masterclass interpersoonlijke vaardigheden, zorg, faalangst, lectoraat, loopbaanbegeleider in het mbo</li> <li>• Gesprekstechnieken: oudergesprekken, studentgesprekken, gesprekken met externen</li> <li>• Coaching</li> <li>• Ouderbetrokkenheid</li> <li>• Casus behandeling/intervisie</li> <li>• Behandelen van LOB theorie (competenties, zelfsturing, wettelijke kaders)</li> <li>• Oefenen met LOB activiteiten</li> <li>• LOB is opgenomen in leerdoel/leerlijn</li> <li>• Kennis van beroepen, vervolgoopleidingen en arbeidsmarkt</li> <li>• 20 studiebelastinguren per collegejaar</li> </ul>

<sup>46</sup> Het bereiken van alle studenten met een zo'n compleet en effectief mogelijk aanbod op LOB.

Onderwijsinstelling	Inschaling	Toelichting	Lerarenopleidingen	Dekkingsgraad LOB <sup>46</sup>	Vorm van LOB
Hogeschool D	2+	LOB is cyclisch onderdeel van curriculum	19 opleidingen in verschillende vormen (voltijd, deeltijd, master) – alles in huis aan lerarenopleidingen	Uniform Algemene leerlijn voor alle lerarenopleidingen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelingspsychologie</li> <li>• Mentoraat</li> <li>• Lessen over 'probleemstudenten'</li> <li>• Gesprekstrainingen</li> <li>• Peer Coaching voor LOB</li> <li>• Omgaan met verschillen</li> <li>• Werkpleklers (mentoraat op stage/opleidingsscholen)</li> <li>• APV (alg. pedagogische vaardigheden-lessen)</li> <li>• LOB op drie lagen: eigen loopbaanontwikkeling van student, LOB van leerlingen en ontwikkeling van LOB-component in lerarenopleiding</li> <li>• Elke student heeft een eigen ontwikkelplan met intensieve coaching.</li> <li>• Opleidingsscholen hebben een plan hoe transfer naar begeleiding leerlingen te maken.</li> <li>• Beroepsbeeld start bekwame leraar met stevig LOB onderdeel voor zowel eigen loopbaanontwikkeling docent als ook begeleiding leerlingen.</li> </ul>
Hogeschool E	1 +	Er is aandacht voor LOB binnen het curriculum in de vorm van verschillende onderwijsactiviteiten met name in de hogere leerjaren. Er is op dit moment geen sprake van een heldere, doorlopende leerlijn of praktijkimplementatie. Binnen een aantal opleidingen is men dit schooljaar aan het experimenteren met leerlijnen waar LOB een actieve rol speelt. Tevens zijn er actuele ontwikkelingen rondom het werkklaren van de student, waardoor er in de nabije toekomst meer integrale verweving ontstaat.	12 opleidingen, met name 2 <sup>o</sup> graads 4-jarige bacheloropleidingen	Aandacht voor LOB is opleiding overstijgend, maar de vorm verschilt tussen opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Keuzeworkshop LOB</li> <li>• Lezing omtrent LOB (eenmalig)</li> <li>• Vak onderwijskunde met raakvlakken (e.g. gespreksvaardigheden)</li> <li>• Leerlijn LOB (opleiding Engels)</li> <li>• Leerlijn persoonlijke en professionele ontwikkeling met sterke raakvlakken (ongeveer 20-25 uur studiebelasting)</li> <li>• Soms in stage</li> </ul>
Hogeschool F	2+	Sterke aandacht voor LOB binnen het curriculum in de vorm van cursussen, echter, doorlopende leerlijn en integrale verweving ontbreekt.	14 bacheloropleidingen, diverse typen: zowel 1e als 2e graads en kopopleidingen en zij-instroomopleiding.	Aandacht voor LOB is opleiding overstijgend, maar de vorm verschilt tussen opleidingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cursus mentoraat (VO) - verplicht</li> <li>• Cursus LOB (BO) - verplicht</li> <li>• Nascholingstraject op maat specifiek gericht op LOB</li> <li>• Nascholingstraject met onderdelen LOB</li> <li>• Onderdeel van master educational needs</li> <li>• Aandacht in stage</li> <li>• Aparte module bij kopopleiding</li> </ul>
Hogeschool G	3	LOB verankerd in generiek (gemeenschappelijk) deel van de opleiding. Alle lerarenopleidingen besteden expliciet aandacht aan LOB. Het is echter onbekend om hoeveel studiebelasting uren het gaat.	16 2 <sup>o</sup> graads opleidingen (deeltijd, voltijd en flexvariant)	Uniform	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zowel theorie als praktijk</li> <li>• Verweven in verschillende modules op de opleiding</li> <li>• Expliciet onderwerp van workshops, ateliers of trainingen binnen modules</li> <li>• Expliciete aandacht tijdens het werkpleklers</li> <li>• Module Oriëntatie op Onderwijs en Beroep (propedeuse): handvatten voor gespreksvoering</li> <li>• Module pedagogiek (hoofd fase): rol (studie)loopbaanbegeleider</li> <li>• Stage (afstudeerfase): kennismaking met LOB op stageschool</li> </ul>
Hogeschool H	0	Burgerschapslessen kennen raakvlakken met LOB, maar LOB krijgt geen specifieke aandacht.	14 bacheloropleidingen, diverse typen: zowel 1 <sup>o</sup>	Invulling verschilt per opleiding (van niets- tot specifieke vakken)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Burgerschapslessen (met raakvlakken persoonlijke ontwikkeling)</li> <li>• Begeleiding bij de professionele ontwikkeling</li> </ul>



Onderwijsinstelling	Inschaling	Toelichting	Lerarenopleidingen	Dekkingsgraad LOB <sup>46</sup>	Vorm van LOB
Hogeschool I	1	Er is impliciete aandacht voor LOB bij verschillende onderdelen tijdens de opleiding. Generieke kennisbasis is leidend voor het curriculum waarbij LOB niet als hoofdthema wordt genoemd. Het is sterk verschillend per onderdeel hoeveel aandacht er is voor LOB. Hierdoor is het onduidelijk hoeveel uur er aan LOB wordt besteed per opleiding en of er voldoende aandacht wordt besteed aan LOB-taken voor in de toekomst.	als 2 <sup>e</sup> graads en kopopleidingen  12 2 <sup>e</sup> graads opleidingen (4 jarige opleiding. Studenten kunnen versnellen als ze al vrijstellingen/aantoonbaar eerder verworven competenties hebben) 1 KOP-opleiding en een zij-instroomtraject (duur 1 a 2 jaar)	Aandacht voor LOB is overstijgend, maar is minder aandacht voor bij KOP-opleiding en zij-instroom vanwege sterk gecomprimeerd programma	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expliciet aandacht in stage</li> <li>• Mentoraat</li> <li>• (Keuze)vak (bijv. studentbegeleiding)</li> <li>• Gesprekstechnieken</li> <li>• Coaching</li> <li>• Ouderbetrokkenheid</li> <li>• Casus behandeling</li> </ul>



Tabel 2.3: Inschaling aanbod LOB binnen lerarenopleiding op universiteiten

Onderwijsinstelling	Inschaling	Toelichting	Lerarenopleidingen	Dekkingsgraad LOB <sup>47</sup>	Vorm van LOB
<b>Universiteit A</b>	1	Universiteit A besteedt momenteel geen expliciete aandacht aan LOB. Dit is bijvoorbeeld niet opgenomen in eindtermen. Echter zijn er een aantal leerlijnen met raakvlakken, bijvoorbeeld tijdens de stage. Deze worden tevens aan de praktijk gekoppeld. Door het integrale karakter van de vakken is het lastig in te schatten hoeveel studiebelastingen precies aan LOB worden besteed.	18 eerstegraads (éénjarig – 60 EC) 13 tweedegraads educatieve minor (half jaar – 30 EC) 5 educatieve masters (tweejarig -120 EC)	Uniform	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LOB niet specifiek opgenomen in eindtermen</li> <li>• Leerlijnen met raakvlakken</li> <li>• Koppeling met praktijk, zoals stage</li> </ul>
<b>Universiteit B</b>	0	Bewuste keuze om geen aandacht aan LOB te besteden i.v.m. tijdgebrek. Professionalisering rondom LOB wordt als verantwoordelijkheid gezien van de scholen waar afgestudeerden een plek vinden. Wel wordt de samenwerking met schoolbesturen groter waarbij er soms sprake is van inductietrajecten waar LOB een onderdeel van kan zijn. Deze trajecten zijn echter geen officieel onderdeel van de lerarenopleiding, maar van het professionaliseringsbeleid van de schoolbesturen.	6 opleidingen, masterniveau, eerstegraads 60-120 ECTS en educatieve minor beperkte tweedegraads (30ECTS) Masteropleidingen in 15 schoolvakken. Deze hangen als tracks onder 6 masteropleidingen.	Uniform	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen specifieke aandacht LOB</li> <li>• Vak pedagogiek 5 ECTS</li> <li>• Aandacht voor leerontwikkeling</li> <li>• Stagecomponent</li> </ul>
<b>Universiteit C</b>	0	Bewuste keuze om geen aandacht aan LOB te besteden vanwege tijdgebrek en andere verplichtingen. Tevens wordt professionalisering rondom LOB gezien als een onderdeel van de professionele ontwikkeling wanneer de docent eenmaal in de opleidingsschool werkzaam is.	5 opleidingen (1 <sup>e</sup> graads)	Uniform	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen specifieke aandacht</li> <li>• Onderwerp bij vak onderwijskunde</li> </ul>
<b>Universiteit D</b>	2	LOB is geïntegreerd in de opleidingen, zo is het onder andere geïntegreerd in het vak 'Onderwijskunde en diepteverwerking'. Dit betreft echter voornamelijk theorie en geen toepassing in de praktijk. Ook zijn er andere vakken waar aandacht voor LOB mogelijk is, dit is student gestuurd. LOB wordt dan bijvoorbeeld behandeld tijdens intervisie, stages of portfolio's. Door deze student gestuurde aanpak kan het aantal studiebelastingen verschillen per student.	5 opleidingen (Croho master SEC en 1e graads: (12-36 uur)	Niet uniform	1 <sup>e</sup> graads: (12-36 uur) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentoraat</li> <li>• Omgaan met bijzondere leerlingen</li> <li>• Rechten en plichten van de docent</li> <li>• Leerlijn ontwikkeling professionele identiteit</li> <li>• Vak onderwijskunde</li> <li>• Student gestuurde aandacht voor LOB (in intervisie, stages en portfolio), en daarmee variabele belasting (4-6 ECTS)</li> </ul> Croho master SEC: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen LOB</li> </ul>
<b>Universiteit E</b>	0	Bewuste keuze om geen expliciete aandacht aan LOB te besteden vanwege de korte duur van de opleiding (een jaar). Binnen het vak 'Opleiden in de	5 eenjarige 1 <sup>e</sup> graads opleidingen, 3 minoren (beperkte 2 <sup>e</sup> graads)	Uniform	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vak: opleiding in de school heeft enkele LOB elementen</li> </ul>

<sup>47</sup> Het bereiken van alle studenten met een zo'n compleet en effectief mogelijk aanbod op LOB.

Onderwijsinstelling	Inschaling	Toelichting	Lerarenopleidingen	Dekkingsgraad LOB <sup>47</sup>	Vorm van LOB
		school' en Masterclasses komen elementen van LOB aan bod.	en 1 tweejarige opleiding		
<b>Universiteit F</b>	0	Bij de eerstegraads opleidingen komt LOB helemaal niet voor. Dit is een bewuste keuze, met name bij de eerstegraads opleidingen i.v.m. de taakstelling het leveren van 'Start bekwame docenten'.	4 opleidingen (1 <sup>e</sup> , 2 <sup>e</sup> graads)	Niet uniform	1e graads: <ul style="list-style-type: none"> <li>Keuzemodule leerlingbegeleiding: Mentoraat (1 uur)</li> <li>Gesprekstechnieken</li> <li>Casus behandeling</li> </ul>
<b>Universiteit G</b>	0	LOB komt alleen incidenteel aan bod in het educatieve programma van de eerstegraads lerarenopleidingen en in de minor leren lesgeven.	Aantal onbekend Eerste en tweedegraads	Niet Uniform	<ul style="list-style-type: none"> <li>Geen expliciete aandacht voor LOB</li> <li>Incidenteel aanbod (educatief programma en minor leren lesgeven)</li> </ul>
<b>Universiteit H</b>	1	Ondanks dat er relatief veel studiebelastingen gekoppeld zijn aan vakken met raakvlakken met LOB wordt er door de Universiteit Utrecht voor gekozen om niet apart te focussen op LOB. LOB wordt gezien als onderdeel van het inductie- en professionaliseringstraject wanneer de student als docent is (van start- naar vakbekwaam). Deze keuze komt mede voort uit tijdgebrek en prioritering binnen de lerarenopleiding (het doel van de opleiding is zo snel mogelijk docenten aan de slag krijgen (start bekwaam).	38 opleidingen (18 vakken), zowel 1 <sup>e</sup> als 2 <sup>e</sup> graads zowel 1- als 2- jarige opleidingsduur	Grotendeels uniform	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vakken met raakvlakken (vak: pedagogiek (50-60 uur), met onderdelen mentoraat leerling begeleiding, oudergesprekken)</li> <li>Keuzevakken talentontwikkeling &amp; passend onderwijs 140 uur</li> </ul>
<b>Universiteit I</b>	1	Besteedt momenteel geen expliciete aandacht aan LOB, maar heeft een aantal vakken met raakvlakken. Deze worden tevens aan de praktijk gekoppeld. Door het integrale karakter van de vakken is het lastig in te schatten hoeveel studiebelastingen precies aan LOB worden besteed.	Lerarenopleiding van 60 ECTS 1 <sup>e</sup> graads bevoegdheid. Lerarenopleiding van 30 ECTS/ beperkte 2 <sup>e</sup> graads bevoegdheid.	Uniform	<ul style="list-style-type: none"> <li>Expliciet aandacht in stage</li> <li>Supervisie gekoppeld aan de praktijk</li> <li>Behandeling casus</li> <li>Gesprekstechnieken</li> </ul>
<b>Universiteit J</b>	0	Bevat een component mentoraat. Onduidelijk is echter hoeveel studiebelastingen hiermee gemoeid zijn en of er andere vakken met raakvlakken zijn.	Onbekend. 1 <sup>e</sup> graads	Onbekend	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mentoraat</li> </ul>

\*Bij enkele onderwerpen (zoals vorm) staat de informatie op een compacte manier beschreven ten behoeve van de leesbaarheid waardoor inhoudelijke nuances verloren kunnen gaan. Details met betrekking tot invulling kunnen opgevraagd worden bij Euroguidance.

## 2.1.2 Factoren die het LOB-aanbod beïnvloeden

### Opleidingsduur

Een grote factor die bepaalt of er wel of geen LOB-component wordt aangeboden is de opleidingsduur of de grootte van het studieprogramma. Naarmate de opleiding meer ECTS beslaat, is de kans groter dat er aandacht is voor LOB. Meer ECTS betekent immers meer ruimte en daarmee mogelijkheden tot verdieping en verbreding. Bij de kortere durende opleidingen is het dan ook niet per se zo dat er geen belang wordt gehecht aan LOB, maar dat dit vaak wordt gezien als onderdeel van het professionaliseringstraject wanneer de docent eenmaal aan de slag is in de praktijk (*van start bekwaam naar vakbekwaam*). Dit geldt met name voor de éénjarige 1<sup>e</sup>-graadsopleidingen van de universiteiten. De studenten van deze opleidingen hebben zich vier jaar in de vak inhoud verdiept en volgen een intensief eenjarig traject met vakken als pedagogiek, (vak)didactiek, professionele en onderzoekende bekwaamheid.

Verschillende universiteiten geven aan dat het curriculum al te vol is en dat professionalisering rondom LOB bij de school moet liggen waar de startende docent gaat werken. Ook wordt benoemd dat het doel van de eerstegraads opleidingen uit het leveren van 'start bekwame' docenten bestaat en dat LOB aandachtsgebied voor een gevorderde docent is. Tot slot wordt gesuggereerd dat professionalisering rondom LOB onderdeel zou kunnen zijn van inductietrajecten onder leiding van de schoolbesturen waar docenten terecht komen.

### Type opleiding

Een opvallende bevinding is dat met name beroepsgerichte opleidingen zich meer focussen op het expliciet inzetten van LOB. Universiteiten scoren daarmee aanzienlijk lager dan de hbo opleidingen. Volgens hbo-instellingen speelt het beroepsgerichte karakter van de opleidingen en het belang van het toe leiden naar werk dit in de hand en wordt de noodzaak door de arbeidsmarkt uitgesproken.

Ook het type opleiding in termen van 1<sup>e</sup> of 2<sup>e</sup> graads is een factor die van invloed is op de vraag of er wel of geen LOB-component wordt aangeboden. Met name de 2<sup>e</sup> graadsopleidingen besteden meer aandacht aan LOB. Dit hangt samen met zowel de opleidingsduur (1<sup>e</sup> graads zijn kopopleidingen) en het doel van de 1<sup>e</sup> graadsopleidingen (start bekwame docenten leveren die zo snel mogelijk kunnen starten).

### Visie en beleid

Een derde beïnvloedende factor betreft visie en beleid. Wanneer er concreet doelstellingen en een strategie geformuleerd zijn binnen de opleiding(en) dan is het gemakkelijker LOB te verweven in het reguliere curriculum. De aanwezigheid van een visie, beleid, of uitgesproken commitment op het gebied van LOB is vaak afhankelijk van het inzien van het belang en de noodzaak, zoals expliciet is benoemd bij beroepsgerichte opleidingen.

### Definitie LOB

Tot slot is het ook van belang wat men verstaat onder LOB. Hoe LOB wordt gedefinieerd verschilt per onderwijsinstelling, waarbij de één vooral de focus legt op beroeps- en studiekeuze ondersteuning, en de ander vooral op persoonlijke ontwikkeling, professionele ontwikkeling of mentoraat. Binnen dit onderzoek is de brede definitie

gehanteerd, maar het kan voorkomen dat hierdoor bij sommige instellingen informatie niet goed naar voren is gekomen.

## 2.2 Algemeen beeld en aanbevelingen

Op basis van de verkenning kan worden geconcludeerd dat er over het algemeen grote verschillen zijn tussen onderwijsinstellingen in de mate waarin zij aandacht besteden aan het voorbereiden van toekomstige leraren op LOB-taken in hun lerarenopleidingen. Het spectrum loopt van geen aandacht – of hooguit enkele uurtjes – tot volledige leerlijnen en integrale programma's. De mate van aandacht is meestal een bewuste keuze afhankelijk van bijvoorbeeld opleidingsduur en type opleiding. We zien met name grote verschillen tussen hbo en universitaire opleidingen. Wat men verstaat onder LOB verschilt ook wat voor spraakverwarring kan zorgen en vergelijkbaarheid bemoeilijkt.

Sommige instellingen hebben LOB daadwerkelijk in hun aanbod hebben vastgelegd en er een duidelijk aanwezige focus is op LOB. Ook zijn er twee onderwijsinstellingen die opvallen, omdat ze een integrale leerjaar overstijgende leerlijn hebben ontwikkeld op het gebied van LOB.

Naar aanleiding van de inventarisatie, formuleren we ook een drietal aanbevelingen:

1. Formuleer op beleidsniveau een brede, inclusieve definitie van LOB die van kracht is voor de gehele Nederlandse onderwijsinfrastructuur, zodat het duidelijk is wat er minimaal onder LOB valt. Hierbij kan het Raamwerk LOB leidend zijn.
2. Zorg voor een landelijk vastgestelde ambitie met eenduidig beleid waardoor betere afstemming tussen verschillende partijen mogelijk is. Dit vraagt om keuzes op beleidsniveau rondom vragen als: is het voorbereiden van leraren op LOB-taken een school aangelegenheid of de taak van de lerarenopleiding? Moeten alle docenten verplicht worden geschoold in LOB-taken of wordt dit een specialisme? Dit beleid beschrijft dus ook in welke mate LOB aan bod moet komen bij lerarenopleidingen. Het is nu niet duidelijk wanneer een inschaling voldoende inspeelt op de behoefte van de Nederlandse maatschappij of het Nederlandse onderwijsveld en welke omstandigheden hierop van invloed zijn. Momenteel is de gebruikte inschaling gebaseerd op een ideaalbeeld, maar wellicht dat een inschaling op niveau twee al voldoende oplevert voor studenten. Ook vergelijkend onderzoek naar de effecten van lerarenopleidingen die LOB op verschillend niveau hebben verankerd zou een interessante richtingaanwijzer kunnen zijn.
3. Veranker LOB in curricula of in statuten, zodat aandacht voor een LOB een meer specifieke vorm krijgt. Dit maakt dat het beter mogelijk wordt om de effecten te meten en kwaliteit van het aanbod te verbeteren.

### 3 Overzicht opleidingen voor tweedelijns loopbaanprofessionals

In 2015, 2016 en 2017 heeft Euroguidance een verkenning uitgevoerd naar relevante opleidingen voor loopbaanprofessionals. Hierbij ging het om initiële en een selectie van post-initiële opleidingen. Initiële opleidingen zijn opleidingen die mensen volgen voordat ze de arbeidsmarkt betreden. Post-initiële opleidingen zijn veelal gericht op mensen die al een opleiding af hebben en verdiepende kennis en vaardigheden willen opdoen. De inventarisatie die hieronder volgt is een vervolg op de eerdere verkenningen en focust zich alleen op opleidingen die er voor de tweedelijns loopbaanbegeleiders zijn, zoals (studie)loopbaanadviseurs, decanen en LOB-coördinatoren. Tweedelijns loopbaanbegeleiders worden verder in deze tekst tweedelijns LOB'ers genoemd.

De activiteiten van de tweedelijns LOB'er zijn aanvullend op de eerstelijns (mentoren/slb'ers), dit houdt in dat er door hen een meer specialistische begeleiding gegeven wordt. In dit overzicht zijn opleidingen geselecteerd wanneer ze aansluiten bij rollen en taken van de tweedelijns zorg, gebaseerd op het 'Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren' van Euroguidance (2017) waarin een overzicht wordt gegeven van taken en deskundigheid voor eerste-, tweede- en derdelijns LOB'ers. In bijlage 1 zijn de rolbeschrijvingen voor de eerste en tweedelijns loopbaanbegeleiders bijgevoegd.

Volgens dit raamwerk wordt er van de tweedelijns loopbaanbegeleiding verwacht dat ze deskundigheid hebben van:

- het ontwikkelen van een visie en advies voor beleid door:
  - zich te verdiepen in actuele theorieën over LOB;
  - LOB-vraagstukken te onderzoeken, inventariseren en bespreken;
  - de kwaliteit en effect van LOB-activiteiten met de juiste middelen te evalueren;
- het begeleiden en monitoren van specifieke hulp bij studie- en beroepskeuzes en beschikt hierbij over:
  - motivatietheorieën, planmatig handelen, persoonskenmerken, switch en uitval;
  - coachings- en begeleidingstechnieken;
  - uitgebreide kennis over het studiekeuzeprocess, studiefinanciering, beroepenkunde, functie-eisen, werkveld en arbeidsmarkt;
- het ontwikkelen, organiseren en uitvoeren van LOB-activiteiten, het investeren in kennis hierover en netwerken binnen de instelling;
- het samenwerken door actief netwerkrelaties aan te gaan met stakeholders en externe hulpverleners, het integreren van het LOB-curriculum, het betrekken van ouders in het proces en het realiseren van afstemming met iedereen binnen de organisatie over de invulling van LOB.

Hieronder volgt een overzicht van de opleidingen voor loopbaanbegeleiders die starten in 2020 die aansluiten bij de deskundigheid die nodig is voor de tweedelijns LOB'er.

### 3.1 Initiële opleidingen

In onderstaande tabel staan de initiële opleidingen met een loopbaancomponent op volgorde van opleidingsniveau. Daarna wordt een korte toelichting gegeven per opleiding.

Tabel 1. *Overzicht initiële hbo- en wo-opleidingen met een aanwezige loopbaancomponent gericht op tweedelijns loopbaanbegeleiders.*

Opleiding	Aanbieder(s)	Hbo/wo	Voltijd of deeltijd	Loopbaan-component in opleiding	Loopbaan-component in stage	BKA-registratie: Kennis over domeinen*	Uitstroom naar:
<b>HRM</b>	Meer dan 5 hogescholen in Nederland	hbo	Voltijd en deeltijd	Ja	Ja	Ja	HR-businesspartner, HR-consultant, personeelsadviseur, human resource manager, HRD-manager, intern recruiter, externe arbeidsbemiddelaar, loopbaanbegeleider, loopbaanadviseur, trajectbegeleider, re-integratieconsulent, werkcoach, klantmanager, medewerker arbeidsvoorwaarden, vakbondsbestuurder et cetera
<b>Toegepaste psychologie</b>	Meer dan 5 hogescholen in Nederland	hbo	Voltijd en deeltijd	Ja	Ja	Ja	Jongerenhulpverlener, medewerker werving- en selectiebureau, beleidsadviseur, jobcoach, trainer, social media-adviseur, preventiewerker, mediator, loopbaanbegeleider en psychodiagnostisch medewerker.

Opleiding	Aanbieder(s)	Hbo/wo	Voltijd of deeltijd	Loopbaan-component in opleiding	Loopbaan-component in stage	BKA-registratie: Kennis over domeinen*	Uitstroom naar:
<b>Master Educational Needs</b>	Meer dan 5 hogescholen in Nederland	hbo-master	Voltijd en deeltijd	Ja, in het domein begeleiden	Nee, de opleiding veronderstelt dat men al werkzaam is in het veld.	Verantwoording van kennis nodig	Opleiding met specialisatie is geschikt voor mensen die werkzaam zijn in po, vo, mbo, hbo en zich bezighouden met begeleiden van leerlingen, collega's en/of veranderprocessen binnen het onderwijs.
<b>Loopbaanmanagement</b>	Open Universiteit	wo-master	Deeltijd	Ja, op strategisch niveau	Nee, de opleiding veronderstelt dat men al werkzaam is in het veld	Verantwoording van kennis nodig	Deze studie is geschikt voor mensen die werkzaam zijn in het brede gebied van loopbaanmanagement, loopbaanadvisering en loopbaancoaching.
<b>Psychologie, arbeids- en organisatiepsychologie</b>	Meer dan 5 universiteiten in Nederland	wo (bachelor + master)	Voltijd en deeltijd	Ja	Ja	Ja	Trainer, coach, selectieadviseur, loopbaanbegeleider, HR-manager, organisatieadviseur, hoofd opleiding et cetera
<b>Psychologie: Levenslooppsychologie (&amp; ontwikkelingspsychologie)</b>	Meer dan 5 universiteiten in Nederland	wo (bachelor + master)	Voltijd en deeltijd	Ja	Ja	Verantwoording van kennis nodig	P&O-medewerker, beleidsmedewerker in gezondheidsinstellingen, vertrouwenspersoon, adviseur bij een organisatie- of adviesbureau, mentor of loopbaanbegeleider, coach,

Opleiding	Aanbieder(s)	Hbo/wo	Voltijd of deeltijd	Loopbaan-component in opleiding	Loopbaan-component in stage	BKA-registratie: Kennis over domeinen*	Uitstroom naar:
							echtscheidingsbemiddelaar, psycholoog et cetera

*\*Noot. De domeinen van het register BKA zijn: gespreksvoering, psychodiagnostiek, loopbaanpsychologie/levenslooppsychologie en onderwijs, beroepen en arbeidsmarkt*



### 3.1.1 Algemeen hbo

De opleidingen die op hbo-niveau gegeven worden zijn vooral gericht op het leren van theorieën en praktijkgerichte vaardigheden (Vereniging Hogescholen, 2018)<sup>48</sup>. Er zijn twee hbo-opleidingen die zich focussen op het geven van loopbaanbegeleiding; Human Resource Management en Toegepaste Psychologie. Beide sluiten aan bij de deskundigheid die volgens het raamwerk nodig is, maar hebben een andere invalshoek. De opleidingen moeten voldoen aan een landelijk opleidingsprofiel dat is opgesteld om de kwaliteit van de opleidingen te waarborgen (Vereniging Hogescholen, 2018)<sup>49</sup>. Hierin zijn afspraken gemaakt over de inhoud en beoogde resultaten. Binnen dit profiel heeft iedere instelling zijn eigen uitgangspunt en kan het opleidingsprogramma dus per instelling verschillen. Beide opleidingen worden op verschillende instellingen aangeboden. Het is daarom dus belangrijk dat de focus van de opleiding meegenomen wordt in het maken van de opleidingskeuze.

#### ***Human Resource Management [HRM]***

De opleiding HRM richt zich “op de verbinding tussen mens en organisatie en is daarmee dynamisch en voortdurend in beweging” (Bot, Veltink, Ribbers & Valk, 2019)<sup>50</sup>. Deze studie heeft een breed opleidingsprofiel als basis voor iedere HRM-student waarbij daarnaast ook specialisaties mogelijk zijn. De HR-professional bevindt zich in een continu verandercyclus waarbij hij/zij;

- de eigen organisatie analyseert;
- organisatiebeleid en omgevingsaspecten vertaalt naar HR-beleid;
- HR-producten en -diensten realiseert die bijdragen aan de realisatie van het HR-beleid;
- effecten van geleverde HR-producten en -diensten evalueert op de daadwerkelijke impact in de organisatie. Hierbij staan onder de competentie ‘ontwikkelen van individuen, teams en organisaties’ centraal.

Deze opleiding kan bij meerdere hogescholen en instellingen door heel Nederland gevolgd worden. Iedere hogeschool heeft een andere focus en dus afhankelijk van de opleiding leer je loopbaantheorieën. Wel besteedt iedere opleiding aandacht aan het begeleiden en coachen van (jong)volwassenen die zich richting en op de arbeidsmarkt bevinden. Daarnaast bestaat bij iedere instelling de mogelijkheid om stage-ervaring op te doen binnen het onderwijs. Voor meer informatie over de opleiding, zie websites van aanbieders.

#### ***Toegepaste psychologie***

De opleiding toegepaste psychologie richt zich op de ontwikkeling en versterking van mensen. “Als toegepast psycholoog ben je een expert op het gebied van onderzoeken, evalueren en beïnvloeden van gedrag van mensen in hun sociale context” (Landelijk

<sup>48</sup> Vereniging Hogescholen. (2018). Procedure op- en vaststelling landelijke opleidingsprofielen bachelor. [https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge\\_base/attachments/files/000/000/994/original/2018-12\\_BIJLAGE\\_Verheldering\\_procedure\\_landelijke\\_opleidingsprofielen.pdf?1550072825](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/994/original/2018-12_BIJLAGE_Verheldering_procedure_landelijke_opleidingsprofielen.pdf?1550072825)

<sup>49</sup> Vereniging Hogescholen. (2018). Procedure op- en vaststelling landelijke opleidingsprofielen bachelor. [https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge\\_base/attachments/files/000/000/994/original/2018-12\\_BIJLAGE\\_Verheldering\\_procedure\\_landelijke\\_opleidingsprofielen.pdf?1550072825](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/knowledge_base/attachments/files/000/000/994/original/2018-12_BIJLAGE_Verheldering_procedure_landelijke_opleidingsprofielen.pdf?1550072825)

<sup>50</sup> Bot, JH., Veltink, P., Ribbers, I. & Valk, J. (2019). Opleidingsprofiel van de Bacheloropleiding Human Resource Management. [https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/136/original/toegepaste\\_psychologie.lo p.2018.pdf?1535012804](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/136/original/toegepaste_psychologie.lo p.2018.pdf?1535012804)

Opleidingsoverleg Toegepaste Psychologie, 2018)<sup>51</sup>. Na de opleiding heb je kennis van gedragsverandering, veranderkunde en implementatiekunde, en heb je genoeg methoden en instrumenten geleerd om dit te bewerkstelligen. De opleiding biedt studenten een brede basis, maar ook de mogelijkheid om een eigen route uit te stippelen en zich te verdiepen in een bepaald thema of werkveld. De opleiding kan ook op verschillende instellingen gevolgd worden. Iedere instelling focust zich op één of meer van de volgende thema's: mens & werk, mens & techniek, onderwijs & ontwikkeling, welzijn & gezondheid en mens & maatschappij (Landelijk Opleidingsoverleg Toegepaste Psychologie, 2018)<sup>52</sup>. Vooral mens & werk en onderwijs & ontwikkeling zijn thema's die van belang zijn voor loopbaanprofessionals. Een aantal instellingen bieden een specialisatie richting aan gericht op het gebied van loopbaanbegeleider. Een stage binnen het onderwijs is mogelijk. Voor meer informatie over de opleiding, zie websites van aanbieders.

### ***Master Educational Needs***

Deze post-hbo opleiding richt zich op allerlei aspecten van speciale onderwijszorg (Fontys Hogescholen, 2020)<sup>53</sup>. Het is er voor professionals in het onderwijs die zich verder willen professionaliseren op het gebied van zorg voor leerlingen met speciale onderwijsbehoeften. De opleiding wordt op verschillende instellingen aangeboden en er zijn verschillende leerroutes of afstudeerrichtingen die gekozen kunnen worden. Deze richtingen zijn verschillend per opleiding, maar de thema's zijn veelal leren, gedrag en begeleiden (Fontys hogescholen, 2020<sup>54</sup>; Hogeschool Utrecht, n.d.)<sup>55</sup>. De richting begeleiding sluit het meest aan op het gebied van loopbaanbegeleiding. Sommige instellingen gaan specifiek in op loopbaanbegeleiding dan anderen. Voor meer informatie over de opleiding, zie websites van aanbieders.

### **3.1.2 Algemeen wo-niveau**

Wetenschappelijk onderwijs heeft een andere insteek dan hbo-opleidingen. Het kenmerkt zich door de onderzoeksmatige invalshoek, gericht op het genereren van nieuwe kennis en inzichten. Ze zijn relatief minder gericht op het verkrijgen van praktijkgerichte vaardigheden en hebben een hoger abstractieniveau (TU Delft, n.d.)<sup>56</sup>. Het wetenschappelijke onderwijs kan voor de tweedelijns LOB'er interessant zijn, omdat ze hier meer (inhoudelijke) kennis kunnen verkrijgen en meer verdieping kunnen vinden in studiekeuze processen. Daarnaast is er ook een onderzoeks- en beleidsmatige invalshoek en dit sluit ook aan bij de deskundigheid van de tweedelijns LOB'er.

<sup>51</sup> Landelijk Opleidingsoverleg Toegepaste Psychologie. (2018). Landelijk opleidingsprofiel: toegepastepsychologie [https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/136/original/toegepaste\\_psychologie.io.p.2018.pdf?1535012804](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/136/original/toegepaste_psychologie.io.p.2018.pdf?1535012804)

<sup>52</sup> Landelijk Opleidingsoverleg Toegepaste Psychologie. (2018). Landelijk opleidingsprofiel: toegepastepsychologie [https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/136/original/toegepaste\\_psychologie.io.p.2018.pdf?1535012804](https://www.vereniginghogescholen.nl/system/profiles/documents/000/000/136/original/toegepaste_psychologie.io.p.2018.pdf?1535012804)

<sup>53</sup> Fontys hogescholen. (2020). Educational Needs: Factsheet. [https://fontys.nl/web/Factsheet?filename=Educational\\_Needs\\_Master\\_30-04-2020.pdf&url=%2FProfessionals-en-werkgevers%2FOpleidingen-en-cursussen%2FEducational-Needs-voltijd-master%2FFactsheet-Educational-Needs-voltijd-master.htm%3Fpdf%3Dtrue](https://fontys.nl/web/Factsheet?filename=Educational_Needs_Master_30-04-2020.pdf&url=%2FProfessionals-en-werkgevers%2FOpleidingen-en-cursussen%2FEducational-Needs-voltijd-master%2FFactsheet-Educational-Needs-voltijd-master.htm%3Fpdf%3Dtrue)

<sup>54</sup> Fontys hogescholen. (2020). Educational Needs: Factsheet. [https://fontys.nl/web/Factsheet?filename=Educational\\_Needs\\_Master\\_30-04-2020.pdf&url=%2FProfessionals-en-werkgevers%2FOpleidingen-en-cursussen%2FEducational-Needs-voltijd-master%2FFactsheet-Educational-Needs-voltijd-master.htm%3Fpdf%3Dtrue](https://fontys.nl/web/Factsheet?filename=Educational_Needs_Master_30-04-2020.pdf&url=%2FProfessionals-en-werkgevers%2FOpleidingen-en-cursussen%2FEducational-Needs-voltijd-master%2FFactsheet-Educational-Needs-voltijd-master.htm%3Fpdf%3Dtrue)

<sup>55</sup> Hogeschool Utrecht. (n.d.). Master Educational Needs: De opleiding. <https://www.hu.nl/deeltijd-opleidingen/master-educational-needs-deeltijd/de-opleiding>

<sup>56</sup> TU Delft. (n.d.). Wat is het verschil tussen hbo en wo. <https://www.tudelft.nl/onderwijs/voorlichting-en-ervaren/wat-is-het-verschil-tussen-hbo-en-wo/#c242180>

### ***Master Loopbaanmanagement***

Deze master wordt alleen aangeboden door de Open Universiteit in samenwerking met NOLOC (Open Universiteit, n.d. a)<sup>57</sup>. Het verschil van deze opleiding in vergelijking met de beroepsopleidingen tot loopbaanprofessional is groot. Waar beroepsopleidingen zich focussen op het opleiden van een professional in de praktijk, focust deze opleiding zich vooral op beleidsmatig en strategisch denken en handelen met een wetenschappelijk fundament. Het is daarom een studie voor mensen die al een hbo- of universitaire titel of graad behaald hebben of kunnen aantonen dat ze dit niveau in hun beroepspraktijk verworven hebben. Er zijn verschillende uitstroomprofielen waarbij sommige meer gericht zijn op 2<sup>e</sup> lijns-zorg en andere op 3<sup>e</sup> lijns-zorg.

### ***Psychologie, uitstroomrichting arbeids- en organisatiepsychologie***

Deze opleiding wordt op verschillende universiteiten aangeboden, als uitstroomrichting of als minor. Met deze opleiding leer je kennis en inzichten te verwerven in de theoretische en methodologische aspecten van kernvraagstukken op het gebied van arbeids- en organisatiepsychologie (Universiteit Utrecht, n.d.)<sup>58</sup>. De focus van deze opleiding ligt op het analyseren van het gedrag van werknemers, leidinggevende, teams en functiegroepen. Daarnaast vertaal je deze analyse naar het optimaal inrichten van het werk en de organisatie, zodat mensen optimaal kunnen functioneren. De exacte invulling van deze opleiding verschilt per universiteit. Onder andere op de Utrecht Universiteit (n.d.)<sup>59</sup> en Tilburg Universiteit (n.d. a)<sup>60</sup> wordt binnen de opleiding bijvoorbeeld de module personeelspsychologie aangeboden, waarbij nog specifiek ingegaan wordt op loopbaanvraagstukken. Aan de Universiteit van Amsterdam heet deze master: Human resource and career management (University of Amsterdam, n.d.)<sup>61</sup>.

### ***Psychologie, uitstroomrichting levensloopspsychologie (en ontwikkelingspsychologie)***

Deze specialisatie richt zich op mensen gedurende de gehele levensloop. Er zijn een aantal universiteiten die deze opleiding aanbieden. Op iedere instellingen noemt men het anders, maar het komt overeen met wat er in de andere opleidingen aan bod komt. Het is een relevante master voor iedereen die zich bezighoudt met hoe mensen zich ontwikkelen, hoe zij veranderen als ze ouder worden en hoe je mensen bij deze ontwikkeling kan ondersteunen. Je wordt opgeleid om mensen in alle levensfasen te kunnen ondersteunen. Voorbeelden van opleidingen:

- De master levensloopspsychologie is een opleiding van Open Universiteit (n.d. b)<sup>62</sup> en richt zich op de mens en de ondersteuning van zijn ontwikkeling, van baby tot oudere;

<sup>57</sup> Open Universiteit. (n.d. a). Loopbaanmanagement Master. [www.ou.nl/studieaanbod/mlbm](http://www.ou.nl/studieaanbod/mlbm)

<sup>58</sup> Universiteit Utrecht. (n.d.). Studentensite: arbeids- en organisatiepsychologie. <https://students.uu.nl/fsw/arbeids-en-organisatiepsychologie>

<sup>59</sup> Universiteit Utrecht. (n.d.). Studentensite: arbeids- en organisatiepsychologie. <https://students.uu.nl/fsw/arbeids-en-organisatiepsychologie>

<sup>60</sup> Tilburg Universiteit. (n.d. a). Work and Organizational Psychology. <https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/masteropleidingen/work-and-organizational-psychology>

<sup>61</sup> University of Amsterdam. (n.d.). Psychology: Human Resource & Career Management.

<https://gsp.uva.nl/content/masters/psychology-human-resource-career-management/study-programme/study-programme.html>

<sup>62</sup> Open Universiteit. (n.d. b). Master Psychology – Variant Levensloopspsychologie. <https://www.ou.nl/en/opleiding?sku=MAPLL-2019-2020>

- De bachelor psychologie aan Tilburg University (n.d. b)<sup>63</sup> heeft de specialisatie levenslooppsychologie en ontwikkelingspsychologie en richt zich op de ontwikkeling van mensen gedurende de gehele levensloop;
- De master ontwikkelingspsychologie aan Rijksuniversiteit Groningen (n.d.)<sup>64</sup> heeft de specialisatie onderwijspsychologie en richt zich op het bijdragen aan een zo optimaal mogelijke schoolloopbaan voor alle kinderen, ongeacht of ze laag of juist heel hoogbegaafd zijn, gedragsproblemen hebben of handicaps.

### 3.1.3 Het BKA register

Het BKA register is een registratie voor gekwalificeerde beroepskeuze- en loopbaanadviseurs en heeft als missie om de kwaliteit en integriteit van hen te bevorderen (Stichting register BKA, n.d. a)<sup>65</sup>. Het streeft naar een optimale communicatie met professionals en gebruikers van beroepskeuzeadviseurs. Het doel is dan ook om de studie-, beroepskeuze- en loopbaanadvisering op een zo hoog mogelijk niveau te houden. Door middel van de registratie wordt op een onderscheidende wijze een meerwaarde gecreëerd voor de beroepsgroep.

Alleen wanneer een adviseur voldoet aan de kwaliteitsstandaard, kan degene geregistreerd worden (Stichting register BKA, n.d. a)<sup>66</sup>. Dit betekent dat de adviseur gedegen kennis van en ervaring heeft met verantwoord testgebruik, actuele kennis heeft van opleidingen en beroepen, grondige kennis heeft van theorievorming en dit kan toepassen in de praktijk. Ook is er een gedragscode en hanteren de geregistreerde adviseurs de beroepsethische maatstaven hiervan in de praktijk.

Om geregistreerd te worden moet je aan verschillende eisen voldoen (Stichting register BKA, n.d. b)<sup>67</sup>. Op het gebied van opleiding zijn de eisen dat je een hbo of WO afgerond moet hebben. Daarnaast moet je aantoonbare kennis en vaardigheden hebben op de volgende vier domeinen: 1) Gespreksvoering, 2) Psychodiagnostiek, 3) Loopbaanpsychologie/Levenslooppsychologie en 4) Onderwijs, beroepen en arbeidsmarkt. Het overzicht van de voorwaarden om opgenomen te worden in register BKA is bijgevoegd in bijlage 2.

Tijdens het volgen van de hbo-opleidingen *HRM* en *toegepaste psychologie* en de universitaire master *psychologie, arbeids- en organisatiepsychologie* zou je je als student al kunnen inschrijven (Stichting register BKA, n.d. b)<sup>68</sup>. Na deze opleidingen voldoe je sowieso aan de opleidingseisen, dit is ook te zien in tabel 1 onder de kolom 'BKA-registratie'. Hierna is het dan nog van belang om één jaar werkervaring op te doen, drie casussen aan te leveren waarbij psychodiagnostiek is gebruikt en één rapportage aan te leveren, gericht aan een klant of opdrachtgever. Daarnaast is de Stichting Registratie BKA bezig met het opzetten van een modulaire leeromgeving, de Beroepskeuzeacademie. Aspiranten kunnen zich hier op verschillend gebied bekwamen c.q. hun deficiënties bijwerken, zodat toelating als register BKA mogelijk wordt.

<sup>63</sup> Tilburg University. (n.d. b). Programma en vakken BSc Psychologie.

<https://www.tilburguniversity.edu/nl/onderwijs/bacheloropleidingen/psychologie/programma-en-vakken>

<sup>64</sup> Rijksuniversiteit Groningen. (n.d.) Ontwikkelingspsychologie.

<https://www.rug.nl/masters/ontwikkelingspsychologie/#!programme>

<sup>65</sup> Stichting register BKA. (n.d. a). Over het Register BKA. <https://beroepskeuze.nl/pagina/over-ons>

<sup>66</sup> Stichting register BKA. (n.d. a). Over het Register BKA. <https://beroepskeuze.nl/pagina/over-ons>

<sup>67</sup> Stichting register BKA. (n.d. b). Aanmelden bij het Register BKA. <https://beroepskeuze.nl/registeren>

<sup>68</sup> Stichting register BKA. (n.d. b). Aanmelden bij het Register BKA. <https://beroepskeuze.nl/registeren>

### 3.1.4 NOLOC en CMI registratie

NOLOC en CMI hebben allebei een keurmerk voor loopbaanprofessionals die een beroepserkenning willen behalen (NOLOC, 2017)<sup>69</sup>. De beroepserkenning wordt gestimuleerd, omdat NOLOC en CMI het belangrijk vinden dat er deskundige en kwalitatief hoogwaardige loopbaanprofessionals herkenbaar zijn voor opdrachtgevers en cliënten. Welk keurmerk je als loopbaanprofessional kan krijgen, is afhankelijk van je achtergrond en ervaring:

- NOLOC Erkend Loopbaanprofessional.
  - Deze beroepserkenning kan worden toegekend als je ten minste 1 jaar beroepservaring hebt als loopbaanprofessional.
- NOLOC erkend CMI Register Loopbaanprofessionals
  - Deze beroepserkenning kan worden toegekend na minimaal 3 jaar beroepservaring en heeft een uitgebreidere en geaccrediteerde toetsingsprocedure bij CMI.

Om deze keurmerken te krijgen heb je dus verschillende opleidingen en een andere hoeveelheid ervaring nodig. De vergelijking tussen de twee keurmerken is bijgevoegd in bijlage 3.

Per 1 januari 2021 worden de keurmerken NOLOC erkende Loopbaanprofessional en CMI register Loopbaanprofessional vervangen door één landelijk keurmerk voor professionele loopbaanbegeleiders (Leibbrand & Lamers, 2018)<sup>70</sup>. Dit keurmerk staat ook voor kwaliteit, deskundigheid en ontwikkeling van loopbaanprofessionals. Door één keurmerk te ontwikkelen, willen NOLOC en CMI duidelijkheid en éénduidigheid op de markt creëren. Op hun website staat beschreven wat dit betekent voor de al geregistreerde loopbaanprofessionals in één van de twee registers: <https://www.noloc.nl/een-keurmerk-voor-alle-professionele-loopbaanbegeleiders> of <https://cminl.nl/een-keurmerk>. Ook kun je via deze websites de ontwikkelingen rondom het keurmerk volgen.

<sup>69</sup> NOLOC. (2017). Een sterk merk in de markt. <https://www.noloc.nl/download/?id=24214>

<sup>70</sup> Leibbrand, E. & Lamers, H. (2018, 16 april). Eén gezamenlijk keurmerk voor alle loopbaanbegeleiders. <https://www.noloc.nl/nieuws/en-gezamenlijk-keurmerk-voor-alle-loopbaanbegeleiders?id=47094>

### 3.2 Overzicht post-initiële opleidingen en scholingsmogelijkheden

In onderstaande tabel zijn de post-initiële opleidingen en scholingsmogelijkheden met een loopbaancomponent voor de tweedelijns LOB'er op een rij gezet. Het overzicht beperkt zich tot aanbieders die cursussen en opleidingen aanbieden via open inschrijving. De aanbieders zijn op alfabetische volgorde genoemd.

Tabel 2. *Overzicht post-initiële opleidingen en scholingsmogelijkheden met een loopbaancomponent gericht op tweedelijns loopbaanbegeleiders.*

Opleiding	Aanbieder	Opleidingsduur/ SBU	Diploma/ Certificaat	Doel	Doelgroep
<b>Leergang psychologie van de studiekeuzer</b>	Hogeschool van Amsterdam	9 masterclasses, 6 intervisiebijeenkomsten.	Certificaat	Wetenschappelijke kennis en inzichten uit de psychologie verbinden met loopbaanbegeleiding en studiekeuzepraktijk Voldoet aan register BKA-voorwaarden: kennis over domeinen	Loopbaanbegeleiders van jongeren
<b>Post bachelor loopbaan coaching</b>	Avans +	5 maanden, 12 avonden of 6 dagen + 7 uur per week zelfstudie	Diploma	Na het volgen van de opleiding kun je loopbaantraject succesvol vormgeven en kandidaten goed begeleiden. En kan je strategisch personeelsplanning maken	Mensen die werkzaam zijn als loopbaanadviseur of HR-professional
<b>Loopbaancoaching</b>	ICM	5 dagen	Diploma	Je kent je rol als loopbaancoach, kunt een loopbaantraject vormgeven en passende	(loopbaan)coach, leidinggevende of HR professional die al regelmatig

Opleiding	Aanbieder	Opleidingsduur/ SBU	Diploma/ Certificaat	Doel	Doelgroep
				loopbaantechnieken en - instrumenten toepassen.	coachgesprekken voert en vaardigheden wil aanscherpen.
<b>De decaan als loopbaancoach</b>	Lob123	10 workshops van een dagdeel	Getuigschrift	Vergroten bekwaamheid als loopbaancoach. Verdiepen en opfrissen van kennis en vaardigheden	Schooldecanen of SLB/mentor
<b>Hbo-loopbaancoach</b>	NCOI	1 jaar 8 dagen of 16 avonden	Hbo-certificaat	Twee thema's die beide 8 bijeenkomsten hebben: Professioneel loopbaanadvies Loopbaanbegeleiding en coaching	Mensen die werkzaam zijn op het gebied van arbeidsbemiddeling of loopbaanadvies, zoals HR- adviseurs, personeelsmanagers en intercedenten
<b>Hbo-programma loopbaanbege- leiding</b>	NTI	3 tot 12 maanden, 8 EC (28 u per EC)	Hbo-Certificaat	Loopbaanbeleid, trends op de arbeidsmarkt en begeleidingsaanpak	Als je aan de slag wilt als loopbaancoach
<b>Hbo Talent Management</b>	NTI	6 maanden, 24 EC	Hbo-certificaat	Je leert een loopbaanbegeleidingstraject op te zetten en diverse gesprekstechnieken toe te passen.	HR-adviseur, coach, personeelsadviseur, opleidingsfunctionaris
<b>Opleiding ontwikkelings- gericht begeleiden</b>	NHL/Stenden Hogeschool/ ECNO	13 dagdelen	Certificaat	Gericht op de tweedelijnszorg. Thema's: Ik in de groep, ik in de school, ik en de ander, ik en de wereld en ik.	Mentor, leerlingbegeleider, decaan, LOB-coördinator
<b>Vervolgtraining decaan: persoonlijk</b>	NVS-NVL	2 dagen	Certificaat	Je leert regie te nemen en te houden. Opstellen van je visie,	Decanen, LOB-coördinator, teamleider

Opleiding	Aanbieder	Opleidingsduur/ SBU	Diploma/ Certificaat	Doel	Doelgroep
<b>leiderschap: Regie op LOB</b>				mensen achter je visie krijgen en werken met beleidsplan.	
<b>Leergang loopbaanbegeleiding bestaand uit drie modules</b>	Saxion Hogeschool	Drie modules welk ook los te volgen zijn. Per module: 10 bijeenkomsten van een dagdeel (4 maanden)	Certificaat	De drie modules: Loopbaan oriëntatie en advisering Loopbaancoaching Loopbaanexpert	Re-integratiedeskundige, trajectbegeleider, decaan of mentor
<b>Masterclass Opstellen LOB-beleidsplan</b>	VvSL	1 dagdeel	Certificaat	Belangrijkste thema's: Visie op LOB en LOB beleidsplan	Decanen havo vwo
<b>Cursus voor startende decanen havo/vwo</b>	VvSL	3 dagen	Certificaat	Praktijk staat centraal, wegwijs maken in het decanenwerk	Decanen havo vwo
<b>Leiding geven aan LOB</b>	VvSL	3 dagen	Certificaat	Centraal staat hoe je leiding kan geven aan mentoren om LOB-taken uit te voeren en hoe werk ik hierin samen met schoolleiding	Decanen vmbo/mavo, havo en vwo
<b>De psychologie achter communicatie: zicht op jezelf als decaan</b>	VvSL	2 dagen	Certificaat	Accent op psycho-educatie. Door middel van oefeningen ervaar je de theorie en leer je dit te herkennen in je eigen gedrag. Je leert de ander (ouders, leerling, collega) beter te begrijpen.	Decanen havo vwo



Opleiding	Aanbieder	Opleidingsduur/ SBU	Diploma/ Certificaat	Doel	Doelgroep
<b>Online leergang LOB</b>	VvSL	Online cursus van 8 modules. 4 uur per modules	Certificaat	Gericht op visie- en beleidsontwikkeling op het gebied van LOB.	Decanen en LOB-coördinatoren van vmbo, havo en vwo
<b>Post-hbo loopbaan- en talentcoach</b>	Windesheim	6 maanden, 7 bijeenkomsten en 3 personen begeleiden	Post-hbo-certificaat	Onder andere theorieën en methoden van loopbaan- en talentcoaching, organisatiedynamiek, talentontwikkeling, jobcrafting en netwerken	Als je studenten wilt begeleiden met studiekeuze

### **3.2.1 Algemeen**

Er is een enorm aanbod van opleidingen en scholingen rondom loopbaanbegeleiding. Deze opleidingen worden aangeboden door verschillende instellingen, zowel door de overheid bekostigde instellingen, decanenverenigingen en commerciële partijen. Of de opleiding doorgaat, is afhankelijk van het aantal inschrijvingen.

### **3.2.2 Scholingsaanbod vanuit door de overheid bekostigde instellingen**

Verschillende hbo-instellingen bieden nascholingsmogelijkheden aan voor decanen, mentoren/slb'er, LOB-coördinatoren en andere loopbaanprofessionals. Bij iedere opleiding ligt de nadruk net op iets anders. Veelal komt dit doordat de hbo-instellingen ook de opleidingen HRM en/of toegepaste psychologie aanbieden en wordt het nascholingsaanbod verzorgd door docenten die werkzaam zijn binnen deze opleidingen.

### **3.2.3 Scholingsaanbod vanuit decanenverenigingen**

Nvs-nvl en VvSL zijn decanenverenigingen die (na)scholingsprogramma's aanbieden. Het aanbod van hen is in de loop der jaren uitgebreid met variërende programma's. Deze cursussen, masterclasses of leergangen worden begeleid door de vereniging zelf of er worden (commerciële) partijen ingehuurd. Deze programma's hebben veelal een beperkte omvang van één tot vier dagdelen. De cursussen die zijn geselecteerd sluiten aan bij de deskundigheid die een tweedelijns LOB'er nodig heeft. Hun aanbod omtrent loopbaanbegeleiding als geheel is dus groter. Kijk op hun websites <https://nvs-nvl.nl> en <https://www.vvsl.nl> voor het volledige aanbod.

### **3.2.4 Scholingsaanbod vanuit commerciële instellingen en partijen**

Er zijn een hoop commerciële instellingen en partijen die trainingen aanbieden omtrent loopbaanbegeleiding. De genoemde trainingen in tabel 2 zijn gericht op de tweedelijns LOB'er. Er zijn nog verschillende trainingen die zich alleen richten op de gespreksvoering. Wanneer de training zich alleen focust op gespreksvoering, zijn deze niet geselecteerd in dit overzicht. Het begeleiden is namelijk de voornaamste en belangrijkste vaardigheid voor de eerstelijns LOB'er. Voor de tweedelijns LOB'er is het behandelen van meer organisatorische vraagstukken, zoals een visie en beleid ontwikkelen, ook belangrijk.

De opleidingen die extra toelichting nodig hebben, zijn de hbo-programma's. Er staan drie hbo-programma's in tabel 2. Deze korte programma's op hbo-niveau zijn te volgen bij NCOI of NTI. Er is geen vooropleiding nodig om te starten, maar staan in de post-initiële lijst omdat het geen volledige hbo-bachelor is. Desalniettemin sluit de inhoud hiervan aan bij loopbaanbegeleiding en ontvang je een erkend certificaat na afronding met een voldoende.

## 4 Voorbeelden uit Europa

In 2018 heeft Euroguidance een verkenning van o.a. bachelor- en masterprogramma's uitgevoerd in het kader van de *Verkenning Beleid en Professionalisering in Europa*<sup>71</sup>. Daarbij is ingegaan op Bulgarije, Estland, Finland, Ierland, Malta, Noorwegen en Nederland. Om het beeld van professionalisering van LOB'ers binnen de onderwijscontext verder aan te scherpen, beschrijven we hier een viertal landen aan de hand van twee vragen:

1. Wat is de rol van de leraar binnen LOB? Inclusief beleid rondom rolverdeling en kwaliteitsstandaarden.
2. Welke bachelor- of masteropleidingen zijn expliciet gericht op LOB en wat bieden deze opleidingen?

Voor het beantwoorden van deze twee vragen richten we onze aandacht in deze verkenning op Oostenrijk, Denemarken, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk. De beschrijvingen zijn gebaseerd op inzage in de curricula van de studierichtingen en, voor de universitaire opleidingen, op antwoorden op een vragenlijst die is voorgelegd aan onderwijzend personeel of directies van de betreffende afdelingen van de universiteiten in kwestie. De vragenlijst vindt u in de bijlage.

### 4.1 Oostenrijk

#### 4.1.1 Rol leraren

In Oostenrijk is iedere school verantwoordelijk voor het implementeren van LOB. In Oostenrijk kent men het gestandaardiseerd concept: *Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB)* waarbinnen LOB vormgegeven kan worden. De school heeft de vrijheid om dit concept voor alle informatie- begeleidings-, en adviseringsdiensten naar eigen inzicht op maat te maken. Zo zijn er bijvoorbeeld loopbaaneducatielessen voor leerlingen van 12 tot 14 jaar. Deze lessen worden gegeven door 'careers education teachers', die over de verplichte onderwerpen lesgeven die bij het curriculum horen van de desbetreffende school.<sup>72</sup> Daarnaast zijn er leraren die de functie 'school and educational counsellor' op zich nemen.<sup>73</sup> Zij verschaffen studenten informatie en advies boven op hun gewone taken als leraren. Zo helpen zij studenten bijvoorbeeld bij het plannen van hun carrière. Meer specialistische begeleiding zoals psychische begeleiding wordt door onderwijspsychologen geboden. Om effectieve coördinatie te kunnen garanderen is er één leraar aangewezen voor elke middelbare school als 'career guidance coördinator'. Zij hebben de verantwoordelijkheid om het schoolmanagementteam te ondersteunen in alle guidance zaken. Daarnaast zijn zij ook verantwoordelijk om partnerschappen te vormen met relevante organisaties buiten het schoolsysteem.<sup>74</sup> Dit doen zij boven op hun gewone lerarentaken.

<sup>71</sup> [https://www.euroguidance.nl/\\_images/user/2019/Euroguidance\\_LOB-beleid en Professionalisering in Europa\\_web.pdf](https://www.euroguidance.nl/_images/user/2019/Euroguidance_LOB-beleid%20en%20Professionalisering%20in%20Europa_web.pdf)

<sup>72</sup> De invulling van het curriculum verschilt per school. Bijvoorbeeld new secondary schools, academic secondary schools en special needs schools.

<sup>73</sup> Zie ook General Ordinance on School and Educational Counselling, Review 22/2017)

<sup>74</sup> In het General Ordinance on Careers Guidance Coordination (Review 30/2017) en de 'catalogue of measures in the field of information, counselling and guidance for careers and education at the age of 12-14 (review 17/2012) is meer informatie te vinden.

### Beleid

In Oostenrijk is per ministerieel besluit geregeld dat leraren dienen te zijn opgeleid voor het uitvoeren van de op school verplichte LOB-taken. Aan de basis van LOB in de lerarenopleiding ligt het Competentieprofiel voor oriëntatie op opleiding en beroep (*Kompetenzprofil für Bildungs- und Berufsorientierung*)<sup>75</sup>, uitgegeven door het ministerie voor onderwijs en vrouwen in 2014. Daar vinden we een lijst met competenties voor LOB'ers met coördinerende taak, onderverdeeld in:

- Vakcompetenties;
- Methodencompetenties;
- Sociale en persoonlijke competenties.

In de preambule van het document spreekt het ministerie zich helder uit over de vereiste competenties van alle docenten:

*... aspirant docenten dienen dusdanig te worden gekwalificeerd dat zij leerlingen op de best mogelijke manier bij hun beslissingen op het gebied van onderwijs- en beroepskeuze kunnen begeleiden. Scholen dienen maatregelen te nemen binnen het onderwijs: verplichte oefeningen, projecten, bijeenkomsten op school o.h.g.v. LOB, behandeling van LOB-vragen in alle onderwijssituaties die zich ervoor lenen. De samenwerking tussen schoolse en buitenschoolse diensten o.h.g.v. LOB vraagt om een goede coördinatie.*

#### **4.1.2 Bachelor- en masteropleidingen**

LOB is onderdeel van de initiële lerarenopleidingen. De benodigde kwalificaties om 'careers education classes' te geven, begeleiding te bieden en coördinatietaken op te nemen, kunnen verkregen worden door het volgen van specifieke cursussen op verschillende University Colleges of Teacher Education.<sup>76</sup> Daarnaast moeten relevante cursussen gevolgd worden. Hoe deze zich verder specificeren per functie, bijvoorbeeld algemeen LOB'er of coördinator wordt beschreven in verschillende curricula.<sup>77</sup>

Onderwerpen die bijvoorbeeld worden behandeld in de studie 'Berufsorientierung mit Masterabschluss'<sup>78</sup> zijn; de basisprincipes van beroepsoriëntatie, overgangs- en onderwijssystemen, persoonsgerichte competenties, instrumenten en concepten van BO didactiek, onderzoeksmethoden en onderzoekspraktijk, jeugdcultuur en de wereld van werk, beroepenvelden (praktijk), economische- en sociale partners (praktijk), netwerken en advies, en een mastermodule. De opleiding tot coördinator<sup>79</sup> omhelst onder andere uitgangspunten van onderwijs- en arbeidsoriëntatie (bijvoorbeeld theorieën, wettelijke grondslagen, leerproces documentatie, gender en diversiteit, en communicatie) en project- en kennisbeheer en coördinatie op een school (bijvoorbeeld basisprincipes van informatie- en kennisbeheer, projectbeheer, documentatie en evaluatie, monitoren van ontwikkelingsprocessen, en LOB (implementatie op de school). Zie ook 3.1.2.

Verder hebben leraren toegang tot de website van het ministerie van onderwijs van Oostenrijk waar veel informatie beschikbaar is voor docenten.<sup>80</sup> Het portaal verschaft informatie over LOB, maar ook een verscheidenheid aan materialen, notities over careers

<sup>75</sup> [www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo/ibobb/schul\\_ansprech.html#heading\\_Lehrerqualifikation](http://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo/ibobb/schul_ansprech.html#heading_Lehrerqualifikation)

<sup>76</sup> University colleges kunnen worden gevonden op [www.ibobb.at](http://www.ibobb.at) > school contacts > teacher training

<sup>77</sup> <https://www.ph-noe.ac.at/de/weiterbildung/hochschullehrgaenge/hochschullehrgaenge-uebersicht.html>

<sup>78</sup> <https://www.ph-noe.ac.at/index.php?id=1201&nr=500>

<sup>79</sup> <https://www.ph-noe.ac.at/fileadmin/lehrgaenge/BOKO.pdf>

<sup>80</sup> [www.ibobb.at](http://www.ibobb.at) of [www.portal/ibobb.at](http://www.portal/ibobb.at)

educations lessen, career guidance coördinatie, en begeleiding. Tevens zijn er plannen om regionale werkgroepen op te zetten voor career guidance coördinatoren om zo gezamenlijke te kunnen sparren over het coördineren van career guidance.

Daarnaast kent Oostenrijk verschillende (post-)initiële studie- en trainingsprogramma's volledig gericht op LOB:

- Diploma training course LOB (Educational and Career Counselling) aan het federale Instituut voor volwasseneneducatie (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung (bifeb)) – drie semester
- Training LOB aan WIFI Wien – twee semesters
- Training LOB aan bfi Wien – 7 maanden (incl 200 trainingsuren)
- Interne cursussen georganiseerd door Labour market service
- Master Berufsorientierung (Pedagogische Hogeschool Niederösterreich)
- Master of Arts adviseur onderwijs, beroep en loopbaan (Donau Universität Krems)

Door de omvangrijke opleidingsmogelijkheden in Oostenrijk wordt in het hele land een voor LOB gekwalificeerde bezetting van leraren met de gevraagde specifieke expertises geborgd en worden de krachten op het gebied van LOB gebundeld. Het competentieprofiel van het ministerie en de ondersteuningsportals zorgen ervoor dat LOB hoog op de agenda staat aan Oostenrijkse scholen. Meer informatie hierover vindt u op de ibobb-portal: <http://www.portal.ibobb.at>

Hieronder lichten we de masters aan de Pedagogische Hogeschool Niederösterreich en de Donau-Universiteit eruit, waarbij we met name dieper ingaan op de laatstgenoemde, omdat daar een master LOB kan worden behaald met een interessant en omvangrijk curriculum voor het LOB-werk.

#### *Pedagogische Hogeschool Niederösterreich (PHNÖ)*

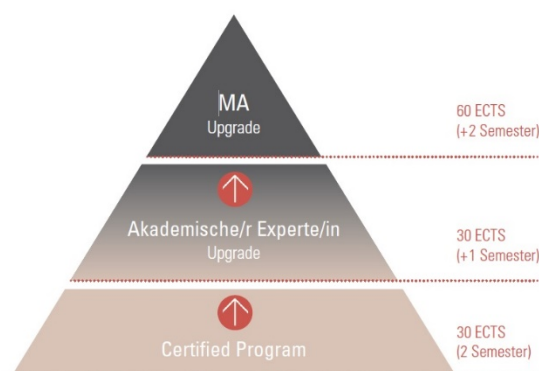
Aan de Pedagogische Hogeschool Niederösterreich (PHNÖ) wordt de **master *Berufsorientierung*** aangeboden. Het curriculum van deze opleiding vindt u in bijlage 4.

Ingangseis voor deze master is een bachelor. Meestal hebben de studenten een lerarenopleiding afgerond. De Hogeschool Niederösterreich is momenteel bezig met de ontwikkeling van een Europees curriculum *Careers Education and Guidance*. Dit curriculum zal worden aangeboden vanaf studiejaar 2020-2021.

#### *Donau-Universität Krems*

De Donau-Universiteit kent drie LOB-studieprogramma's in omvang variërend tussen 1 en 5 semesters. Ingangseis is altijd een relevante bachelor, te weten een lerarenopleiding of een bachelor in de psychologie of een andere gammawetenschap.

Figuur 3.1 laat zien hoe de programma's op elkaar aansluiten en in Tabel 3.2 zijn de belangrijkste punten van de drie programma's weergegeven.



Figuur 3.1: Opbouw LOB-studieprogramma

Tabel 1.2: Studierichting

Studierichting	Master of Arts – adviseur onderwijs, beroep en loopbaan	Academisch expert in onderwijs, beroep en loopbaan	Gecertificeerd programma onderwijs, beroep en loopbaan
<b>Ingangseis</b>	Bachelor <sup>81</sup>	Bachelor	bachelor
<b>Studievorm</b>	Blended Learning	Blended Learning	Blended Learning
<b>Duur</b>	5 semester	3 semester	2 semester
<b>ECTS-punten</b>	120	60	30
<b>Kosten</b>	Eur 12.500	Eur 9.000	Eur 4.500
<b>Taal</b>	Duits	Duits	Duits
<b>Standplaats</b>	Donau-Universität Krems		
<b>Betrokken instellingen</b>	Zentrum für Professionelle Kompetenz- und Organisationsentwicklung WIFI <sup>82</sup> NÖ (Niederösterreich) WIFI OÖ (Oberösterreich) Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft		

Het **Master programma LOB** aan de Donau Universität Krems (*Bildungs, Berufs- und Karriereberatung*) bestaat uit 17 modules, één project en een masterscriptie – met een omvang van 120 ECTS. Het biedt een rijk palet aan relevante kennis en vaardigheden met aandacht voor de juiste attitude. De modules bieden de student die professional op LOB-gebied wil worden een mooie balans tussen beleidskaders, beroepenkunde, het adviesvak, de eigen persoonlijke ontwikkeling, wetenschappelijk onderzoek, organisatieontwikkeling en projectwerk. De stage krijgt relatief weinig ruimte.

Met deze opleiding wordt de LOB-professional toegerust voor zowel een coördinerende rol als een beleidsrol binnen het LOB-werk. De master leidt niet op tot het eerste-lijns-werk van de LOB'er. De twee andere, kortere boven genoemde opleidingen aan de Donau-Universiteit (academisch expert, gecertificeerd programma onderwijs, beroep en loopbaan) beslaan een deel van het masterprogramma. Het is dan ook mogelijk om de opleidingen achter elkaar te volgen met telkens de aanvullende modules.

<sup>81</sup> In relevante studierichting

<sup>82</sup> WIFI = Wissen Ist Für Immer = Leven lang leren

Een overzicht van het curriculum vindt u in de bijlage. Het curriculum is uiteraard in te zien op de website van de Donau-Universität.<sup>83</sup>

Om meer te weten te komen over de master is een vragenlijst voorgelegd aan de Donau-Universität (vragen beantwoord door een van de programmamakers en docenten van de masteropleiding).

**Bildungs-und Berufsberatung MA - Donau-Universität Krems**  
**Zentrum für Professionelle Kompetenz- und Organisationsentwicklung**  
**Department für Weiterbildungsforschung und Bildungstechnologien**

- Hoeveel studenten studeren er op dit moment voor deze master?

*Dit studieprogramma bestaat sinds 2011. Op het moment studeren 32 studenten voor het masterdiploma.*

- Welke aanverwante relevante studierichtingen bieden jullie?

*Academisch Expert. Voor deze richting studeren op dit moment 49 studenten.*

- Welke achtergrond hebben de studenten wat betreft functie of eerdere studie?

*De studenten zijn voor begin of tijdens deze studie werkzaam (geweest) als adviseur in de arbeidstoeleiding, als trainer of coach. Zij hebben verschillende bachelors gedaan, ook buiten het vakgebied van coaching en advies.*

- In welke functies werken alumni?

*De alumni werken bij overheidsinstellingen in de arbeidstoeleiding of op scholen in coördinerende en beleidsfuncties op het gebied van LOB.*

- Hoe financieren de studenten de studie?

*Ongeveer drie kwart van de studenten betalen de studie zelf en krijgen deze kosten terugbetaald van regionale stimuleringsfondsen. Ongeveer een kwart krijgt de studie gefinancierd door de werkgever.*

- Hoe is het curriculum ontstaan?

*Als basis voor het curriculum is het NICE raamwerk gebruikt.*

- In hoeverre is er afstemming met het werkveld bij de inrichting van het curriculum?

*Bij het ontwikkelen van het curriculum is samengewerkt met de Wirtschaftsförderinstitute (stimuleringsinstellingen voor economie) in Wenen en Nederoostenrijk en met de Kerkelijk-Pedagogische Hogeschool Wenen/Krems. Daarmee is afstemming met het werkveld geborgd.*

- Wat is bijzonder belangrijk voor het werkveld?

*Van bijzondere betekenis voor het werkveld is de academische graad voor LOB. Er was vraag naar een kwaliteitsstempel op wetenschappelijk niveau. Dit draagt bij aan het specifiek uitkristalliseren van functies binnen het LOB-werk om beter toegerust te zijn voor functies binnen beleid, ontwikkeling en directie. Projecten worden eerder gegund*

<sup>83</sup> <https://www.donau-uni.ac.at/de/studium/bildungs-berufs-und-karriereberatung.html;jsessionid=74FD21583DEC74A8551B810EDB136FDD>

*door geldverstrekkers als er een universitair diploma kan worden voorgelegd door de potentiële uitvoerder. Door de universiteit wordt het gewaardeerd dat Lob'ers uit de praktijk bijdragen aan wetenschappelijk onderzoek die een waardevolle bijdrage leveren aan het beantwoorden van vragen op het gebied van LOB en dit draagt wederom bij aan een beter imago van het hele LOB-veld binnen de educatieve sector. Men neemt LOB serieuzer als er wetenschappelijk onderzoek achter zit.*

- *Schoolt u uw studenten tot het nemen van initiatieven op het gebied van LOB-beleid op scholen?*

*Dit doen wij niet nadrukkelijk vanuit het curriculum. Het merendeel van de studenten is afkomstig uit de arbeidstoeleiding en de volwasseneducatie, maar er zijn ook studenten die werkzaam zijn (geweest) op middelbare scholen en zij kiezen beleidsonderwerpen nog wel eens voor hun masterthesis en discussiëren over beleidsvragen.*

- *Welke tips heeft u voor de inrichting van een vergelijkbaar studieprogramma? De grootste belemmering voor studenten zonder academische vooropleiding is het verwerven van wetenschappelijke competenties. Daarom is een pre-master-programma een aanrader waarin deze vaardigheden worden aangeleerd. Daarmee kunnen de studenten die aan de master beginnen meer op één niveau worden gebracht. In Krems zijn we aan het overwegen om dit voor komend studiejaar zo in te richten.*

- *Wat zijn uw ervaringen met studenten die met getoetste informele of non-formele competenties worden toegelaten (zonder bachelor, op basis van EVC)?*

*De normale toelating vindt plaats op basis van het overhandigen van een bachelor-diploma. Heeft een aspirantstudent dit niet, vindt er een assessment plaats op basis van EUR/NQR descriptoren op een niveau dat gelijk is aan een bachelor. Daarnaast wordt gekeken naar de andere diploma's en nascholingen van de aspirantstudent, c.v. motivatiebrief, projectbeschrijvingen. Als alle schriftelijke getuigenissen equivalent aan een bachelor kunnen worden verklaard, volgt een uitnodiging tot een gesprek. In dit gesprek vindt een gedegen voorlichting en advies over de studie plaats om het individuele leerproces te stimuleren. Het bewustzijn van de noodzaak van competentieontwikkeling is voor deze studie immers van bijzonder groot belang.*

*Drie kwart van de studenten komen uit het werkveld en zijn niet in het bezit van een bachelor-diploma. Zoals te verwachten valt, zijn bij deze studenten de beroepsspecifieke competenties in hoge mate ontwikkeld en de blik op het werkveld is gefifferentieerder. Daardoor leveren zij een bijzonder constructieve bijdrage aan de werkcolleges. Actuele onderzoeksvragen herkennen zij beter en kunnen zij plaatsen in een concrete context van het werk. Omgekeerd vormen zij het kanaal om actuele onderzoeksresultaten in de praktijk toe te passen. Deze laatste voordelen gelden overigens voor alle studenten met werkervaring, niet alleen voor degenen zonder bachelor-diploma.*

*De studenten die op basis van EVC worden toegelaten, laten wel een bijzonder hoge inzet en ambitie zien. Ze beschikken in het algemeen over goede persoonlijke competenties zoals time- en zelfmanagement, leervaardigheid en leergierigheid.*



Zoals in het antwoord op de vorige vraag al vermeld, is verrichten van wetenschappelijk onderzoek de uitdaging voor deze studenten. Hier zijn ondersteuningsmodules nodig om hen in staat te stellen hun werkstukken en masterscriptie volgens wetenschappelijke standaarden en tekstueel op het juiste niveau te schrijven.

## 4.2 Denemarken<sup>84</sup>

### 4.2.1 Rol leraren

In Denemarken zijn leraren in principe verantwoordelijk voor loopbaanonderwijs vanaf form 1 tot en met form 9.<sup>85</sup> Hierbij hebben de nationale 'Youth Guidance Centres' de rol van coördinator, inspirator en ontwikkelaar van het LOB-aandachtsgebied. De medewerkers van de *Youth Guidance Centres* én de docenten van de scholen geven bijvoorbeeld plenaire sessies. Ondanks dat de begeleiding van verplicht onderwijs (form 1 t/m 9) naar vervolgonderwijs<sup>86</sup> op de school plaatsvindt, zijn het de gemeentelijke 'Youth Guidance Centres' die hiervoor verantwoordelijk zijn. Zo zijn er bijvoorbeeld verplichte introductiecursussen voor vervolgonderwijs, doorstroomprogramma's en mentorprogramma's voor studenten die op basis van een assessment nog niet klaar zijn om naar het vervolgonderwijs in te stromen. In het hoger onderwijs is het aanbod wat vrijer, waarbij een samenwerking is vereist tussen docenten, guidance counselors en andere professionals die zich bewegen in de school. De school is verantwoordelijk voor de methoden en de aanwijzing van personeel.

#### Beleid

Als we kijken naar het beleid rondom LOB, dan hebben het ministerie van onderwijs en het ministerie van hoger onderwijs en wetenschap de verantwoordelijkheid.<sup>87</sup> Zij coördineren en monitoren het guidance systeem. Beide ministeries hebben een onderverdeling gemaakt waarbij het ministerie van onderwijs verantwoordelijk is voor het beleid rondom The *Youth Guidance Centres*, eGuidance, het national guidance portaal<sup>88</sup>, en de guidance centra voor volwassenen. Het ministerie van hoger onderwijs en wetenschap is verantwoordelijk voor Studievalg Danmark<sup>89</sup> en de zeven regionale guidance centra. Beide ministeries streven ernaar om het Deense beleid voort te laten bouwen op Europese afspraken zoals de EU Resolutions on Lifelong Guidance (2004 en 2008) en met EU en OECD aanbevelingen.

### 4.2.2 Bachelor- en masteropleidingen

Een van de doelen vernoemd in de Deense wet is dat de kwaliteit van guidance diensten en aanbieders hoog moet zijn. Het is daarom een verplichting dat educational guidance practitioners de juist diploma's behalen. Dit vraagt om kwalificaties en competenties op het gebied van LOB welke met name gericht zijn op de 'Youth Guidance Centres': het gaat

<sup>84</sup> Input – Birtha Theut Euroguidance Denmark

<sup>85</sup> Een form is een Deense term voor een onderwijs jaar. Form 1 tot en met 10 is vergelijkbaar met zowel het Nederlandse basisonderwijs als de onderbouw van de middelbare school (leeftijd tot en met 15)

<sup>86</sup> In Denemarken wordt vervolgonderwijs 'youth education' genoemd. In Nederlandse begrippen beslaat dit de bovenbouw van de middelbare school tot en met beroepsonderwijs (leeftijd 16-19)

<sup>87</sup> Gebaseerd op <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-denmark>

<sup>88</sup> Ug.dk

<sup>89</sup> Studiekeuze Denemarken

dan om het diploma- of masterprogramma in 'educational and vocational guidance' of de bacheloropleiding 'Public administration' (university colleges, 210 ECTS, 3,5 jaar).<sup>90</sup>

Het Master- en diplomaprogramma zijn gericht op volwassenen die al een andere graad in het hoger onderwijs hebben en twee jaar relevante ervaring hebben. Het diplomaprogramma bestaat uit drie verplichte modules, twee keuzemodules en een afstudeerproject (in totaal 60 ECTS). Vijf university colleges in Denemarken bieden dit aan. Hieronder gaan we ook nog dieper in op het master programma 'educational and vocational guidance' (Aarhus University, 60 ECTS, 12 maanden). Voor begeleiders met veel ervaring zijn er ook mogelijkheden tot erkenning van eerder opgedane vaardigheden.

In Denemarken kunnen studenten die **een lerarenopleiding** volgen op vrijwillige basis een aanvullende module volgen waarbij zij verschillende competenties kunnen ontwikkelen op het gebied van LOB. Dit moet de studenten in staat stellen in hun toekomstige baan als leraar het lesgeven op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt en career planning, te plannen, implementeren en te evalueren. En moet de studenten in staat stellen om gemotiveerd en geëquipeerd te raken om zelfstandige keuzes te maken op het gebied van onderwijs en carrière keuzes en zo deel te kunnen nemen aan de arbeidsmarkt. Binnen deze cursus wordt zowel aandacht besteed aan theoretische leerdoelen als vaardigheden. Theoretische leerdoelen gaan bijvoorbeeld over de link tussen arbeidsmarktkansen en onderwijspaden, zowel op lokaal, nationaal, en internationaal gebied, welke vormen van werk er zijn, werkomstandigheden voor jongeren, gelijkheid en inclusie op de arbeidsmarkt, technieken voor werk- en onderwijszoekende, de Deense onderwijs- en arbeidsinfrastructuur en arbeidsmarkt modellen, culturele verschillen, maar ook onderwerpen op het gebied van leefomstandigheden en leefstijlen. De vaardigheden van de toekomstige docent hebben meer betrekking op onderwerpen zoals; motiveren, onderzoekend leren, het plannen en evalueren van onderwijs, inzicht stimuleren, het creëren van learning spaces (gericht op ondernemerschap), het reflecteren en bediscussiëren van de theoretische thema's, en het gebruiken van middelen voor onderwijs- en arbeidsmarkt research.

#### **Master Programma Universiteit Aarhus**

<http://edu.au.dk/en/>

### **4.3 Duitsland**

#### **4.3.1 Rol leraren**

De leraren hebben in principe geen LOB-taak op Duitse scholen. Loopbaanbegeleiding valt in Duitsland onder het federale ministerie voor *Arbeit und Soziales*. Loopbaanbegeleiding wordt dan ook gefinancierd en uitgevoerd door de arbeidsbureaus. In alle Duitse scholen is een contactpersoon aangewezen voor de arbeidsbureaus (*Agentur für Arbeit*) in de regio's. In deze arbeidsbureaus zijn meerdere adviseurs werkzaam die de scholen bezoeken voor collectieve voorlichtingen over o.a. beroepen en opleidingen en met regelmaat individuele gesprekken voeren met leerlingen. De adviseurs beschikken over gedegen kennis van het werkveld, de beroepen (in de regio), de opleidingsmogelijkheden,

---

<sup>90</sup> Euroguidance Denmark, The Danish Agency for Higher Education - Guidance in Education – the educational guidance system in Denmark (2014) en [www.euroguidance.eu/guidance-system-in-denmark](http://www.euroguidance.eu/guidance-system-in-denmark)

keuzebegeleiding, verschillende adviesmethodieken, de arbeidsmarkt van de toekomst en leven lang leren.

### Beleid

Het onderwijsbeleid is op deelstaatniveau geregeld. Het is mogelijk dat een deelstaat besluit om LOB-taken ook expliciet bij docenten te beleggen, we hebben echter, na raadplegen van de *Bundesagentur für Arbeit*, de indruk dat dit niet gebeurt omdat het LOB-werk in samenwerking met de arbeidsbureaus voldoende en goed werkt.

In Duitsland bestaat geen regulering op kwalificaties, training en de status van 'career guidance practitioners' en counselors. Iedere aanbieder en sector is verantwoordelijk voor zijn of haar eigen standaarden, welke meestal vragen om een bachelor of master. Verder maakt het Duitse systeem veel gebruik van onderzoek. Bijvoorbeeld door IAB (*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*), die marktonderzoek en –voorspellingen verricht, het BIBB (*Bundesinstitut für Berufsbildung*), die zich richten op beroepsonderwijs, levenlang leren, en kwaliteitsborging, en het DIPF (*Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung*), wat met name onderzoek doet naar onderwijs. Naast opleiding en onderzoek als deel van de kwaliteitsborging heeft Duitsland een regide ethisch systeem met hoge standaarden gedefinieerd door de IAEVG (*International Association for Educational and Vocational Guidance*). Verder is er in Duitsland het BeQu concept<sup>91</sup> ontwikkeld. Het National Guidance Forum for Education, Career and Employment, heeft samen met de Research Quality Group in Guidance van de universiteit van Heidelberg, en andere stakeholders uit het Duitse guidance network, een framework gevormd waarin een professionaliseringsstrategie voor guidance professionals centraal staat waarin met name de sociale en politieke impact van guidance gepromoot wordt. Hierin worden ook ethische standaarden beschreven met als doel om een nationale benchmark te kunnen vormen.

#### **4.3.2 Bachelor- en masteropleidingen**

De lerarenopleidingen aan de Duitse universiteiten en hogescholen bieden, voor zover uit onze steekproef en verkenning via het EG-netwerk in Duitsland is gebleken, geen modules op het gebied van LOB. Wel is het mogelijk een vak te kiezen dat expliciet is gericht op LOB, namelijk *Beratungslehrkraft* (begeleidingsleerkracht). In Duitsland studeren aanstaande leraren twee schoolvakken en geven daar ook les in op het moment dat zij werkzaam zijn op een school. *Beratungslehrkraft* kan dan één van deze 'schoolvakken zijn' die de aspirant-leraar studeert. De studierichting *Beratungslehrkraft* kan zowel als bachelor als ook als master worden gevolgd. Het aantal alumni in dit vak is echter gering. Ter vergelijking: *Beratungslehrkraft* wordt aan twee universiteiten aangeboden en de studierichting Duits voor leraren alleen al wordt aan bijna 200 instellingen in het hoger onderwijs aangeboden.

Op het gebied van nascholing worden in de regio diverse opleidingen aangeboden op het gebied van LOB. We zetten hier een aantal voorbeelden op een rij:

- Berufs- und Studienorientierung in der Schule (Rheinland-Pfalz)  
<https://berufsorientierung.bildung-rp.de/lehrerinnen-und-lehrer.html>
- Lehrerfortbildung Berufsorientierung (Karlsruhe)  
<https://www.karlsruhe.ihk.de/ausbildung-und-weiterbildung/berufsorientierung/lehrerfortbildung-berufsorientierung-3012330>

<sup>91</sup> <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/>

- Netzwerk Berufliche Orientierung – Region Kaiserslautern  
<https://evewa.bildung-rp.de/veranstaltungsdetail/?id=28006&m=M001&r=8092>
- Übergang Schule Beruf Für Lehrer/innen – Wuppertal  
<https://www.wuppertal.de/microsite/schule-beruf/lehrerinnen/content/lehrerfortbildung.php>
- Studien- und Berufswahlkoordination – Düsseldorf  
<https://www.kommunale-koordinierung.com/koordinatorinnenkoordinatoren-fuer-berufs-und-studienorientierung/>

De website van Euroguidance Duitsland verwijst naar drie masterstudies voor LOB:

- Universität Heidelberg - 120 ECTS
- Evangelische Hochschule für Soziale Arbeit Dresden - 120 ECTS
- Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA) - 5 semester

Hieronder geven we een korte indruk van de eerste twee en laten we het curriculum zien van de derde.

Tevens vonden wij twee andere masterstudies rondom het eerdergenoemde vak *Beratungslehrkraft* die we hier alleen maar willen noemen:

- Beratungslehrkraft aan de Ludwig-Maximilians-Universiteit München,<sup>92</sup>
- Beratungslehrkraft aan de Otto-Friedrich-Universiteit Bamberg.<sup>93</sup>

#### *Master Berufs- und organisationsbezogene Beratungswissenschaft – Universität Heidelberg*

Zoals de naam van deze master al aangeeft, is het studieprogramma van deze 5 semester durende universitaire opleiding vooral gericht op het adviseren van organisaties en individuele professionals in organisaties. Ook zijn er modules die voorbereiden op leidinggeven. De master is bedoeld als nascholing en kwalificering voor professionals die al een adviserend beroep uitoefenen en daarin willen groeien. Er is geen specifieke aandacht voor het onderwijsveld. Het curriculum is te vinden op: <https://www.ibw.uni-heidelberg.de/studium/bob/>

#### *Master of Counseling - Evangelische Hochschule für soziale Arbeit Dresden.*

Deze masterstudie leidt op tot coach, adviseur, consultant of leidinggevende in de psychosociale en pastorale zorg en begeleiding. Het curriculum besteedt geen expliciete aandacht aan begeleiding in beroepskeuze en besteedt ook geen specifieke aandacht aan het onderwijsveld. Ook deze master is opgezet voor professionals die al werken als counselor in een relevant veld.

Het studieprogramma biedt geen directe voorbereiding voor LOB-werk, meer informatie is te downloaden via:

[https://www.ehs-dresden.de/fileadmin/studium/Studiengaenge/Master\\_Beratung/Informationsflyer-MA-Beratung-2019.pdf](https://www.ehs-dresden.de/fileadmin/studium/Studiengaenge/Master_Beratung/Informationsflyer-MA-Beratung-2019.pdf)

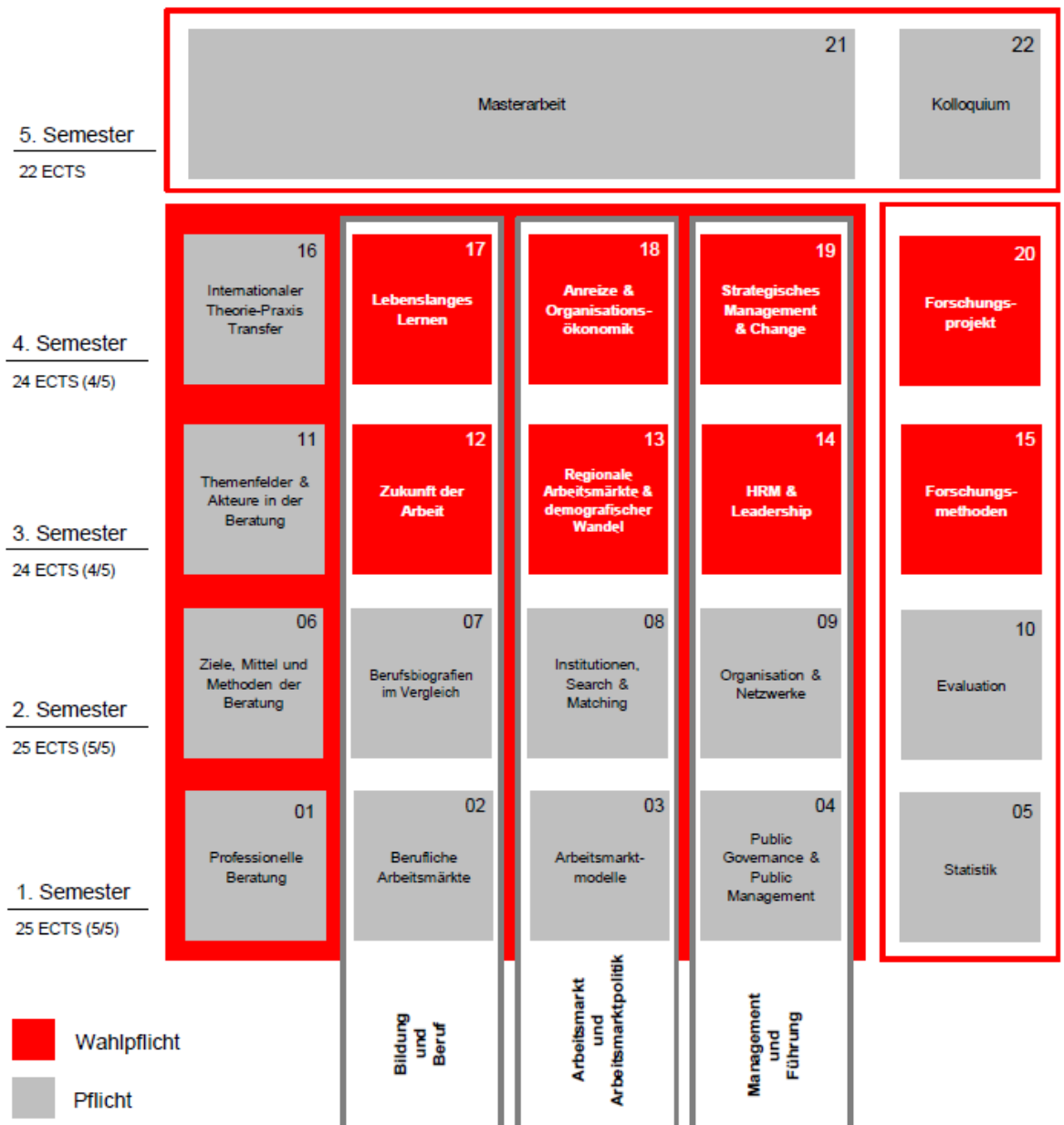
#### *Hochschule der Bundesagentur für Arbeit*

<sup>92</sup> <http://www.psy.lmu.de/asb/schulpsychologie/index.html>

<sup>93</sup> <https://www.uni-bamberg.de/paedpsych/studium-lehre/hinweise-zum-studiengang-beratungslehrkraft/>

Deze master aan deze Fachhochschule (hbo) is voor Euroguidance Nederland het meest interessant omdat hier een gedegen studieprogramma wordt geboden dat voorbereidt op begeleiding rond beroepskeuze, loopbaanontwikkeling en advies aan werkgevers. De master richt zich echter op arbeid en beroep en niet op LOB op scholen.

Het curriculum van het studieprogramma *Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.)* vindt u in bijlage 6.



Een exacte beschrijving van de modules is te vinden via de website van de hogeschool: [www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Intranet\\_verknuepfte\\_Dateien/191115\\_Modulhandbuch.pdf](http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Intranet_verknuepfte_Dateien/191115_Modulhandbuch.pdf)

Uit het laatste jaarverslag van de hogeschool blijkt dat het aantal studenten in de aangeboden studierichtingen tussen 2014 en 2016 gestaag is gestegen.

Verhoudingsgewijs is ook het aantal afgestudeerden gestegen. In 2016 zijn er 291 studenten afgestudeerd op één van de aangeboden studierichtingen.

## 4.4 Verengd Koninkrijk

### 4.4.1 Bachelor- en masteropleidingen

#### University of West Scotland

- Postgraduate Certificate (PgCert) Career Guidance & Development: Ethical & Inclusive Practice, plus één van de twee modules (in oranje vakjes)
- Postgraduate Diploma (PgDip) Career Guidance & Development: alle zes kernmodules (in blauwe vakjes)
- Studenten die aan relevante criteria voldoen krijgen UK professionele kwalificatie, the Qualification in Career Development (geaccrediteerd door Career Development Institute)
- MSc Career Guidance & Development: verkrijgbaar door het volgen van Masters Dissertation (CGD) module.

PgCert Career Guidance & Development	Ethical & Inclusive Practice	Professional Practice (CGD)	Advanced Practice (CGD)	The Contemporary Labour Market	Career Related Policy	Career Development Theory	
PgDip Career Guidance & Development	Ethical & Inclusive Practice	Professional Practice (CGD)	Advanced Practice (CGD)	The Contemporary Labour Market	Career Related Policy	Career Development Theory	
MSc Career Guidance & Development							Masters Dissertation (CGD)

Per module worden 20 ECTS verdiend. Het idee is dat studenten modulair een master of een academisch certificaat op een lager niveau kunnen halen. De blauwe modules zijn verplicht. Van de oranje moeten er minimaal twee worden behaald (60 ECTS) waarmee de student een Postgraduate Certificate behaalt. Na het behalen van de modules uit de tweede rij (120 ECTS), behaalt de student een Postgraduate Diploma. De volle master kan worden behaald na het doen van onderzoek en het schrijven van een masterscriptie over dit onderzoek. Daarmee zijn dan de benodigde 180 ECTS (niveau 11 NQF) behaald.

De meeste studenten behalen het Postgraduate Diploma want deze biedt alle leeropbrengsten die gevraagd zijn voor de UK kwalificatie in loopbaanontwikkeling (UK Qualification in Career Development (QCD)). Deze is geaccrediteerd door het CareerDevelopment Institute en wordt door veel werkgevers binnen het LOB-werkveld gevraagd. De master is niet nodig in de meeste banen binnen het LOB-veld en kan altijd op een later moment nog worden behaald, maar alleen aan de Univesity of West Scotland.

De kwalificatie-eisen in Schotland ten aanzien van LOB zijn strikter dan in de andere districten in het VK. In Schotland is een postuniversitair certificaat vereist voor alle LOB-professionals.

Een korte kennismaking met de master *MSc Career Guidance and Development* (vragen beantwoord door de coördinator van de masterstudie).

- Hoeveel studenten studeren er op dit moment voor deze master?  
*Op dit moment studeren er 20 voltijdstudenten en 50-60 deeltijdstudenten die de studie op afstand volgen.*

- Welke aanverwante relevante studierichtingen bieden jullie?  
*Geen.*
- Welke achtergrond hebben de studenten wat betreft functie of eerdere studie?  
*De voltijdstudenten hebben een academische opleiding gedaan en de wens om zich te specialiseren op het LOB-werk. De deeltijdstudenten zijn reeds werkzaam als LOB'er en willen een kwalificatie op een hoger verwerven.*
- In welke functies werken alumni?  
*De alumni werken als loopbaanadviseur, studieadviseur of adviseur in de arbeidstoeleiding.*
- Hoe financieren de studenten de studie?  
*De meeste studenten komen in aanmerking voor financiering door Student Awards Agency for Scotland. Studenten die al aan het werk zijn in het veld, worden vaak door de werkgever gefinancierd. Sommigen bekostigen de studie zelf.*
- Hoe is het curriculum ontstaan?  
*We hebben geen informatie ontvangen over het ontstaan van het curriculum, wel over de werkvormen: er wordt veel praktisch gewerkt met medestudenten, leerlingen en volwassenen. De voltijdstudenten doen dit vanuit de universiteit, de deeltijdstudenten in hun eigen werkcontext en rapporteren erover.*
- In hoeverre is er afstemming met het werkveld bij de inrichting van het curriculum?  
*Het curriculum is gebouwd aan de hand van de behoeftes van het werkveld en de accreditatie-eisen van het Career Development Institute.*
- Wat is bijzonder belangrijk voor het werkveld?  
-
- Schoolt u uw studenten tot het nemen van initiatieven op het gebied van LOB-beleid op scholen?  
*Ja, het curriculum biedt een module Career Related Policy waarin wordt ingegaan op onder andere de geschiedenis van het loopbaanbeleid in het Verenigd Koninkrijk en Schotland in het bijzonder, actuele vraagstukken en de analyse van loopbaandiensten en hoe deze te verbeteren.*
- Welke tips heeft u voor de inrichting van een vergelijkbaar studieprogramma?  
*Geen tips.*
- Wat zijn uw ervaringen met studenten die met getoetste informele of non-formele competenties worden toegelaten (zonder bachelor, op basis van EVC)?  
*Er worden alleen maar studenten met een bachelor-diploma toegelaten tot de master.*



## 4.5 Finland

### 4.5.1 *Beleid op onderwijs*

Leerlingen en studenten hebben recht op een gespecificeerd aantal uur begeleiding vanuit de onderwijsinstellingen (zie ook 2.6.2). Deze begeleiding bestaat uit individuele begeleidingssessies in groeps- of klassenverband. Daarnaast zijn er activiteiten om vertrouwd te raken met het werkende leven. Een breed scala aan medewerkers verzorgt deze begeleiding en activiteiten. Wie wat doet, is afhankelijk van het niveau en het type opleiding. In de nationale kerncurricula zijn de doelen van de begeleiding en activiteiten gedefinieerd. De verschillende onderwijsniveaus werken samen bij de ontwikkeling van deze curricula.

Begeleiding(sdiensten) in het hoger onderwijs en vanuit arbeidsbureaus ligt minder vast. De diensten van de arbeidsbureaus zijn voornamelijk gericht op werklozen en werkende jongeren en volwassenen die geen onderwijs of opleiding volgen. Het hoofddoel is het ondersteunen van toegang tot en integratie in de arbeidsmarkt door middel van verschillende vormen van ondersteuning die de inzetbaarheid van het individu verbeteren. Dit kan training zijn, werk try-outs, revalidatie en nog veel meer. In 2020 voegt men de huidige diensten vanuit de arbeidsbureaus samen in de regionaal georganiseerde One-Stop Guidance Centres (begeleidingscentra). Voor een uitgebreidere beschrijving van deze centra verwijzen we naar de *Verkenning Beleid en Professionalisering LOB* uit 2018<sup>94</sup>.

Het doel van de loopbaanbegeleiding is gespecialiseerde informatie, begeleiding en advies te verstrekken over verschillende kwesties en situaties in het leven van jongeren. Ten eerste gaat het om het ondersteunen van persoonlijke groei en ontwikkeling; ten tweede om het bevorderen van de ontwikkeling van studievaardigheden en ondersteunen bij leerproblemen en ten derde het begeleiden van studenten in hun educatieve en beroepsmatige en professionele oriëntatie. Momenteel is er een verschuiving gaande naar meer competentie-gebaseerde curricula.

### 4.5.2 *Opleidingen LOB*

Om opgeleid te worden tot LOB-professional zijn er in Finland verschillende mogelijkheden.

#### *Opleiding tot LOB'er binnen het onderwijs*

Het merendeel van de LOB'ers in Finland heeft al enige ervaring met schoolbegeleiding in tijdelijke banen en een onderwijsbevoegdheid en behaalt dan een certificaat voor loopbaanbegeleiding binnen een op het werk gebaseerd programma (60 ECTS) in een van de opleidingsinstellingen (de universiteiten van Oost Finland of van Jyväskylä; of op hbo-niveau op HAAGA-HELIA, HAMK, Jyväskylä, Oulu en Tampere en de Åbo Akademi). Al deze programma's gebruiken een blended learning-aanpak.

Er bestaan ook twee masteropleidingen. De Universiteit van Oost-Finland biedt een masterprogramma van 120 ECTS aan, waar studenten een master kunnen halen in loopbaanbegeleiding na een bachelor onderwijskunde. Het curriculum is in te zien in

---

<sup>94</sup> Euroguidance (2018): *Verkenning Beleid en Professionalisering LOB*

bijlage 7. Alles bij elkaar biedt de Universiteit van Oost-Finland op het gebied van loopbaanbegeleiding deze opleidingen aan:

- Degree Programme in Career Counselling (300 ECTS)
- Master's Degree Programme in Career Counseling (120 ECTS) zie bijlage 7
- Qualification Studies for Career Counsellors (60 ECTS)

Sinds 2002 biedt de Universiteit van Jyväskylä een tweejarig masterprogramma (120 ECTS) rondom loopbaanbegeleiding voor degenen die al een bacheloropleiding Onderwijskunde hebben.

Alle bovenstaande programma's bieden een breed opgezette opleiding. Afgestudeerde en gekwalificeerde begeleidingsadviseurs kunnen op elk opleidingsniveau werken. Begeleidingsadviseurs hebben ook een groot aantal van aanvullende en professionele ontwikkelingsprogramma's tot hun beschikking.

Master in Guidance and Counseling aan de Universiteit van Jyväskylä.

De belangrijkste aandachtsgebieden in deze master zijn:

- LOB in het hoger onderwijs
- LOB op de arbeidsmarkt
- Theoretische en filosofische vraagstukken rond LOB

#### Opleiding tot adviseur binnen de arbeidsbureaus

Voor de functie van LOB'er op een arbeidsbureau is een master in psychologie vereist. Het ministerie van Economische Zaken en Werkgelegenheid organiseert bijscholing voor alle medewerkers van arbeidsbureaus. Dit kan interne training zijn, een extern trainingsprogramma's of zelfstudie. De belangrijkste aanbieder van deze opleidingen is het Onderwijs- en Ontwikkelingscentrum Salmia in Jyväskylä.

Veel LOB'ers binnen de arbeidsbureaus volgen ook (tijdens hun werk) een postdoctorale opleiding arbeids- en/of organisatiepsychologie of verwerven een diploma in bijvoorbeeld cognitieve, cognitief analytische of psychodynamische therapie. Van de andere professionals die informatie-advies en begeleidende taken uitvoeren bij de arbeidsbureaus vraagt men geen wettelijk verplichte officiële kwalificaties. Niettemin heeft bijna iedereen een beroepskwalificatie of een universitair diploma.

## 4.6 Conclusies

De rol van de leraar binnen het LOB-werk op school is per land, zoals verwacht, verschillend. In Duitsland is men heel tevreden met de diensten van de arbeidsbureaus die structureel, frequent en in verschillende vormen worden verleend aan de scholen. De medewerkers van de arbeidsbureaus, die deze taken uitvoeren, zijn goed opgeleid; zij hebben een studie gevolgd op het gebied van loopbaanoriëntatie en -begeleiding. Deze praktijk, soms aangevuld met LOB-diensten vanuit docenten in de scholen, lijkt goed te werken. Er is nader onderzoek nodig om met stelligheid te zeggen wat de effecten zijn van deze benadering in vergelijking met een LOB-aanpak die vooral is gestoeld op expertise vanuit de scholen. Vanwege de grote rol van de arbeidsbureaus bieden de lerarenopleidingen in Duitsland in principe weinig aan op het gebied van LOB, al hebben we dit alleen steekproefsgewijs kunnen onderzoeken.

In Denemarken en Oostenrijk ligt de verantwoordelijkheid voor LOB, net als in Nederland, wél bij de scholen en hebben docenten dan ook een duidelijke rol als mentor of coördinator LOB. In beide landen is er duidelijk overheidsbeleid over de kwalificaties van docenten met LOB-taken. Deze dienen allen te zijn opgeleid in het hoger onderwijs specifiek voor het LOB-werk. Uiteraard bieden de landen dan ook verschillende studiemogelijkheden die gericht zijn op LOB, zowel op bachelor- als op masterniveau. Modules voor LOB in de initiële lerarenopleidingen hebben we niet kunnen vinden, wel aanvullende modules boven op het verplichte curriculum van de lerarenopleiding. Wil een docent LOB-taken uitvoeren, zal zij/hij aanvullende modules of een aparte bachelor of master moeten volgen, zoals bijv. de Adviseur Onderwijs, Beroep en Loopbaan aan de universiteit Krems, afhankelijk van de geambieerde functie, want dit schrijft de overheid voor in Denemarken en Oostenrijk.

Naast de LOB-diensten die de scholen bieden, zijn er ter ondersteuning en als link naar de arbeidsmarkt en het beroepenveld in Denemarken nog de *Youth Guidance Centres* zoals we die ook uit landen als Estland, Finland en Noorwegen kennen (zie Verkenning Beleid en Professionalisering in Europa, Euroguidance 2018) naast de National Guidance Portal en de centra voor volwassenen in Denemarken en e-Guidance.

De masterstudies die in deze verkenning beschreven worden bieden allen een mooi voorbeeld voor een gedegen palet aan kennis en vaardigheden voor een LOB-professional, zowel voor meer uitvoerende LOB-taken, zoals het directe begeleiden van leerlingen (1<sup>e</sup> lijn), als meer aansturende taken (2<sup>e</sup> of 3<sup>e</sup> lijn). Voor de 1<sup>e</sup> en 2<sup>e</sup> lijn is de master *Berufsorientierung* aan de Pedagogische Hogeschool in Oostenrijk een goede kwalificering. Voor de 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> lijn is de master *Adviseur Onderwijs, Beroep en Loopbaan* aan de universiteit Krems een bijzonder gedegen opleiding die ook ingaat op organisatievraagstukken en veranderkunde en daarmee voorbereidt op een functie waarbij ontwikkeling van LOB-beleid en implementatie ervan belangrijke taken zijn.

## 5 Stellingen

*Dit rapport geeft een beeld van vraag en aanbod als het gaat om de rol van startende docenten binnen LOB op scholen: wat wordt er gevraagd van startende docenten? In welke mate voelen zij zich daarin toegerust? Welke LOB-componenten vinden we terug in lerarenopleidingen? Daarnaast presenteert het rapport nog een aantal voorbeelden vanuit andere landen over hoe en bij wie zij LOB hebben belegd binnen het onderwijs en welk beleid en professionaliseringseisen zij hieraan hebben verbonden.*

*Aan de hand van dit rapport willen we in 2020 in dialoogtafels deze aansluiting van vraag en aanbod op het gebied van professionaliseren van loopbaanbegeleiders verder uitdiepen. Daartoe poneren we hier nog een aantal stellingen die voortkomen uit de aanbevelingen in dit rapport.*

1. Het is nodig om het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren te herzien en onderscheid te maken tussen:
  - a. een startende of meer ervaren docent als het gaat om de gewenste rol en deskundigheid;
  - b. de rol en taken van een vakdocent aan de ene kant en de rol en taken van een mentor/slb'er op het gebied van LOB aan de andere kant.
2. In lijn met stelling 1 is het nodig om het Beroepsprofiel van de docent/leraar aan te passen en LOB-competenties op te nemen in het competentieprofiel van de lerarenopleiding.
3. De volgende vakken zouden opgenomen moeten worden in opleidingen/programma's die opleiden tot docent: Arbeidsmarktontwikkelingen; Loopbaangerichte gesprekstechnieken; Ontwikkelingspsychologie; Methodiek/casuïstiek.
4. Het is nodig dat op beleidsniveau een brede, inclusieve definitie van LOB wordt geformuleerd die van kracht is voor de gehele Nederlandse onderwijsinfrastructuur, waarbij het Raamwerk LOB als leidraad dient.
5. LOB moet verankerd worden in alle onderwijssectoren (po –vo –mbo –hbo –wo).
6. LOB professionals moeten worden opgeleid op bachelor- en masterniveau.
7. Wel/niet inrichten van nationale kwaliteitsstandaarden (zoals Raamwerk lob professionals maar dan verplicht en leidraad voor opleidingsprogramma's en functies lob)

## Bronnen

- AO Consult (2018): Monitor LOB in het vo en mbo. Rapportage startmeting
- Beratungsqualitaet (2019). Professionell beraten mit dem BeQu-Konzept. Retrieved from <http://bequ-konzept.beratungsqualitaet.net/>
- Beroepsbeeld voor de leraar (2019). Retrieved from <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/>
- Beijaard, D (2009, 1 januari). Leraar worden en leraar blijven: over de rol van identiteit in professioneel leren van beginnende docenten. Geraadpleegd op 20 maart 2019, van <https://pure.tue.nl/ws/files/3024588/Beijaard2009.pdf>
- BMBWF (2019). Bildungs- und Berufsorientierung. Retrieved from [www.ibobb.at](http://www.ibobb.at)
- BMBWF (2019). Lehrerqualifikation. Retrieved from [www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo/ibobb/schul\\_ansprech.html#heading\\_Lehrerqualifikation](http://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/ba/bo/ibobb/schul_ansprech.html#heading_Lehrerqualifikation)
- Borghans, L., Golsteyn, B., & de Grip, A (2006). Meer werken is meer leren. 's-Hertogenbosch: ROA/Universiteit Maastricht
- BVMBO (2019): Beroepsbeeld MBO-docent. Ontwikkeling van starter tot expert
- Catalogue of measures in the field of information, counselling and guidance for careers and education at the age of 12-14 (review 17/2012).
- Donau Universität (2020). Master of Arts (Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung) Akademische Expertin in Bildungs-, Berufs- und Karriereberatung Certified Program. Retrieved from <https://www.donau-uni.ac.at/de/studium/bildungs-berufs-und-karriereberatung.html?jsessionid=74FD21583DEC74A8551B810EDB136FDD>
- Euroguidance Denmark, The Danish Agency for Higher Education (2014) - Guidance in Education – the educational guidance system in Denmark
- Euroguidance (2017)”: Overzicht opleidingen voor loopbaanprofessionals
- Euroguidance (2017): Raamwerk loopbaanbegeleiding jongeren. Retrieved from <https://raamwerklob.nl/>
- Euroguidance (2018): Verkenning Beleid en Professionalisering LOB
- Euroguidance (2019). De veranderende rol van de docent bij LOB match of mismatch. Retrieved from [https://euroguidance.nl/33\\_4103\\_De-veranderende-rol-van-de-docent-bij-LOB\\_-match-of-mismatch.aspx](https://euroguidance.nl/33_4103_De-veranderende-rol-van-de-docent-bij-LOB_-match-of-mismatch.aspx)
- Euroguidance (2019). Guidance system in Denmark. Retrieved from <https://www.euroguidance.eu/guidance-systems-and-practice/national-guidance-systems/guidance-system-in-denmarkUg.dk>
- Euroguidance (2019). LOB beleid en Professionalisering in Europa. Retrieved from [https://www.euroguidance.nl/\\_images/user/2019/Euroguidance\\_LOB-beleid-en-Professionalisering-in-Europa\\_web.pdf](https://www.euroguidance.nl/_images/user/2019/Euroguidance_LOB-beleid-en-Professionalisering-in-Europa_web.pdf)
- Evers, L. (2019): Het opleidingsaanbod LOB van tweedegraads lerarenopleidingen en de veranderende rol van de docent bij LOB: match of mismatch?, Bachelorscriptie Saxion Hogeschool, CINOP
- Expertisepunt LOB (2017). LOB Agenda's LOB voor het vo en mbo. Retrieved from <https://www.expertisepuntlob.nl/nieuws/lob-agendas-lob-voor-het-vo-en-mbo>
- Expertisepunt LOB (2020). LOB taken vragenlijst. Retrieved from <https://aandeslag.expertisepuntlob.nl/lobtaken/vragenlijst>
- General Ordinance on School and Educational Counselling, Review 22/2017).
- General Ordinance on Careers Guidance Coordination (Review 30/2017)
- Behoefte en aanbod professionalisering LOB

- HdBA (2019). Arbeitsmarktorientierte Beratung (M.A.) Modulhandbuch. Retrieved from [www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Intranet\\_verkneufte\\_Dateien/191115\\_Modulhandbuch.pdf](http://www.hdba.de/fileadmin/redaktion/Intranet_verkneufte_Dateien/191115_Modulhandbuch.pdf)
- Jolles, J., de Groot, J., van Benthem, H., Dekkers, C., de Glopper, H., Uijlings, H., & Wolff-Albers, A. (2005). Leer het brein kennen
- Kuijpers, M (2018). Loopbaangericht opleiden: een cultuurverandering in de school?
- LAKS (2019). Laks Monitor. Retrieved from <https://laks-monitor.nl/#3>
- LMU (2019). Psychologie mit schulpsychologischem Schwerpunkt. Retrieved from <http://www.psy.lmu.de/asb/schulpsychologie/index.html>
- MBO-Raad (2015): Kwalificatiedossier docent mbo. (zie p. 13 voor deeltaken LOB)
- Onderwijsincijfers (2019) Landelijke vsv cijfers. Retrieved from <https://www.onderwijsincijfers.nl/kengetallen/onderwijs-algemeen/leerlingen-en-studenten/prestaties-voortijdig-schoolverlaten/landelijke-vasv-cijfers>
- PH-NOE (2019). Hochschulelehrgaengeuebersicht. Retrieved from <https://www.ph-noe.ac.at/de/weiterbildung/hochschulelehrgaenge/hochschulelehrgaenge-uebersicht.html>
- PH-NOE (2019). Hochschulelehrgänge Übersicht. Retrieved from <https://www.ph-noe.ac.at/index.php?id=1201&nr=500>
- PH-NOE (2019). Curriculum Hochschulelehrgang Berufsorientierung-Koordination. Retrieved from <https://www.ph-noe.ac.at/fileadmin/lehrgaenge/BOKO.pdf>
- Rijksoverheid. (2016). Ambitie-agenda LOB voor het mbo van JOB en de MBO-raad
- Rijksoverheid (2017). Kamerbrief Loopbaanontwikkeling en –begeleiding, 30 november 2017
- Snoek, M., Held, M., Medendorp, L. (2019): Docent in het mbo – een dynamisch en veelzijdig beroep. Vaktijdschrift Profielen. Nr. 2. [www.profielstructureel.nl](http://www.profielstructureel.nl)
- Snoek, de Wit, Dengerink, Van der Wolk, Van Eldik en Wirtz (2017). Een beroepsbeeld van de leraar – richtingen en groei van leraren in het onderwijs. Notitie op basis van bijeenkomsten met betrokkenen in vo.
- Staatsblad (2017): Artikel 2. Bekwaamheidseisen leraren en docenten
- Stoll, L., Bolan, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., & Hawkey, K. (2005). What is a professional learning community? . Retrieved April 10, 2019, from [http://www.cpdleader.com/cpdleader/savedFiles/fil\\_0023.pdf](http://www.cpdleader.com/cpdleader/savedFiles/fil_0023.pdf)
- Universität Bamberg (2019). Hinweise zum Erweiterungsstudiengang "Beratungslehrkraft". Retrieved from <https://www.uni-bamberg.de/paedpsych/studium-lehre/hinweise-zum-studiengang-beratungslehrkraft/>
- University of Eastern Finland (2020). Study guide's Master's Degree Programme in Learning, Teaching and Counselling in Intercultural Context, 2019-20 information. Retrieved from [https://weboodi.uef.fi/weboodi/vl\\_kehys.jsp?Kieli=6&MD5avain=&vl\\_tila=1&Opas=4264&Org=20784026](https://weboodi.uef.fi/weboodi/vl_kehys.jsp?Kieli=6&MD5avain=&vl_tila=1&Opas=4264&Org=20784026)
- Verhoeven, N. (2014, maart). Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken [Boek]. Geraadpleegd op 15 april 2019
- Vonk, J. H. C. (1992). Begeleiding van beginnende leraren (1st ed.). VU uitgeverij.

## Bijlagen

### Bijlage 1: Beschrijving rollen en deskundigheid loopbaanbegeleider uit het Raamwerk voor loopbaanbegeleiding jongeren (Euroguidance 2017)

Lees: *Begeleiders van jongeren...* voor de eerste lijn, *Specialistische LOB-professional...* voor de tweede lijn

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
1. Visie en advies voor beleid	Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs (docenten/slb'ers/mentor en/coaches)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis nemen van visie en doelen loopbaanbegeleiding eigen instelling (A,C)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kent de visie en doelen voor LOB van de eigen instelling (D,F)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis nemen van actuele theorieën over Loopbaanoriëntatie en –begeleiding (LOB) (A,C)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft eigen visie of ondersteunt teamvisie (die aansluiten op visie organisatie) op LOB waarbij eigenaarschap uitgangspunt is</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis nemen van een loopbaangerichte leeromgeving en deze actief mee vormgeven (D, F<sup>95</sup>)</li> <li>• Evalueren van kwaliteit en effect eigen LOB-activiteiten (F,G)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is zich bewust van zijn rol binnen het systeem betreffende LOB</li> <li>• Heeft kennis van wettelijke kaders op het gebied van LOB</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
	Specialistische LOB-professional (LOB coördinator/LOB/SLB adviseur/decaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdiepen in actuele theorieën over LOB (A,C)</li> <li>• Onderzoeken en inventariseren LOB-vraagstukken binnen de eigen organisatie en hierover in dialoog met begeleiders primair proces en MT (G)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Is op de hoogte van de literatuur over loopbaanbegeleiding en houdt deze bij (A, F,G<sup>96</sup>)</li> <li>• Kent actuele theorieën over het ontwikkelen van zelfsturend leren en houdt zijn/haar kennis up tot date (A, C)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>

<sup>95</sup> De letters tussen haakjes verwijzen naar documenten waarin deze rolbeschrijvingen (direct/indirect en vaak in andere bewoordingen) zijn terug te vinden. Zie legenda op laatste pagina.

<sup>96</sup> De letters tussen haakjes verwijzen naar documenten waarin deze rolbeschrijvingen (direct/indirect en vaak in andere bewoordingen) zijn terug te vinden. Zie legenda op laatste pagina.











	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
3. Organisatie	Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs proces (docenten/ slb'ers/ mentoren/ coaches)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Deelnemen aan werkgroepen om tot LOB-programma te komen dat een optimale ontwikkeling en keuze van de jongere dient (F-G)</li> <li>• Deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten (B-C-F)</li> <li>• Keuzes m.b.t. vormgeven LOB baseren op beleid van de school en deze uitleggen met argumenten</li> </ul>	<input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan vanuit de visie op LOB in de instelling beargumenteren welke keuzes hij/zij maakt en hoe deze passen in het ontwikkelingsproces van de jongere (D)</li> <li>• Kan een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van LOB.</li> <li>• Kan LOB evalueren en monitoren.</li> </ul>	<input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
	Specialistische LOB-professional (LOB coördinator/ LOB/SLB adviseur/ decaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ondersteunen begeleiders primair proces bij ontwikkeling en uitvoering van LOB-activiteiten en LOB-gesprekken (G)</li> <li>• Organiseren deskundigheidsbevordering voor alle betrokkenen bij LOB (1e lijn en betrokkenen vanuit bedrijven/instellingen) (C-F)</li> <li>• Zorgen voor adequate informatie uitwisseling tussen leerlingvolgsysteem en begeleiders primair proces, voor zover relevant voor loopbaanbegeleiding</li> </ul>	<input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investeert continu in het bijhouden van eigen basiskennis van vervolgopleidingen en arbeidsmarkt (C, H)</li> <li>• Kan loopbaanbegeleiders in primair proces ondersteunen en weer op weg helpen als zij vastlopen</li> <li>• Kan adequate informatie uitwisseling tussen leerlingvolgsysteem en loopbaanbegeleider organiseren (J)</li> <li>• Kan netwerken binnen de instelling (G)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>   <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
	Coördinator en beleidsmaker LOB	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Opstellen duidelijke rol- en taakomschrijving voor alle betrokken LOB-ers<sup>99</sup> in samenwerking met hen zelf en MT (A-B)</li> <li>• Coördinatie en communicatie over LOB-curriculum in alle leerjaren dat verder gaat dan een methode LOB (G)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan in samenwerking met MT een duidelijke rol- en taakomschrijving opstellen voor LOB-ers.</li> <li>• Kan begeleiden in het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van LOB-programma's (F, G, H)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>

<sup>99</sup> Begeleiders primair proces, vakdocenten, ouders, praktijkbegeleiders, voor- en vervolgopleiders

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
	(decaan/LOB-coördinator of leidinggevende)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseren deskundigheidsbevordering voor alle betrokkenen bij LOB (begeleiders primair proces en betrokkenen vanuit bedrijven/instellingen) (C-F)</li> <li>• Ontwerpen LOB-programma om versnippering te voorkomen en plaatsen in Leven Lang Leren</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan het LOB-programma en -curriculum<sup>100</sup> coördineren en erover in dialoog blijven met LOB-ers en jongeren (F, G)</li> <li>• Kan professionalisering op basis van de visie op loopbaan in de instelling organiseren voor LOB-ers en externen (F,G,J)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
4. Samenwerking	Begeleiders van jongeren in het primaire onderwijs proces (docenten/slb'ers/mentoren/coaches)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kennis nemen van gegevens toeleverend onderwijs en loopbaanbegeleiding daarop afstemmen (D)</li> <li>• Onderhouden contacten met en faciliteren van ouders/verzorgers over loopbaanproces jongere (B,D,G)</li> <li>• Begeleiden jongeren bij stage/excursie/bedrijfsopdrachten en daarbij contact onderhouden met praktijkbegeleiders en werkveld (A-B)</li> <li>• Verzorgen overdracht van gegevens naar vervolgonderwijs</li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verdiept zich in gegevens m.b.t. (loopbaan)begeleiding van toeleverende scholen (D)</li> <li>• Heeft globale kennis van collega-scholen, het vervolgonderwijs – stelsel van doorstroom, niveaus, leerwegen etc. en arbeidsmarkt (D)</li> <li>• Kan ouders faciliteren in loopbaanondersteuning jongere (G)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
	Specialistische LOB-professional (LOB coördinator/LOB/SLB adviseur/decaan)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiseren van afstemming met intakers en stagebegeleiders over invulling LOB in intake en stage</li> <li>• Coördineren van overgang met toeleverend en afnemend onderwijs (in de regio) - gegevensoverdracht maar ook gezamenlijke activiteiten in het kader van doorstroom, ook in het kader van passend onderwijs</li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan afstemming realiseren met intakers en stagebegeleiders</li> <li>• Kent de ondersteunende rol van ouders en kan begeleider primair proces informeren over hoe en waarom (G)</li> </ul>	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

<sup>100</sup> Let op: een LOB-methode is slechts een aanvulling op het LOB-curriculum.

	Rol	Rolbeschrijving		Deskundigheid	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integreeren van LOB-curriculum en gesprekscyclus ouders (CIOS101)</li> <li>• Onderhouden contacten en samenwerken met bedrijven/instellingen (in de regio) om voldoende stage/excursies/bedrijfsopdrachten te verkrijgen. (B-G)</li> <li>• Organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten m.b.v. regionale arbeidsmarkt</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Integreert het LOB-curriculum van de school in gesprekscyclus (CIOS102) met ouders</li> <li>• Kan actief netwerkrelaties aangaan met stakeholders (in der regio) en kan met hen samenwerken (C,F,G,H)</li> <li>• Kan contacten leggen en onderhouden met toeleverende en afnemende scholen (in de regio), o.a. in het kader van doorlopende leerlijnen en passend onderwijs (G)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Maakt gebruik van Leerwerkloket, Werkgeversservicepunt, vmbo on stage etc</li> <li>• Doorverwijzen en onderhouden contacten met begeleiding via externe partijen en zorgaanbieders</li> <li>• Coördineren van samenwerking met externe specialisten (F)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heeft uitgebreide kennis van de complexiteit van het vervolgonderwijs – stelsel van doorstroom, niveaus, leerwegen etc. en arbeidsmarkt en geeft informatie door aan begeleider primair proces.</li> <li>• Kan doorverwijzen naar externe hulpverleners en onderhoudt contact met hen (F)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>
	Coördinator en beleidsmaker LOB  (decaan/LOB-coördinator of leidinggevende)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coördineren van de regionale samenwerking t.b.v. de overgangen</li> <li>• Onderhouden netwerk in de regionale arbeidsmarkt</li> <li>• Aansluiten op mobiliteitsvraagstukken in de regio</li> <li>• Onderhouden contacten met landelijke organisatie op het gebied van LOB (C-G)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kan contacten onderhouden met regionale en landelijke organisaties o.h.g.v. LOB (C,G)</li> <li>• Kan vraagstukken vanuit de eigen praktijk/instelling rondom LOB aangeven richting vervolgopleiders (G)</li> <li>• Kan regionale samenwerking bevorderen (bijv. bij overgangen of terugleiding naar school/werk)</li> </ul>	<input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>  <input type="checkbox"/>

<sup>101</sup> Contact met ouders, Informeren, Ondersteunen van en Samenwerken met ouders rond loopbaanleren - Lusse, M. (2015)- zie Inleiding Raamwerk LOB m m

<sup>102</sup> Contact met ouders, Informeren, Ondersteunen van en Samenwerken met ouders rond loopbaanleren - Lusse, M. (2015)- zie Inleiding Raamwerk LOB

**Legenda:**

- A = Kwalificatiedossier docent mbo
- B = LOB en professionaliseren
- C = Vereisten vanuit NOLOC
- D = Generieke kennisbasis voor 2<sup>e</sup> graads lerarenopleidingen en addendum
- E = Voorstel herijking bekwaamheidseisen leraren
- F = Nice Framework
- G = Programme Recognition Framework Guidance counseling (Ierland)
- H = Panorama – Professionalising Career Guidance
- I = Basiskwalificatie onderwijs (BKO) van VSNU (Nederlandse universiteiten 2008)
- J = 'Kom verder' Saxion: visie en eisen SLB (april 2014)
- K = UFO-profiel studieadviseur universitair

Het volledige document 'raamwerk voor loopbaanbegeleiding' is te vinden op [www.euroguidance.nl](http://www.euroguidance.nl). In dit servicedocument worden handvaten gegeven voor vormgeving en uitvoering van LOB-beleid binnen scholen. De rolbeschrijving en deskundigheid van tweedelijns loopbaanbegeleiders staat daarin verder uitgelegd.

## Bijlage 2: Register BKA

### I Register BKA

- 
1. *Opleidingsniveau* Afgeronde vooropleiding op HBO/WO-niveau
- 
2. *Kennisgebieden* Aantoonbare kennis en vaardigheden in de volgende domeinen:
- a. Gespreksvoering
  - b. Psychodiagnostiek
  - c. Loopbaanpsychologie/levenslooppsychologie
  - d. Onderwijs, beroepen en arbeidsmarkt
- Je kunt hiervoor een overzicht uploaden waarin je dit aannemelijk maakt. Het Bestuur beoordeelt of dit voldoende is of dat er een eventuele aanvulling nodig is.  
NB. Het certificaat van de HvA leergang "Psychologie van de Studiekeizer" inclusief de module Psychodiagnostische Instrumenten is geldig voor bovenstaande domeinen a t/m d.
- 
3. *Werkervaring* Minimaal 1 jaar werkervaring (eventueel ook relevante stages) aangaande studie-, beroepskeuze- en/of loopbaanvragen.
- Je kunt dit aantonen met een werkgeversverklaring of kopie Kamer van Koophandel.
- 
4. *Dossier* Minimaal 3 casussen aanleveren waarbij psychodiagnostiek is gebruikt op het vlak van capaciteiten, interesses en persoonlijkheid.
- Om te laten zien dat er inzicht is in de samenhang dienen, bij voorkeur, alle drie aspecten per casus behandeld te worden.
- Minimaal 1 rapportage aanleveren gericht aan een klant of aan een opdrachtgever.
- 
5. *Geldigheid* 5 jaar  
Hierna dien je je te herregisteren.

### II Aspirant Register BKA

Je hebt een opleiding op HBO/WO-niveau afgerond en kunt gedeeltelijk voldoen aan de voorwaarden genoemd onder 2 en 3 (aantoonbare kennis en vaardigheden en minimaal één jaar werkervaring)

Als aspirant heb je 5 jaar de tijd om je deficiënties weg te werken door middel van aanvullende opleidingen/werkervaring.

### III Student Register BKA





---

Studeer je nog aan een HBO HRM of Toegepaste Psychologie of ben je bezig met een Universitaire studie Psychologie A&O, dan kun je je inschrijven als student. Met een studenteninschrijving word je op de hoogte gehouden van de ontwikkelingen in ons werkveld en kun je deelnemen aan onze activiteiten. Je inschrijving bij het Register BKA staat borg voor een goede voorbereiding op je carrière en ondersteuning bij je studie.

Het bestuur van het Register BKA is graag in gesprek met aankomende professionals, hecht veel waarde aan hun mening, wensen en input. Wij leveren graag een constructieve bijdrage aan jouw beroepsontwikkeling.

---

### Bijlage 3: Vergelijking keurmerken NOLOC

		
<b>TOETSINGSKADER</b>		
Opleidingsniveau	HBO (EFQ6) afgerond gericht op loopbaanbegeleiding/mensgericht	HBO/WO min. 3 jr. voltijds aangevuld met vakgerichte kennis
Werkervaring	Minimaal 1 jaar in vakgebied Minimaal 3 jaar algemeen	Minimaal 3 jaar in vakgebied Minimaal 7 jaar algemeen tenminste 3 getekende tevredenheidsverklaringen
Kennisgebieden (afzonderlijk aan te tonen)	Menselijke ontwikkeling Organisatie-ontwikkeling Arbeidsmarkt Beroepen/Opleidingen Methoden en instrumenten t.b.v. loopbaanbegeleiding	Menselijke ontwikkeling Organisatie-ontwikkeling Arbeidsmarkt Beroepen/Opleidingen Methoden en instrumenten t.b.v. loopbaanbegeleiding
Levenservaring	geen afzonderlijke toetsing	beschrijving van 3 relevante ervaringen in relatie tot vak
Ethisch handelen	verklaring	beschrijving van 2 voorbeelden
Specifieke competenties	inlevingsvermogen ) effectief communiceren ) refleacteren )      blijkt uit casus adviseren ) coachen )	inlevingsvermogen ) effectief communiceren ) refleacteren )      afzonderlijk aan te tonen adviseren ) coachen )
Ervaring met specifieke taken binnen vakgebied	geen afzonderlijke toetsing	afzonderlijke beschrijving van ervaring met 3 tot 5 taken (zoals intakes, begeleiding in loopbaankeuzes, begeleiding naar ander werk, begeleiding in groepen)
Professionele ontwikkeling	geen afzonderlijke toetsing	afzonderlijke beschrijving
<b>TOETSING EN RESULTAAT</b>		
Uitvoering	Noloc	CMI
Accreditatie RvA	nee	ja
Toetsingswijze	schriftelijk (dossier) + evt. toelichting	schriftelijk (dossier) + gesprek met toetsingscommissie
Dossier	cv, 1 casus en zonodig aanvullende info	uitgebreid dossier, met afzonderlijk hoofdstuk voor elk onderdeel, 2 casussen en CV
Toetsing door	Commissie T&R/CRP	Toetsingscommissie (3 pers. incl. hoogleraar als voorzitter)
Bezwaar/beroep	ja	ja
Behaalde kwalificatie	Noloc Erkend Loopbaanprofessional	Noloc Erkend Register Loopbaanprofessional
Behaalde titel	nee	RL
Gecertificeerd	nee	ja
Geldigheid	3 jaar	3 jaar

Noloc Bestuur 4-3-2015

#### Bijlage 4: Curriculum master Berufsorientierung. Pädagogische Hochschule Niederösterreich (PHNÖ)

Modules <i>Berufsorientierung mit Masterabschluss</i>		Sem	SWS	EC
1	Grondbeginselen oriëntatie op beroepen	1-2	3,5	5
2	Doorstroom tussen onderwijstypes	1-2	3	5
3	Persoonlijke competenties	1-2	3,5	5
4	Instrumenten concepten voor oriëntatie op beroepen, didactiek	1-2	7	10
5	Onderzoeksmethodes en onderzoekspraktijk	2-3	5	10
6	Jongerencultuur en werkend leven	3-4	3,5	5
7	Beroepenveld en praktijk	3-5	8	10
8	Economische en sociale partners, praktijk	3-5	7	10
9	Netwerken en adviseren	3-5	3,5	5
10	Mastermodule	3-5	4	25
	<b>Totaal</b>		<b>48</b>	<b>90</b>

## Bijlage 5: Curriculum Master Programm Bildungs, Berufs- und Karriereberatung. Donau Universität Krems

Modules	ECTS <sup>103</sup>	UE
<b>Contextcompetentie</b>	<b>6</b>	<b>28</b>
Europees en national kwalificatiekader	1	4
Het Oostenrijkse onderwijssysteem	1	4
Diversiteit en Inclusie	1	8
Wetenschappelijk werken in onderwijskunde en sociale wetenschappen	3	12
<b>Eigen competenties en diagnose van competenties</b>	<b>4</b>	<b>24</b>
<b>Sociale competentie</b>	<b>5</b>	<b>40</b>
<b>Basis van werk- en beroepenveld</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
Dynamiek in werk en beroepenveld	2	8
Beroepkunde en beroepsoriëntatie	2	8
Validering	2	8
<b>Basis van adviseren</b>	<b>4</b>	<b>20</b>
<b>Methodiek van adviseren</b>	<b>5</b>	<b>24</b>
<b>Verdieping werk- en beroepenveld</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
<b>Internationale links naar onderwijs- en beroepsbegeleiding</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
<b>Formats voor advisering</b>	<b>5</b>	<b>20</b>
<b>Stage</b>	<b>5</b>	<b>36</b>
Stage in werk-/beroepsveld	4	24
Reflectie	1	12
<b>Interculturaliteit en intercultureel handelen</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>Organisatieontwikkeling en Change Management</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
<b>Maatschappelijke uitdagingen van nascholing en opleidingsadvies</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>Ethische en attitude uitdagingen van nascholing en opleidingsadvies</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>Economie van nascholing en opleidingsadvies</b>	<b>6</b>	<b>16</b>
<b>Empirisch onderwijskundig onderzoek in theorie en praktijk</b>	<b>6</b>	<b>24</b>
Inleiding empirisch onderwijskundig onderzoek	1	4
quantitatieve und kwalitatieve methodes voor empirisch onderwijskundig- en sociaal-wetenschappelijk onderzoek	5	20
<b>Research proposal</b>	<b>4</b>	<b>8</b>
Concept van een research proposal	2	8
Uitwerken van research proposal	2	0

<sup>103</sup> European Credit Transfer System (studiepunten)

<b>Project</b>	<b>10</b>	
<b>Masterscriptie</b>	<b>20</b>	
<b>Totaal</b>	<b>120</b>	<b>376</b>

## Bijlage 6: Curriculum Arbeidsmarktorienteerde Berading (M.A.). Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

	Kenn- ziffer	Modulbezeichnung	Modul- typ	ECTS- Punkte
1. Sem.	01	Professionelle Beratung	P	5
	02	Berufliche Arbeitsmärkte	P	5
	03	Arbeitsmarktmodelle	P	5
	04	Public Governance & Public Management	P	5
	05	Statistik	P	5
2. Sem.	06	Ziele, Mittel & Methoden der Beratung	P	5
	07	Berufsbiografien im Vergleich	P	5
	08	Institutionen, Search & Matching	P	5
	09	Organisation & Netzwerke	P	5
	10	Evaluation	P	5
3. Sem.	11	Themenfelder & Akteure in der Beratung	P	6
	12	Zukunft der Arbeit	WP	6
	13	Regionale Arbeitsmärkte & demografischer Wandel	WP	6
	14	HRM & Leadership	WP	6
	15	Forschungsmethoden		
	15A	Forschungsmethoden: Empirische Sozialforschung	WP	6
	15B	Forschungsmethoden: Ökonometrie	WP	6
4. Sem.	16	Internationaler Theorie-Praxis Transfer	P	6
	17	Lebenslanges Lernen	WP	6
	18	Anreize & Organisationsökonomik	WP	6
	19	Strategisches Management & Change	WP	6
	20	Forschungsprojekt		
	20A	Interdisziplinäres Forschungsprojekt	WP	6
	20B	Disziplinäres Forschungsprojekt	WP	6
5. Sem.	21	Masterarbeit		20
	22	Masterkolloquium		2

## Bijlage 7: Master's degree programme in Career Counselling. University of Eastern Finland

Deze master bestaat uit 120 CP waarvan 37 CP direct betrekking hebben tot modules die echt ingaan op onderwijsinhoud. Leerlingen kunnen kiezen uit drie verschillende modules die hieronder beschreven zijn. Daarnaast kunnen studenten nog 22 CP aan universiteits-overstijgende vakken volgen. Een deel hiervan is ook onderwijs specifiek. De overige CP's hebben betrekking tot oriënterende onderdelen en methodologische vakken.

MODULE 1 LIFELONG LEARNING AND ADULT EDUCATION		CP
	<b>Compulsory courses</b>	
1	Sociology of Education, Adult Education	5
2	Education and Society	5
3	Globalization and Educational Policy	5
4	Active Citizenship and Non-formal Education	5
5	Classics of Education and Adult Education	5
	<b>Optional courses (min. 12 CP)</b>	
6	Educational policy and Educational System	3
7	Lifelong Learning and Life-course	5
8	Approaches to Special Education in Finland	3
9	Introduction to Career Guidance and Counselling	3
10	Current trends in counselling and guidance	3
11	Small Group Counselling	3
12	Pedagogical Perspectives of Educational Use of ICTs	3
MODULE 2 SCIENCE EDUCATION		CP
	<b>Compulsory courses</b>	
1	Introduction to Finnish School Life	4
2	Approaches to Special Education in Finland	3
3	Introduction to Career Guidance and Counselling	3
4	Active Citizenship and Non-formal Education	5
5	Intercultural Communication Competence	5
6	Assessment and Individual Support in Learning	5
	<b>Optional courses (min. 12 CP)</b>	
7	Pedagogical Perspectives of Educational Use of ICTs	3
8	Inquiry-based Science Education	5
9	Education for Sustainable Future	5
10	Scientific Pedagogical Literature	5-6
MODULE 3 PRIMARY EDUCATION		CP
	<b>Compulsory courses</b>	
1	Introduction to Finnish School Life	4
2	Approaches to Special Education in Finland	3
3	Classics in special education	3

4	Sociology of Education, Education	5
5	Intercultural Communication Competence	5
6	Assessment and Individual Support in Learning	5
	<b>Optional courses</b> (min. 12 CP)	
7	Comparative Perspectives of Preschool Education and Early Elementary Education in Different Countries	3
8	Pedagogical Perspectives of Educational Use of ICTs	3
9	Educational Psychology	5
10	Pedagogy in Primary Education	3
11	Ethical Teacher: Ethical Challenges in Educational Contexts	3