

Toetsingskader en handleiding initiële certificering voor het keurmerk Register Loopbaanprofessional

In dit document is het toetsingskader voor de initiële certificering tot Register Loopbaanprofessional uitgewerkt. Het bevat een uitgebreide beschrijving van de benodigde opleiding, werkervaring, kennis, taken, en competenties. Hierdoor kun je dit toetsingskader ook gebruiken als handleiding bij het samenstellen van je portfolio. Het toetsingskader is opgebouwd uit drie delen:

- Deel I - Introductie
- Deel II - Opbouw van je portfolio, inclusief eisen en randvoorwaarden
- Deel III - Gedetailleerde uitwerking per onderdeel van het toetsingskader initiële certificering

DEEL I - INTRODUCTIE

Je bent opgeleid tot loopbaanprofessional en werkt al enkele jaren met veel plezier in dit mooie vak. Met het keurmerk Register Loopbaanprofessional zet je de kroon op je werk en onderstreept je je professionaliteit. Je toetst je vakbekwaamheid, je werkt conform de professionele gedragsregels uit de gedragscode en laat zien dat jezelf blijven ontwikkelen belangrijk voor je is. Het keurmerk is een belangrijk kwaliteitsstempel, zowel voor jezelf als voor (potentiële) cliënten¹ en opdrachtgevers. Door het bijbehorende logo te plaatsen op je website en te gebruiken in andere communicatie-uitingen kan iedereen zien dat je werkt als een erkend Register Loopbaanprofessional.

Om het keurmerk te behalen, doorloop je een toetsingstraject. We toetsen aan de hand van het beroepsprofiel Register Loopbaanprofessional, hierna te noemen beroepsprofiel, en het daaraan gekoppelde toetsingskader. Je begint met het samenstellen van een portfolio in een digitale omgeving. Nadat het portfolio is gevuld en ingediend, volgt een toetsingsgesprek met twee assessoren.

Voor het opstellen van dit beroepsprofiel is aansluiting gezocht bij (inter)nationale ontwikkelingen binnen het vakgebied. Dat geldt zowel voor de beschrijving van het werkveld van de loopbaanprofessional als voor de scope van het profiel als voor de beroepsvereisten. Ontwikkelingen op het gebied van (duurzame) inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen zorgen ervoor dat werken, leren en ontwikkelen in een loopbaan onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Daarom gaat een loopbaan over de afwisseling van activiteiten rondom werk, leren en vrije tijd gedurende het gehele leven. Een procesgerichte en methodische aanpak vormt de basis voor elk begeleidingstraject.

Het toetsingskader beschrijft waar je aan moet voldoen om het keurmerk te behalen en hoe je dat kunt aantonen. Je krijg de beschikking over een digitaal portfolio. Hierin kun je documenten uploaden, formulieren invullen en certificaten toevoegen om te laten zien dat je aan de opleidings- en werkervaringseis voldoet. Daarnaast werk je twee complete begeleidingstrajecten uit in de vorm van een casusbeschrijving. Daarin laat je zien dat je in staat bent om procesgericht en methodisch te werken. Je beschrijft de gemaakte

¹ Gekozen is voor gebruik van het woord cliënt, waarvoor je ook klant, kandidaat of coachee kan lezen.

keuzes en afwegingen bij je interventies. Vervolgens koppel je kennis, competenties en professionele attitude aan je casusbeschrijving. Daarmee toon je aan dat je in staat bent te reflecteren op je eigen handelen. Omdat permanente ontwikkeling belangrijk is, vragen we je om terug te kijken op je ontwikkeling tijdens de afgelopen jaren en om je toekomstige ontwikkeling te beschrijven.

Op basis van je portfolio vormen twee assessoren zich een beeld van je vakbekwaamheid en je ontwikkeling. Tijdens het certificeringsgesprek zullen de assessoren je op basis van je portfolio vragen stellen.

In deel II van de handleiding krijg je een overzicht van de toetsingseisen en voorwaarden voor certificering. Je krijgt alvast een eerste indruk waar je portfolio aan moet voldoen. In deel III volgt de concrete uitwerking van de diverse onderdelen uit het toetsingskader.

We wensen je veel plezier op je weg naar certificering.

DEEL II – OPBOUW PORTFOLIO

Deel II van het toetsingskader geeft een overzicht van de opbouw en onderdelen van het portfolio. Zo krijg je alvast een eerste indruk van de eisen waar een Register Loopbaanprofessional aan moet voldoen. De concrete uitwerking van de verschillende onderdelen tref je aan in deel III.

A. Opleiding

Op basis van documenten toon je aan dat je beschikt over het opleidingsniveau zoals vastgesteld in het beroepsprofiel.

B.1 Werkervaring

Je verklaart dat je beschikt over de gevraagde werkervaring uit het beroepsprofiel. Ook verklaar je dat je op het moment van certificeren actief cliënten begeleidt.

B.2 Curriculum vitae en Motivatie

Je introduceert jezelf en vertelt wat je beweegt in dit vak en waar je nu staat. Het geeft kleur aan wie jij als loopbaanprofessional bent. Voor dit onderdeel gebruik je het format in je digitale portfolio. Ook voeg je een curriculum vitae toe. Je motivatie heeft geen invloed op de kwalitatieve beoordeling van je portfolio.

C. Casusbeschrijvingen

Aan de hand van twee casusbeschrijvingen laat je zien dat je vakbekwaam bent. Vanuit jouw perspectief als begeleider schets je voor elke casus het complete begeleidingstraject. Je start met een toelichting waarom je juist voor dit begeleidingstraject gekozen hebt. Op basis van de taken uit het beroepsprofiel beschrijf je vervolgens het proces tijdens het begeleidingstraject. Zie voor de verdere uitwerking C.1. Als reflectie op je casus maak je een koppeling met de kennisgebieden (C.2.), competenties (C.3.) en professionele attitude (C.4.).

C.1. Procesbeschrijving begeleidingstraject

Je toont aan dat je ervaring hebt met de taken uit het beroepsprofiel. Dit doe je door twee complete begeleidingstrajecten te beschrijven. Je geeft de afwegingen en beslissingen aan die je gemaakt hebt bij de gekozen interventies. De taken in het profiel staan voor de stappen in een begeleidingstraject en vormen een leidraad voor het schrijven van een casus. Voor dit onderdeel tref je een format aan in je digitale portfolio.

C.2. Kennisgebieden

Je toont aan dat je beschikt over actuele en gangbare kennis zoals beschreven in het beroepsprofiel. Je verwerkt je kennis als reflectie op je casusbeschrijving en laat daarmee zien dat je kennis in de praktijk toepast. C.2. is in je digitale portfolio een onderdeel van het format voor de casusbeschrijving.

C.3. Competenties

Je toont aan dat je beschikt over de vereiste competenties uit het beroepsprofiel. Dit werk je uit als reflectie op je casusbeschrijving en zo laat je zien hoe je handelt. C.3. is in je digitale portfolio een onderdeel van het format voor de casusbeschrijving.

C.4. Professionele attitude

Je bent je continu bewust van je beroepshouding en hebt aandacht voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit toon je aan door op basis van een aantal gerichte vragen te reflecteren op je casusbeschrijving. Je maakt duidelijk dat je je beroepshouding regelmatig tegen het licht houdt.

C.4. is in je digitale portfolio een onderdeel van het format voor de casusbeschrijving.

D. Ontwikkelplan

Je sluit je portfolio af met een ontwikkelplan. Je geeft op basis van een format je visie op je toekomstige professionele en persoonlijke ontwikkeling. Dit ontwikkelplan heeft geen invloed op de kwalitatieve beoordeling van je portfolio.

E. Verklaring

Je verklaart de gedragscode te hebben gelezen en committeert je aan de code.

Je hebt kennisgenomen van het klachtenreglement.

Je verklaar je portfolio naar waarheid te hebben ingevuld.

DEEL III – TOETSINGSKADER INITIËLE CERTIFICERING

In dit deel zijn de diverse onderdelen van het toetsingskader gedetailleerd uitgewerkt en lees je waaraan je portfolio moet voldoen.

Ad A. Opleiding

Je levert documenten in waaruit blijkt dat je beschikt over het opleidingsniveau zoals vastgesteld in het beroepsprofiel. In het digitale portfolio kun je de diploma's en certificaten uploaden.

- Je moet één van de vier gestelde criteria aantonen.
- In de kolom 'wat aanleveren' is aangegeven wat we daarvoor willen ontvangen.
- In de kolom 'randvoorwaarden' staat beschreven waaraan de gevraagde documenten moeten voldoen.

<i> criterium</i>	<i> Wat aanleveren</i>	<i> Randvoorwaarden</i>
Een hbo- (NLQF6) of wo- (NLQF7) opleiding op het gebied van mens en organisatie.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Erkend hbo- of wo-diploma 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het diploma is ondertekend door de opleidingsinstantie. ○ De diplomaverstreckende instantie is NVAO² geaccrediteerd. ○ Het betreft een CROHO³-opleiding gericht op 'mens en organisatie'.
Een andere hbo- (NLQF6) of wo- (NLQF7) opleiding, aangevuld met aantoonbaar minimaal 98 uur (3,5 ECT) aan opleidingen, cursussen of trainingen die gericht zijn op loopbaanadvisering, -coaching en/of -begeleiding en passend binnen de scope.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Erkend hbo- of wo-diploma ○ Certificaat of bewijs van deelname van gevolgde relevante opleidingen, cursussen en trainingen 	<p><i>Vereisten hbo-diploma:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Het diploma is ondertekend door de opleidingsinstantie. ○ De diplomaverstreckende instantie is NVAO geaccrediteerd. <p><i>Vereisten certificaat/bewijs van deelname:</i></p>

² NVAO = Nederlands-Vlaamse Accreditatieorganisatie

³ CROHO = Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs

		<ul style="list-style-type: none"> ○ De cursussen beschikken over een keurmerk. ○ De certificaten zijn ondertekend door de opleider. ○ Het aantal uren studiebelasting staat aangegeven.
Het hbo werk- en denkniveau (NLQF6) aantonen met een erkende EVC-procedure, aangevuld met aantoonbaar minimaal 98 uur (3,5 ECT) aan opleidingen, cursussen of trainingen die gericht zijn op loopbaanadvisering, -coaching en/of -begeleiding en passend binnen de scope.	<ul style="list-style-type: none"> ○ EVC-rapportage ○ Certificaat of bewijs van deelname van gevolgde relevante opleidingen, cursussen en trainingen 	<p><i>Vereisten EVC-rapportage:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De EVC-rapportage is maximaal twee jaar oud. ○ De EVC-rapportage richt zich op BOC⁴-niveau 6. ○ De EVC-rapportage is verstrekt door een erkende EVC-aanbieder. <p><i>Vereisten certificaat/bewijs van deelname:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De cursussen beschikken over een keurmerk. ○ De certificaten zijn ondertekend door de opleider. ○ Het aantal uren studiebelasting staat aangegeven.
Het hbo werk- en denkniveau (NLQF6) aantonen met een assessment, aangevuld met aantoonbaar minimaal 98 uur (3,5 ECT) aan opleidingen, cursussen of trainingen die gericht zijn op loopbaanadvisering, -coaching en/of -begeleiding en passend binnen de scope.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Assessmentrapport ○ Certificaat of bewijs van deelname van gevolgde relevante opleidingen, cursussen en trainingen 	<p><i>Vereisten voor assessment:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Het assessmentrapport is maximaal twee jaar oud. ○ Het assessment is afgenomen door een geaccrediteerd bureau of een zelfstandig gevestigde Arbeids- en organisatiepsycholoog NIP. ○ Uit het assessment blijkt dat tenminste hbo werk- en denkniveau (NLQF 6) is aangetoond. <p><i>Vereisten certificaat/bewijs van deelname:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De cursussen beschikken over een keurmerk. ○ De certificaten zijn ondertekend door de opleider. ○ Het aantal uren studiebelasting staat aangegeven.

⁴ BOC = Beroeps Overstijgende Competentiestandaard

Ad B. Werkervaring

Uit een verklaring blijkt dat je beschikt over de gevraagde werkervaring, zoals vastgesteld in het beroepsprofiel. Ook verklaar je dat je op het moment van certificeren actief cliënten begeleidt. Voor beide verklaringen tref je een format aan in het portfolio (B1). Je voegt je curriculum vitae toe waarmee je een goed beeld geeft van onder meer je loopbaan en je gevolgde opleidingen (B2). Je introduceert jezelf en vertelt wat je beweegt in dit vak en waar je nu staat. Het geeft kleur aan wie jij bent als loopbaanprofessional (B2). Voor dit onderdeel gebruik je het format in je digitale portfolio. Je curriculum vitae en motivatie hebben geen invloed op de kwalitatieve beoordeling van je portfolio.

Toelichting op onderstaand schema:

- Je toont zowel je werkervaring aan, als het feit dat je actief bent als loopbaanprofessional op het moment van certificeren.
- In de kolom 'wat aanleveren' is aangegeven wat we daarvoor willen ontvangen.
- In de kolom 'randvoorwaarden' staat beschreven waaraan de gevraagde documenten moeten voldoen.

B1. Criterium	Wat aanleveren	Randvoorwaarden
Je bent tenminste twee jaar actief binnen het vakgebied van de loopbaanprofessie en beschikt over minimaal 1.200 uur beroepsgerichte werkervaring als uitvoerend loopbaanprofessional.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verklaring: 'Tenminste 2 jaar actief in het vakgebied en 1200 uur beroepsgerichte werkervaring.' volledig ingevuld en ondertekend. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Onder beroepsgerichte ervaring verstaan we activiteiten die te maken hebben met begeleiden van mensen en organisaties met loopbaanvragen. Hier vallen geen ondernemersactiviteiten onder, zoals het voeren van een administratie, PR-werkzaamheden of ontwikkeling van je professionaliteit door bijvoorbeeld training, opleiding, intervisie en supervisie.
Je werkt op het moment van certificeren als uitvoerend loopbaanprofessional.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Verklaring: 'Werkzaam als uitvoerend loopbaanprofessional.' volledig ingevuld en ondertekend. 	

<i>B2. Criterium</i>	<i>Wat aanleveren</i>	<i>Handreiking</i>
Curriculum vitae.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Curriculum vitae. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het curriculum vitae geeft een goed beeld van je professionele achtergrond. Het bevat tenminste een overzicht van je loopbaan, opleidingen en overige vakspecifieke informatie.
Terugblik op je ontwikkeling tot nu toe.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Zie het format in je digitale portfolio. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Motivatie voor de keuze van het vak van loopbaanprofessional.

Ad C. Casusbeschrijving

Aan de hand van twee casusbeschrijvingen laat je zien dat je vakbekwaam bent. Vanuit jouw perspectief als begeleider schets je voor elke casus het complete begeleidingstraject. Je start met een toelichting waarom je juist voor dit begeleidingstraject hebt gekozen. Op basis van de taken uit het beroepsprofiel beschrijf je vervolgens het proces tijdens het begeleidingstraject. Zie voor de verdere uitwerking C.1. Als reflectie op je casus maak je een koppeling met de kennisgebieden (C.2.), competenties (C.3.) en professionele attitude (C.4.).

Ad C.1 Procesbeschrijving begeleidingstraject

Je toont aan dat je ervaring hebt met de taken uit het beroepsprofiel. Dit doe je door twee complete begeleidingstrajecten te beschrijven. Je geeft de afwegingen en beslissingen aan die je gemaakt hebt bij de gekozen interventies. De taken in het beroepsprofiel staan voor het proces dat je doorloopt met een cliënt. Je kunt een taak dus zien als een processtap. Wat je echt bij een taak doet en welke afwegingen je daarbij maakt, is afhankelijk van de vraag- en doelstelling van het traject en de persoonlijkheid en situatie van de cliënt. Een outplacementtraject kent bijvoorbeeld een andere inhoudelijke invulling dan een traject om ontwikkelmogelijkheden te onderzoeken. Ook de startsituatie is per cliënt verschillend: kiest de cliënt zelf voor een traject of is het geïnitieerd door de werkgever.

Het is in je casusbeschrijving van belang dat je laat zien hoe je juist met die kenmerkende aspecten bent omgegaan. Welke specifieke onderwerpen en thema's waren aan de orde? Welke specifieke interventies heb je ingezet, wat je daarmee beoogde en wat het werkelijke effect was? En hoe ben je bijvoorbeeld omgegaan met mogelijk tegengestelde belangen?

- Je beschrijft twee complete begeleidingstrajecten.
- Door de procesgerichte aanpak zijn alle taken uit het beroepsprofiel essentieel voor de uitoefening van het vak. Je moet dus alle taken aantonen.
- Mogelijk zijn niet alle taken relevant in een traject. In dat geval motiveer je waarom dit het geval was. Voor de volledigheid: in de andere casus moet de niet relevante taak wel aan de orde komen.
- De benoemde indicatoren uit het profiel kun je lezen als uitwerking van de taak. Zij geven richting bij het schrijven van je casus.
- Je zorgt voor diversiteit in je casussen. Denk bijvoorbeeld aan twee verschillende vraagstellingen, twee type klanten of twee andere uitdagingen voor jou als begeleider.
- De beide begeleidingstrajecten heb je in de afgelopen twee jaar zelf uitgevoerd en ze passen binnen het werkveld en de scope van het beroepsprofiel.

Toelichting op onderstaand schema:

- Taak 0 beschrijft een aantal procestaken die gedurende het gehele traject door alle fases heen aandacht vragen en/of aan de orde kunnen zijn.

- De taken 1 tot en met 7 beschrijven de opeenvolgende fases in een begeleidingstraject.
- In de kolom 'indicatoren' staan de indicatoren vermeld, zoals beschreven in het beroepsprofiel.
- In de kolom 'handreiking voor casusbeschrijving' staan punten die je in de uitwerking van de casus kunt opnemen.
- Bij elke taak staan suggesties om competenties, kennisgebieden en professionele attitudes te koppelen aan een taak. De kennisgebieden, competenties en professionele attitudes zijn verder uitgewerkt in C2, C3 en C4.

0. Procestaken gedurende het gehele traject.		
Indicatoren	Handreiking voor casusbeschrijving	Koppeling met andere onderdelen profiel
<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimuleert zelfsturing, eigenaarschap en wendbaarheid in de loopbaan, en coacht cliënt bij leeractiviteiten. ○ Geeft ruimte aan het veranderingsproces van cliënt. ○ Bewaakt de afstemming tussen de loopbaan-, leer- of ontwikkelvraag, de mogelijkheden van cliënt en de ontwikkelingen in de maatschappij, economie en arbeidsmarkt. ○ Verwijst cliënt zo nodig door naar hulpverlening of andere disciplines en specialisten. ○ Past in overleg met betrokken partijen inhoud en werkwijze aan. ○ Bewaakt zorgvuldig de privacy en geheimhouding. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je beschrijft hoe je gaandeweg het traject hebt ingehaakt op de ontwikkeling van cliënt en/of veranderende omstandigheden. Waar heb je bijgestuurd en waarom? Welke afweging heb je gemaakt om bij te sturen? Waar zaten de spannende momenten, waar heb je moeten vertragen, versnellen of de prioriteiten moeten verleggen? Op welke wijze heb je zelfsturing bij je cliënt gestimuleerd? 	<p><u>Kennisgebieden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkeling van de mens ○ Organisaties <p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Methodisch werken ○ Effectief communiceren ○ Adviseren ○ Coachen <p><u>Professionele attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ethisch handelen volgens gedragscode ○ Zelfreflectie ○ Professionele en persoonlijke ontwikkeling ○ Diversiteit en inclusiviteit
1. Het voeren van een vraagverhelderend gesprek met cliënt of met cliënt en opdrachtgever.		
Indicatoren	Handreiking voor casusbeschrijving	Koppeling met andere onderdelen profiel
<ul style="list-style-type: none"> ○ Legt, online en offline, effectief contact met cliënt en/of opdrachtgever en biedt structuur tijdens het gesprek. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je beschrijft en motiveert hoe je het vraagverhelderende gesprek hebt gevoerd. Denk 	<p><u>Kennisgebieden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Loopbaantheorie ○ Ontwikkeling van de mens

<ul style="list-style-type: none"> ○ Onderzoekt en verheldert samen met cliënt de aanleiding en vraagstelling. ○ Vertelt hoe een begeleidingsproces verloopt en stemt verwachtingen van cliënt en/of opdrachtgever af. ○ Bespreekt de gedragscode. ○ Rondt het gesprek af met concrete vervolgafspraken. 	<p>daarbij bijvoorbeeld aan de onderwerpen die je aan de orde hebt gesteld of de stappen die je hebt gezet om tot de vraagstelling te komen. Maar ook hoe je verwachtingen hebt afgestemd, hoe je veiligheid en een vertrouwelijke sfeer hebt gecreëerd. Welke gedachten en gevoelens jij had bij deze cliënt. Welke afspraken je met cliënt en/of opdrachtgever hebt gemaakt.</p>	<p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Methodisch werken ○ Inlevingsvermogen ○ Effectief communiceren <p><u>Professionele attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ethisch handelen volgens gedragscode ○ Zelfreflectie ○ Professionele en persoonlijke ontwikkeling ○ Diversiteit en inclusiviteit
<p>2. Het maken van een doelgericht begeleidingsvoorstel.</p>		
<p><i>Indicatoren</i></p>	<p><i>Handreiking voor casusbeschrijving</i></p>	<p><i>Koppeling met andere onderdelen profiel</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Maakt op basis van het vraagverhelderend gesprek een methodisch en doelgericht voorstel voor het te volgen traject, inclusief tijdspad. ○ Licht het voorstel toe en kan dit waar nodig aanpassen in overleg met cliënt en/of opdrachtgever. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je beschrijft het plan van aanpak voor dit specifieke begeleidingstraject en motiveert waarom je juist voor die aanpak hebt gekozen. Maak duidelijk welke stappen, fasering, prioritering etc. je hebt aangebracht en wat je overwegingen daarbij waren. Geef ook aan hoe je dit plan met cliënt en/of opdrachtgever besproken hebt. 	<p><u>Kennisgebieden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Loopbaantheorie ○ Ontwikkeling van de mens <p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Methodisch werken ○ Inlevingsvermogen ○ Effectief communiceren ○ Adviseren <p><u>Professionele attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ethisch handelen volgens gedragscode ○ Zelfreflectie ○ Professionele en persoonlijke ontwikkeling ○ Diversiteit en inclusiviteit

<p>3. Het begeleiden bij zelfreflectie en het uitvoeren van (zelf)onderzoek.</p>		
<p><i>Indicatoren</i></p>	<p><i>Handreiking voor casusbeschrijving</i></p>	<p><i>Koppeling met andere onderdelen profiel</i></p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ Biedt assessments, methodieken en/of instrumenten aan die passen bij de vraag en bespreekt ze met cliënt. ○ Faciliteert cliënt om van een afstand, objectief en zonder oordeel, naar zichzelf te kijken. ○ Ondersteunt cliënt bij het opstellen van een persoonlijk profiel. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je beschrijft de gekozen methodieken/instrumenten en geeft aan waarom je juist hiervoor gekozen hebt. Motiveer waarom de gekozen methodieken/instrumenten passen bij deze cliënt en/of de doelstelling van het traject. Welk doel had je er mee voor ogen en wat was het resultaat? Hoe heb je cliënt gefaciliteerd bij zelfreflectie en het opstellen van het persoonlijk profiel? 	<p><u>Kennisgebieden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Loopbaantheorie ○ Ontwikkeling van de mens <p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Methodisch werken ○ Inlevingsvermogen ○ Effectief communiceren ○ Coachen <p><u>Professionele attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ethisch handelen volgens gedragscode ○ Zelfreflectie ○ Professionele en persoonlijke ontwikkeling ○ Diversiteit en inclusiviteit
<p>4. Het begeleiden bij het ontwikkelen van een visie op de loopbaan, leer- en/of ontwikkelmogelijkheden.</p>		
<p><i>Indicatoren</i></p>	<p><i>Handreiking voor casusbeschrijving</i></p>	<p><i>Koppeling met andere onderdelen profiel</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Onderzoekt samen met cliënt de loopbaan-, leer- en/of ontwikkelwensen op korte en/of langere termijn. ○ Wijst cliënt op relevante arbeidsmarkt-, opleidings- en organisatieontwikkelingen en interpreteert samen met cliënt beschikbare online en offlinedata en informatie. ○ Ondersteunt cliënt bij het omzetten van zijn ideeën in één of meer loopbaan-, leer-, en/of ontwikkelrichtingen. ○ Maakt belemmeringen bespreekbaar en coacht cliënt zo nodig. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je beschrijft de interventies die je hebt ingezet om cliënt te ondersteunen bij het ontdekken van zijn toekomstperspectief. Denk daarbij aan methodieken, instrumenten en externe informatiebronnen. Wat maakt dat je juist voor die methodiek/interventie gekozen hebt en hoe verhoudt dat zich tot de vraagstelling, je cliënt en/of de omstandigheden. Beschrijf ook hoe je bent omgegaan met eventuele belemmeringen en/of weerstanden. 	<p><u>Kennisgebieden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Loopbaantheorie ○ Ontwikkeling van de mens ○ Arbeidsmarkt ○ Opleidingen en Beroepen ○ Organisaties <p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Methodisch werken ○ Inlevingsvermogen ○ Adviseren ○ Coachen <p><u>Professionele attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ethisch handelen volgens gedragscode

		<ul style="list-style-type: none"> ○ Zelfreflectie ○ Professionele en persoonlijke ontwikkeling ○ Diversiteit en inclusiviteit
5. Het begeleiden bij het oriëntatie- en keuzep proces bij het maken van een loopbaan-, leer- en/of ontwikkelstap.		
<i>Indicatoren</i>	<i>Handreiking voor casusbeschrijving</i>	<i>Koppeling met andere onderdelen profiel</i>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Onderzoekt samen met cliënt welke loopbaan-, leer en/of ontwikkelrichtingen hij nader gaat verkennen. ○ Ondersteunt cliënt bij het vertalen van het persoonlijke profiel en loopbaan-, leer- en/of ontwikkelrichtingen naar concrete rollen, functies, beroepen en opleidingen. ○ Ondersteunt cliënt bij het opstellen van een doelgericht actieplan om zijn loopbaan-, leer- en/of ontwikkeldoelen te formuleren en te realiseren. ○ Reikt passende strategieën aan om doelen te bereiken. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je beschrijft hoe je cliënt hebt gefaciliteerd in het concretiseren van zijn mogelijkheden naar concrete actiestappen. Maak ook duidelijk welke afwegingen en keuzes je daarbij hebt gemaakt. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de opdrachten of instrumenten die je hebt ingezet en hoe je rekening hebt gehouden met de omstandigheden. Beschrijf ook hoe je bent omgegaan met eventuele weerstanden. 	<u>Kennisgebieden:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkeling van de mens ○ Arbeidsmarkt ○ Opleidingen en Beroepen ○ Organisaties <u>Competenties:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Effectief communiceren ○ Adviseren ○ Coachen <u>Professionele attitude:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ethisch handelen volgens gedragscode ○ Zelfreflectie ○ Professionele en persoonlijke ontwikkeling ○ Diversiteit en inclusiviteit
6. Het begeleiden bij het uitvoeren van een loopbaan-, leer- en/of ontwikkelstap.		
<i>Indicatoren</i>	<i>Handreiking voor casusbeschrijving</i>	<i>Koppeling met andere onderdelen profiel</i>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Coacht cliënt bij het ontwikkelen van praktische vaardigheden en/of loopbaancompetenties om zich te oriënteren en te presenteren op de interne- en/of externe arbeidsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je beschrijft hoe je cliënt hebt gefaciliteerd bij het realiseren van zijn doelen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de manier waarop je cliënt ondersteund hebt bij het ontwikkelen van vaardigheden. Hoe je cliënt 	<u>Kennisgebieden:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkeling van de mens ○ Arbeidsmarkt ○ Opleidingen en Beroepen ○ Organisaties

<ul style="list-style-type: none"> ○ Stimuleert cliënt om tot gerichte actie over te gaan en bespreekt de voortgang en resultaten van acties. ○ Coacht cliënt in het kader van de loopbaan-, leer- en/of ontwikkelvraag zo nodig in zijn persoonlijke groei en reikt daartoe eventuele instrumenten aan. 	<p>gemotiveerd hebt om tot actie over te gaan en wat je hebt gedaan in het geval van belemmeringen en weerstanden en wat de impact van de weerstand van cliënt op jou was.</p>	<p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Methodisch werken ○ Inlevingsvermogen ○ Effectief communiceren ○ Adviseren ○ Coachen <p><u>Professionele attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ethisch handelen volgens gedragscode ○ Zelfreflectie ○ Professionele en persoonlijke ontwikkeling ○ Diversiteit en inclusiviteit
<p>7. Het afronden en evalueren van het begeleidingstraject.</p>		
<p><i>Indicatoren</i></p>	<p><i>Handreiking voor casusbeschrijving</i></p>	<p><i>Koppeling met andere onderdelen profiel</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Rondt het traject af door samen met cliënt het proces en resultaat van het traject systematisch samen te vatten. ○ Bespreekt hoe cliënt zelf verder gaat en inventariseert welke hulpbronnen daarbij te gebruiken zijn. ○ Bespreekt hoe cliënt en/of opdrachtgever het traject ervaren hebben en trekt daar lering uit. ○ Reflecteert zelf op het traject en gaat na waarom bepaalde interventies zijn ingezet en met welk effect. ○ Kan zo nodig (schriftelijk) rapporteren, conform afspraak en met inachtneming van de gedragscode en AVG. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je beschrijft de manier waarop je het begeleidingstraject hebt afgesloten en wat besproken is. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het nabespreken van het traject met cliënt en/of opdrachtgever en hoe cliënt verder gaat. Denk ook aan wat jij geleerd hebt in dit traject. 	<p><u>Kennisgebieden:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ontwikkeling mens ○ Organisaties <p><u>Competenties:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Methodisch werken ○ Effectief communiceren ○ Adviseren <p><u>Professionele attitude:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Ethisch handelen volgens gedragscode ○ Zelfreflectie ○ Professionele en persoonlijke ontwikkeling ○ Diversiteit en inclusiviteit

Ad C.2. Kennisgebieden

Je toont aan dat je beschikt over actuele en gangbare kennis zoals beschreven in het beroepsprofiel. Je verwerkt je kennis als reflectie op je casusbeschrijving en laat daarmee zien dat je kennis in de praktijk toepast. C.2. is in je digitale portfolio een onderdeel van het format voor de casusbeschrijving.

- Je toont vier van de vijf kennisgebieden aan. Hiervoor geldt dat je de kennisgebieden over beide casussen mag verdelen. Je hoeft dus niet in elke afzonderlijke casus vier kennisgebieden aan te tonen.
- In elk geval onderbouw je de twee kennisgebieden Loopbaantheorie en Ontwikkeling van de mens. Ook nu geldt dat je ze mag verdelen over beide casussen. Je hoeft dus niet in elke afzonderlijke casus de twee kennisgebieden aan te tonen.

Toelichting op onderstaand schema:

- In de kolom 'indicatoren' staat aangegeven wat we onder elk kennisgebied verstaan.
- In de kolom 'enkele voorbeelden als handreiking' staan punten die kunt lezen als uitwerking van het kennisgebied. Zij geven richting bij het schrijven van je casus.

<i>Kennisgebied</i>	<i>Indicatoren</i>	<i>Enkele voorbeelden als handreiking</i>
1. Loopbaantheorieën en -methodieken	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent gangbare stromingen en loopbaantheorieën. ○ Kent gangbare loopbaanmethodieken en bijpassende (digitale) instrumenten en werkvormen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je kunt benoemen vanuit welke stroming/loopbaantheorie je werkt, of die leidend is in een begeleidingstraject. ○ Je kunt toegepaste methodieken en instrumenten benoemen en aangeven wat het effect daarvan is in een begeleidingstraject.
2. Ontwikkeling van de mens	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent levens- en loopbaanfasen van de mens en weet welke dilemma's die verschillende fasen kenmerken. ○ Kent gangbare motivatietheorieën. ○ Kent gangbare theorieën over leervoorkeuren. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je kunt de levens- en loopbaanfase en dilemma's van cliënt koppelen aan een theoretisch kader. ○ Je kunt de motieven van cliënt koppelen aan een motivatietheorie. ○ Je kunt de leervoorkeur van cliënt koppelen aan een theoretisch kader.

<p>3. Arbeidsmarkt</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent de actuele ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. ○ Kent actuele werving- en selectiestrategieën om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. ○ Kent (online en offline) bronnen om actuele en betrouwbare arbeidsmarktinformatie in te winnen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je kunt de consequenties van de huidige arbeidsmarkt beschrijven voor cliënt. ○ Je kunt de strategie beschrijven die is ingezet om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. ○ Je kunt beschrijven hoe informatie over de arbeidsmarkt is vertaald naar kansen op de arbeidsmarkt voor cliënt.
<p>4. Opleidingen en beroepen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent de indelingssystematiek van het Nederlandse onderwijsstelsel. ○ Kent de actuele veranderingen en trends binnen beroepen, functies en rollen. ○ Kent (online en offline) bronnen om actuele en betrouwbare informatie over beroepen, functies en rollen in te winnen. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je kunt de relatie beschrijven tussen opleidings-, leer- of ontwikkelvraag van cliënt en het opleidingsstelsel. ○ Je kunt de strategie beschrijven die is ingezet om inzetbaarheid en leven lang ontwikkelen van cliënt te bevorderen. ○ Je kunt de consequenties beschrijven van veranderingen in beroepen, functies en rollen op de mogelijkheden van cliënt.
<p>5. Organisaties</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Kent actuele organisatiestructuren, -culturen en -waarden en de effecten daarvan op het loopbaanbeleid in organisaties. ○ Kent actuele veranderingen en trends binnen organisaties in het denken over thema's zoals leiderschap, verantwoordelijkheid en regie van werknemers. ○ Kent de verschillen in het in-, door-, en uitstroombeleid in organisaties en de kenmerken van duurzame inzetbaarheid en loopbaanmobiliteit. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Je kunt beschrijven op welke manier kenmerken van organisaties relevant kunnen zijn voor de loopbaanontwikkeling van cliënt. ○ Je kunt beschrijven wat je gedaan hebt om cliënt bewust te maken van veranderingen binnen de organisatie die van invloed zijn op zijn loopbaan. ○ Je kunt beschrijven hoe cliënt anticipeert op duurzaam inzetbaar blijven binnen de eigen organisatie of in het vervolg van zijn loopbaan.

Ad C.3. Competenties

Je toont aan dat je beschikt over de vereiste competenties uit het beroepsprofiel. Dit werk je uit als reflectie op je casusbeschrijving en zo laat je zien hoe je handelt.

C.3. is in je digitale portfolio een onderdeel van het format voor de casusbeschrijving.

- De competenties uit het beroepsprofiel zijn essentieel voor de loopbaanprofessional. Je moet ze allemaal aantonen.
- Hiervoor geldt dat je de competenties over beide casussen mag verdelen. Je hoeft dus niet in elke afzonderlijke casus alle competenties aan te tonen.
- Je hoeft niet alle indicatoren tot in detail te beschrijven. Wel maak je duidelijk hoe de afzonderlijke competenties zichtbaar zijn in een begeleidingstraject, waar je bewust handelt en hoe je reflecteert op je handelen.

Toelichting op onderstaand schema:

- In de kolom 'indicatoren' staat aangegeven wat we onder de competenties verstaan. Zij geven richting bij het schrijven van je reflectie.

<i>Competentie</i>	<i>Indicatoren</i>
<p><u>Methodisch werken</u> Is in staat om doelgericht, systematisch, procesmatig en bewust te werken en handelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Formuleert doelen en tussendoelen. ○ Benoemt en onderbouwt de logische stappen om doelen te bereiken. ○ Maakt een bewuste afweging tussen verschillende contactvormen, zoals face-to-face, online of een mix van beide. ○ Kiest bewust methoden en/of instrumenten en is zich bewust van de effecten van die methoden en/of instrumenten. ○ Evalueert voortdurend en stelt de aanpak bij. ○ Evalueert eigen handelen en de inzet van methoden en/of instrumenten om er zelf van te leren. ○ Is in staat gemaakte keuzes en afwegingen gedurende het gehele proces anoniem te verwoorden of te delen met collega-professionals.

<p><u>Inlevingsvermogen</u> Is in staat om gevoelens, ideeën, situaties en behoeften van anderen te signaleren en te benoemen, alsmede de eigen invloed hierop.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Toont openheid, interesse en aandacht naar cliënt en/of opdrachtgever toe. ○ Verplaatst zich zonder oordeelvorming in afwijkende visies, ideeën, omgangsvormen en gewoonten. ○ Kan vanuit de situatie en opvattingen van cliënt en/of opdrachtgever meedenken. ○ Nodigt cliënt uit om ervaringen vanuit een ander perspectief te bekijken. ○ Herkent en benoemt non-verbale signalen van cliënt en/of opdrachtgever.
<p><u>Effectief communiceren</u> Is in staat om ideeën, meningen en informatie in verbale en non-verbale communicatie over te dragen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Stemt taal en spreektempo af op het niveau van cliënt en/of opdrachtgever. ○ Bouwt aan een vertrouwensrelatie. ○ Luistert actief, vat samen en vraagt door. ○ Confronteert met respect voor de relatie. ○ Stelt weerstanden aan de orde. ○ Leidt het gesprek doelgericht naar resultaat en komt tot zinvolle afspraken. ○ Motiveert en inspireert cliënt en opdrachtgever. ○ Kan helder presenteren en rapporteren en kan, zo nodig, digitale middelen inzetten.
<p><u>Adviseren</u> Is in staat om vanuit expertise het inzicht van cliënt en/of opdrachtgever in zijn situatie en mogelijkheden te verruimen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bespreekt verschillende perspectieven. ○ Benoemt de voor- en nadelen van die perspectieven. ○ Doet voorstellen voor aanpak en oplossingsrichtingen. ○ Reikt heldere en passende informatie, voorstellen en ideeën aan. ○ Legt verbanden met de context van de situatie van cliënt en/of opdrachtgever.
<p><u>Coachen</u> Is in staat om cliënt te stimuleren tot zelfstandig en ondernemend gedrag op het gebied van loopbaan, werk, leren en/of ontwikkelen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ Moedigt een onderzoekende houding aan. ○ Luistert actief, vanuit gelijkwaardigheid en zonder oordeel naar het verhaal van cliënt. ○ Stelt open en explorerende vragen. ○ Evalueert samen met cliënt de eerder opgedane ervaringen en onderzoekt wat werkt en wat niet. ○ Daagt cliënt uit om zelf oplossingsrichtingen te bedenken. ○ Stimuleert cliënt tot het al dan niet maken van keuzes en om tot actie over te gaan.

Ad C.4. Professionele attitude

Je bent je continu bewust van je beroepshouding en hebt aandacht voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit toon je aan door op basis van een aantal gerichte vragen te reflecteren op je casusbeschrijving. Je maakt duidelijk dat je je beroepshouding regelmatig tegen het licht houdt.

C.4. is in je digitale portfolio een onderdeel van het format voor de casusbeschrijving.

- Een professionele attitude is essentieel voor de loopbaanprofessional. Je laat zien dat je kunt reflecteren op je beroepshouding door afsluitend aan de casusbeschrijving vier vragen te beantwoorden.

Toelichting op onderstaand schema:

- In de kolom 'vraag in casusbeschrijving' staat de vraag die je als reflectie op je casusbeschrijving beantwoordt. De vragen zijn ook in het digitale portfolio opgenomen.

<i> criterium</i>	<i> Vraag in casusbeschrijving</i>
<u>Ethisch handelen volgens gedragscode</u> Je verklaart te handelen volgens de ethische beroepsstandaard en onderschrijft de Noloc gedragscode. Je erkent het Reglement voor Klachtenbehandeling van Noloc en gaat professioneel met ethische dilemma's om.	Was er in dit begeleidingstraject sprake van een ethisch dilemma? Beschrijf het ethische dilemma, je afwegingen en je uiteindelijke actie.
<u>Zelfreflectie</u> Je reflecteert actief en beschikt over het vermogen je eigen handelen, gedachten, gevoelens en herinneringen te overdenken en te doorgronden. Je bent kritisch naar jezelf en stelt daarvoor een aantal onderzoekende vragen. Welke rol heb ik aangenomen? Welke keuzemogelijkheden had ik en welke keuzes heb ik gemaakt? Waarom heb ik die keuzes gemaakt? Wat was het effect hiervan? Wat betekenen de antwoorden op de vragen voor mijn gedrag in de toekomst?	Kijk terug op je rol in dit begeleidingstraject. Wat was het effect (positief en negatief) van je rol? Waar ga je de volgende keer op letten en wat wil je anders of juist vaker doen?

<p><u>Professionele en persoonlijke ontwikkeling</u></p> <p>Je investeert actief en continu in je professionele en persoonlijke ontwikkeling. Het doel is om zo je deskundigheid te vergroten, de kwaliteit van je dienstverlening te verbeteren en om afgestemd te blijven op ontwikkelingen die van invloed zijn op zowel de inhoud van de begeleiding als de vorm waarin begeleiding in dit digitale tijdperk plaats vindt. Je handelt als rolmodel voor het beroep.</p>	<p>Welke inzichten, leer- en/of ontwikkelpunten haal je voor jezelf uit de casus?</p>
<p><u>Diversiteit en inclusiviteit</u></p> <p>Je staat open voor een inclusieve samenleving en culturele diversiteit. Je maakt in je benadering geen onderscheid tussen sekse, geloof, fysieke gesteldheid, leeftijd, seksuele oriëntatie, sociale klasse, nationaliteit of etnische herkomst.</p>	<p>Waren er momenten in dit traject waar je merkte dat jouw waarden conflicteerden met die van je cliënt en of opdrachtgever? Wat heb je ermee gedaan?</p>

Ad D. Ontwikkelplan

Je sluit je portfolio af met een ontwikkelplan voor de komende vier jaar. Je geeft op basis van het format in je digitale portfolio je visie op je toekomstige professionele en persoonlijke ontwikkeling. Betrek daarbij ook de ontwikkeling van het vak, de ontwikkelingen in de maatschappij en maak een verbinding met jouw werkcontext. Je geeft daarbij antwoord op de volgende vragen. Wat heeft het maken van dit portfolio je opgeleverd aan inzichten, leerpunten, nieuwe uitdagingen of plannen, en nieuw te maken keuzes in je eigen loopbaan? Wat wil je verbeteren of waar wil je je verder in verdiepen? Welke doelen streef je na, welke stappen of acties wil je ondernemen en wat heb je daarvoor nodig? Welke belemmeringen voorzie je en hoe kun je die voorkomen?

Dit ontwikkelplan heeft geen invloed op de kwalitatieve beoordeling van je portfolio.

Ad E. Verklaring

- Je verklaart de gedragscode te hebben gelezen en committeert je aan de code.
- Je verklaart kennis te hebben genomen van het klachtenreglement.
- Je verklaart je portfolio naar waarheid te hebben ingevuld.